



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região

Recurso de Revista

0000427-32.2022.5.17.0000

Relator: ALOYSIO SILVA CORRÊA DA VEIGA

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 26/04/2024

Valor da causa: R\$ 100,00

Partes:

RECORRENTE: SA CAVALCANTE COMESTIVEIS LTDA

ADVOGADO: TULIO CLAUDIO IDESES

RECORRIDO: JULIA DE JESUS

ADVOGADO: JULIANO MERCON VIEIRA CARDOSO

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

PROCESSO Nº TST-RR - 0000427-32.2022.5.17.0000

A C Ó R D ã O
Tribunal Pleno
GPACV/lmnb/rdc

PROPOSTA DE AFETAÇÃO EM INCIDENTE DE RECURSOS REPETITIVOS. DISPENSA DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADA. INTERPRETAÇÃO DO ART. 93, CAPUT e § 1º DA LEI N. 8.213/91. REQUISITOS. Diante da multiplicidade de recursos de revista fundados em idêntica questão de direito, a relevância da matéria e ausência de jurisprudência uniforme entre as Turmas do TST, torna-se necessária a afetação do incidente de recursos de revista repetitivos, a fim de dirimir a seguinte questão jurídica: *Para a validade da dispensa de pessoa com deficiência ou reabilitada pela Previdência Social, basta a comprovação do atendimento do percentual mínimo previsto pelo art. 93 da Lei 8.213/91, ou também é necessária a prévia contratação de substituto em condição semelhante à do empregado dispensado?* **Incidente de recursos repetitivos admitido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso de Revista** nº TST-RR - 0000427-32.2022.5.17.0000, em que é RECORRENTE SA CAVALCANTE COMESTIVEIS LTDA e é RECORRIDO JULIA DE JESUS.

Trata-se de proposta de afetação de recurso, apresentada pela Presidência do Tribunal Superior do Trabalho, em face de tema ainda não pacificado, nos termos do art. 896-C da CLT.

É o relatório.

V O T O

AFETAÇÃO DO RECURSO DE REVISTA AO REGIME DE RECURSOS REPETITIVOS – CASO EM EXAME

A matéria discutida no recurso de revista diz respeito a definir se a validade da dispensa de pessoa com deficiência ou reabilitada pela Previdência Social depende apenas da prévia contratação de substituto em semelhante condição ou também do cumprimento da cota mínima estabelecida pelo art. 93 da Lei 8.213/91.

O Regional assim assentou:

(...)

A reclamante sustenta que merece reparo a decisão, pois seus fundamentos se basearam em "documento que NÃO retrata a contratação de empregados portadores de PCD, a Reclamante impugnou quanto a forma e conteúdo referido documento, já que o mesmo NÃO serve para fins de prova de trabalhadores portadores de deficiência."

Ressalta que ao tempo da dispensa imotivada deve ser contratado substituto em condição semelhante, condição legal que não foi observada pela empresa.

(...)

Inicialmente, registre-se que é incontroversa a redução da capacidade laborativa da reclamante, assim como sua condição de reabilitada pelo INSS.

O art. 93, § 1º, da Lei n.º 8.213/91 instituiu uma garantia de emprego ao prever que o empregado reabilitado somente poderá ser dispensado se o empregador admitir substituto



em condição semelhante. Essa é a literalidade da lei e não pode ser considerada somente infração administrativa, sob pena de minimizar a proteção ali instituída.

Compreende-se que a norma em comento tem como finalidade a manutenção do percentual de vagas destinadas aos portadores de deficiência e aos reabilitados e, portanto, estabelece uma garantia social ao condicionar a dispensa de um empregado dessa categoria a outro em situação semelhante.

Nesse contexto, cria-se um limite objetivo do direito potestativo de dispensa cabível ao empregador quanto aos seus empregados reabilitados, como o caso concreto, visto que é condicionada (o direito à dispensa) à contratação de outro trabalhador em situação semelhante.

Incontestável que não se pode falar em uma estabilidade assegurada de forma subjetiva. Entretanto, compreende-se como consequência legal do cumprimento da legislação em apreço.

Dessa forma, ressalte-se, não se proíbe a dispensa de um trabalhador reabilitado, muito menos lhe é assegurado uma estabilidade ad aeternum, mas, nos exatos termos da lei, sua dispensa está condicionada à introdução de outro semelhante em seu lugar. Bastava, portanto, a comprovação do cumprimento das exigências legais para que não houvesse discussão quanto à legitimidade da dispensa.

No entanto, a empresa não atendeu ao comando legal ("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**"), **não se desincumbindo de seu ônus probatório.**

É dizer, a despeito de ter afirmado na contestação que "antes e ao tempo da dispensa da autora houve contratações de trabalhadores PCD e/ou reabilitados", não apresentou prova de que tenha realizado contratação de trabalhador em situação análoga a da reclamante para substituí-la.

Ressalte-se que não basta ao empregador atender aos percentuais estabelecidos na lei, porque mesmo que estivessem a maior, o fez por liberalidade e a dispensa de um empregado com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social deve ser precedida por outro em situação similar.

Com efeito, a proteção da lei destinada a uma categoria reflete na situação individual para atingir o escopo social ao qual a lei se destina: absorver a classe mais vulnerável com dificuldades de inserção no mercado de trabalho.

(...)

Logo, não tendo sido provado que a reclamada cumpriu o disposto no art. 93, § 1.º da Lei n.º 8.213/91, é forçoso declarar nula a dispensa da reclamante.

(...)

In casu, a recorrente se insurge aduzindo o número de empregados com deficiência e reabilitados na data da dispensa implica em legalidade ou não. A parte recorrida, por sua vez, afirma que a recorrente não comprovou a substituição de empregado em condição similar e tampouco o cumprimento da contratação do percentual mínimo estabelecido.

Assim delineada a controvérsia, passo à análise dos requisitos para afetação do presente caso ao regime de incidente de recursos de revista repetitivos, o que faço com fundamento no art. 41, XXXVIII, do RITST.

MULTIPLICIDADE DE RECURSOS DE REVISTA FUNDADOS EM IDÊNTICA QUESTÃO DE DIREITO

Os requisitos legais para a instauração do incidente de recursos repetitivos estão previstos no art. 896-C, *caput*, da CLT, segundo o qual ***“Quando houver multiplicidade de recursos de revista fundados em idêntica questão de direito, a questão poderá ser afetada à Seção Especializada em Dissídios Individuais ou ao Tribunal Pleno, por decisão da maioria simples de seus membros, mediante requerimento de um dos Ministros que compõem a Seção Especializada, considerand o a relevância da matéria ou a existência de entendimentos divergentes entre os Ministros dessa Seção ou das Turmas do Tribunal.”*** (destaquei).



No que diz respeito ao requisito da **multiplicidade** de recursos de revista em que se discute a mesma questão de direito do presente caso, verifica-se que, em pesquisa jurisprudencial realizada em **28/04/2025**, no sítio eletrônico deste tribunal, adotando-se como critério de busca as expressões "DISPENSA", "DEFICIÊNCIA", "ART. 93" e "8.213/91", foram localizados, nos últimos 24 meses, **55** acórdãos e 812 decisões monocráticas.

RELEVÂNCIA DA MATÉRIA E DIVERGÊNCIA DE ENTENDIMENTOS ENTRE AS TURMAS

O **tema de fundo** diz respeito à interpretação do art. 93 da Lei 8.213/91 quanto aos requisitos legais para a dispensa imotivada de empregado com deficiência ou reabilitado pela Previdência Social, **cuja relevância** reside no fato de que a uniformização da interpretação do aludido dispositivo possibilita resguardar o acesso da pessoa com deficiência aos direitos sociais através de medida de equidade, que conserva a igualdade material, a teor do art. 5º, *caput*, e artº 7º, XXXI, da Constituição da República de 1988, em homenagem ao princípio da dignidade humana, fundamento da República insculpido no art. 1º, III, da Constituição da República de 1988.

Além disso, a ausência de jurisprudência uniforme entre as Turmas desta Corte incentiva a recorribilidade e propicia o surgimento de entendimentos dissonantes entre os Tribunais Regionais do Trabalho, o que torna relevante a pacificação do tema, como precedente qualificado, nos termos do art. 926 do CPC.

Cito, a título de exemplo, os seguintes julgados divergentes de Tribunais Regionais:

“ O §1º, do art. 93, da Lei nº 8.213/1991, referente à dispensa imotivada de empregado reabilitado pela Previdência Social ou portador de deficiência habilitado, **prevê dois requisitos para a dispensa de empregado com deficiência ou reabilitado, quais sejam, a contratação de substituto em situação semelhante e a observância da cota mínima de empregados deficientes ou reabilitados, considerado o número de empregados na empresa.** Note-se que o referido dispositivo estabelece que a empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, nas proporções que estabelece nos incisos I a IV. Já propriamente o parágrafo 1º, do art. 93, da Lei nº 8.213/1991 dispõe que: "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". O trabalhador deficiente ou reabilitado tem direito à reintegração acaso desrespeitada a regra prevista no citado parágrafo porque é norma de ordem pública que visa a proteger as pessoas portadoras de necessidades especiais. **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região** (3ª Turma). Acórdão: 0100827-88.2021.5.01.0241. Relator(a): EDUARDO HENRIQUE RAYMUNDO VON ADAMOVICH. Data de julgamento: 20/03/2024. Juntado aos autos em 03/04/2024. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/BDHELx>

“(…) A Lei n. 8.213/91 incluiu, entre as estratégias de política pública de promoção da cidadania das pessoas PCDs, a obrigação do empregador com mais de cem empregados de destinar 2% a 5% de seus cargos para pessoas reabilitadas ou com deficiência habilitadas (art. 93), considerada esta imposição um valioso marco civilizatório na positivação dos direitos humanos no Brasil.

No entanto, diversamente do entendimento exarado pela Exma. Des. Relatora, considero que a contratação prévia do trabalhador substituto atende os requisitos impostos pelo legislador para a despedida, exigência aplicável justamente quando o empregador não tem número suficiente de trabalhadores nessa condição.

(…)

Pacificou-se nesta Corte, portanto, o entendimento de que os requisitos legais não são cumulativos, operando-se a exigência de contratação de substituto quando o empregador descumpra a cota estabelecida para os beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas (art. 93 da Lei n. 8.213/91) (...)”

Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (5ª Turma). Acórdão: 0000232-44.2020.5.12.0004. Relator(a): MARI ELEDA MIGLIORINI. Data de julgamento: 09/02/2021. Juntado aos autos em 21/02/2021. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/QHDAm5>

Com efeito, há **entendimentos divergentes entre Turmas do Tribunal**, eis que se verificam **7 Turmas** decidindo no sentido de que se o empregador cumpre a cota legal no momento do ato de desligamento do empregado com deficiência ou reabilitado, a dispensa é válida mesmo se não houver contratação de outro empregado sob idêntica situação. Nesse sentido:



(...) **DISPENSA DE EMPREGADO COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADO. HIPÓTESE EM QUE HOUVE COMPROVAÇÃO DO ATENDIMENTO DO PERCENTUAL DE EMPREGADOS EM TAIS CONDIÇÕES. ART. 93, CAPUT E § 1º, DA LEI Nº 8.213/91. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA.** 1. O acórdão regional registrou que o réu comprovou o cumprimento da cota, conforme percentual previsto no caput do art. 93 da Lei nº 8.213/91. A análise das alegações da parte agravante em sentido contrário implicaria indispensável revolvimento de fatos e provas, pelo que incide, no aspecto, o óbice da Súmula nº 126 do TST. 2. Ademais, **a jurisprudência deste Tribunal Superior considera dispensável a contratação prévia de um substituto (art. 93, § 1º) quando o empregador comprovar o preenchimento da cota prevista no caput.** Precedentes. Agravo a que se nega provimento. (...) (Ag-AIRR-100501-69.2020.5.01.0078, **1ª Turma**, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 22/08/2025).

AGRAVO INTERNO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017. RECLAMANTE. REINTEGRAÇÃO. COTAS PARA CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E/OU REABILITADAS PELO INSS. DISPENSA IMOTIVADA. PRESERVAÇÃO NUMÉRICA DA COTA PREVISTA NO ARTIGO 93, § 1º DA LEI Nº 8.213/91. Esta Corte já consolidou 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. Jurisprudência da SBDI-1 do TST. Esbarra o apelo, portanto, no óbice da Súmula 333 do TST e do art. 896, § 7.º, da CLT. 3. Como a decisão monocrática foi proferida em consonância com a mencionada jurisprudência pacificada por esta Corte, deve ser confirmada a negativa de seguimento do agravo de instrumento. Agravo não provido. (Ag-AIRR-1000577-72.2019.5.02.0079, **2ª Turma**, Relatora Ministra Delaide Alves Miranda Arantes, DEJT 24/04/2025).

RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017. DISPENSA DE EMPREGADO REABILITADO. OBSERVÂNCIA DAS COTAS PREVISTAS NO ART. 93, CAPUT, DA LEI Nº 8.213/91. AUSÊNCIA DE CONTRATAÇÃO DE SUBSTITUTO NAS MESMAS CONDIÇÕES DO EMPREGADO DISPENSADO. VIOLAÇÃO DO ART. 93, § 1º, DA LEI Nº 8.213/91. REINTEGRAÇÃO INDEVIDA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1. Discute-se nos autos se há impedimento legal à dispensa de empregado reabilitado, mesmo sem a contratação de substituto em condição semelhante, quando a empresa mantém em seu quadro percentual de empregados superior à proporção definida no artigo 93, caput, da Lei nº 8.213/91. 2. A iterativa, notória e atual jurisprudência desta Corte é no sentido de que a exigência disciplinada no art. 93, §1º, da Lei nº 8.213/91, não constitui direito subjetivo do empregado, mas sim uma garantia social, consubstanciando-se em uma ação afirmativa que visa assegurar à classe dos trabalhadores portadores de deficiência sua inserção no mercado de trabalho. **Nesse diapasão, entende-se que se foi preservado o percentual mínimo estabelecido no caput do art. 93 da Lei nº 8.213/91, não há empecilho ao desligamento do empregado habilitado pelo órgão previdenciário, sendo desnecessário que o empregado substituto ocupe o mesmo cargo exercido pelo substituído.** 3. Assim, registrado expressamente no acórdão regional que a reclamada cumpriu a cota prevista no caput do artigo 93 da Lei nº 8.213/1991, não há que se falar em nulidade da dispensa ou em reintegração em razão da ausência de contratação substituto em condições análogas. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (RR-400-45.2019.5.17.0003, **3ª Turma**, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 26/03/2024).

RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. NULIDADE DA DISPENSA. TRABALHADOR REABILITADO. DESCUMPRIMENTO DO ART. 93, §1º, DA LEI Nº 8.213/91. DIREITO À REINTEGRAÇÃO. EFEITOS FINANCEIROS. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA DA REMUNERAÇÃO. TERMO A QUO. DATA DO AJUIZAMENTO DA AÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Registre-se, de início, que a única fração do acórdão que é objeto de impugnação pelo reclamante diz respeito aos efeitos financeiros do comando decisório de reintegração por descumprimento do encargo de substituição previsto no art. 93, § 1º, da Lei nº 8.213/1991. Não se discute, portanto, o período do chamado "limbo previdenciário", tampouco há pretensão relacionada a descumprimento de estabilidade acidentária, razão pela qual tais aspectos da lide não serão abordados nesta decisão. Feitos esses esclarecimentos, e levando em consideração que a questão relativa aos efeitos financeiros decorrentes da reintegração de empregado reabilitado, dispensado sem justa causa ou comprovação de contratação de substituto, nos termos do art. 93, § 1º, da Lei nº 8.213/1991, ainda não foi suficientemente enfrentada no âmbito desta Corte superior, resta configurada a transcendência jurídica do recurso. Na questão de fundo, percebe-se que o e. TRT reconheceu a nulidade da dispensa da autora, por descumprimento do artigo 93, §1º, da Lei nº 8.213/91, que exige a contratação de substituto em condição semelhante à do trabalhador reabilitado, mantendo, porém, a sentença quanto aos efeitos financeiros, restritos a dois períodos específicos, quais sejam, entre a alta previdenciária e a dispensa e, posteriormente, desde a determinação de reintegração, por reputar ausente qualquer causa de estabilidade que pudesse justificar a imposição de efeitos financeiros em períodos outros, que



não os descritos na decisão. Em síntese, como não houve prestação de serviços após a dispensa, bem como a invalidade do ato de desligamento não decorre de uma estabilidade no emprego, o Regional entendeu que, entre a dispensa e a reintegração não há fundamento jurídico para a concessão de verbas salariais ou indenizatórias ao obreiro até a data da efetiva reintegração determinada em juízo. Primeiramente, cumpre referir que não se desconhece a existência de julgados de Turmas desta Corte que conferem o direito aos salários de distintos períodos de afastamento do empregado em certos casos passíveis de reintegração pelo não cumprimento do dever imposto pelo art. 93, § 1º, da Lei nº 8.213/1991. Contudo, é possível visualizar uma inconsistência latente no posicionamento jurídico adotado nesses diferentes precedentes. Isso porque, no primeiro, da 3ª Turma, determinou-se a reintegração com salários de todo o período de afastamento (tese albergada pela reclamante nestes autos), ao passo que, no segundo, da 2ª Turma, determinou-se uma indenização substitutiva até a recolocação do empregado no mercado de trabalho, enquanto que, no terceiro precedente, da 6ª Turma, determinou-se uma indenização sujeita a cláusula resolutiva, situada entre a dispensa do reclamante e a contratação de um novo empregado nas mesmas condições do autor. Ou seja, há aqui uma clara equiparação entre o dever jurídico de reintegrar por descumprimento de um encargo acessório ao ato de dispensa (substituição da força de trabalho enquadrada no art. 93, § 1º, da Lei nº 8.213/1991) com uma espécie de estabilidade provisória. Isso, data máxima vênia, não revela uma compreensão adequada do instituto da garantia de emprego prevista no citado dispositivo da legislação previdenciária examinada. Não há como compreender o dever jurídico de substituição do empregado reabilitado, que opera como condição para a validade do ato de dispensa, com um direito a estabilidade provisória, pois a garantia de emprego por uma causa estável e permanente não se equipara com a garantia de emprego por uma causa instável e provisória. Portanto, embora o gênero "garantia de emprego" seja o mesmo, as espécies jurídicas de proteção ao emprego são distintas. Por essa razão, a obrigação de reintegrar, que não decorre neste caso de um dever jurídico imediato de não dispensar, mas de uma obrigação acessória de cumprimento da cota de empregados enquadrados nas condições do art. 93, § 1º, da Lei nº 8.213/1991, não pode retroagir à data da dispensa, senão à data em que o devedor é constituído em mora, o que coincide com o ajuizamento da ação. A decisão que decreta a invalidade do ato de dispensa, aqui, possui natureza desconstitutiva, e, portanto, só surte efeito a partir do momento que a questão se tornou litigiosa. **É isso que justifica, por exemplo, ser indevido o direito à reintegração em hipóteses nas quais o empregador comprova que, mesmo considerada a dispensa do empregado reabilitado sem justa causa ou substituição, a empresa permanece a cumprir a cota reservada pelo art. 93, § 1º, da Lei nº 8.213/1991, pois não desconstituída a validade do ato de dispensa nesses casos. Precedentes da SDI-1. Se o direito à reintegração fosse uma mera garantia individual ao emprego, o cumprimento da cota de empregados inseridos nas condições do art. 93, § 1º, da Lei nº 8.213/1991 não seria motivo suficiente para tornar indevida a reintegração.** Isso comprova que a garantia de emprego nesses casos é um direito difuso, sujeito ao reconhecimento judicial de uma causa desconstitutiva da validade da dispensa. O direito à reintegração, então, nasce no curso do processo em que se comprova a invalidade do ato de dispensa, não podendo ser convertido em indenização substitutiva em período anterior ao início do próprio processo, já que é o ajuizamento da ação que constitui em mora o devedor nesses casos, já que é a alegada invalidade do ato de dispensa por descumprimento de cota legal que opera como causa de pedir que dá suporte à pretensão exordial. Como esse é um direito que não se exaure pelo simples decurso do tempo, nem é originariamente indenizatório, mas sim obrigacional, a reintegração é o direito perseguido em juízo, o qual só pode ser oponível ao empregador enquanto não cumprido o encargo imposto pela lei. Por isso, a indenização opera apenas como substituição do direito material já exaurido, no qual não é possível a restituição das partes ao estado anterior, qual seja, entre o ingresso da ação e a efetiva reintegração ou a comprovação do cumprimento da cota legal em ação revisional ou por fato superveniente à causa de pedir alegada em juízo. Todavia, com relação ao reclamante, reconhecido, pois, o direito à reintegração, como nos autos, não há efeitos financeiros anteriores à própria data de ajuizamento da ação, pois a decisão judicial que anula o ato de dispensa com base no art. 93, § 1º, da Lei nº 8.213/1991 possui natureza constitutiva e impõe uma obrigação de fazer, e não uma obrigação autônoma de pagar quantia certa. Percebe-se, assim, que conferir indenização ao reclamante por salários não pagos em período distinto do interregno pós-ajuizamento da ação significaria, por via transversa, converter a garantia de emprego em estabilidade provisória, não sujeita previamente a um termo final, o que não possui previsão legal no caso de empregado reabilitado. **Em verdade, o descumprimento do dever jurídico de substituição do empregado reabilitado por outro nas mesmas condições não torna, por si só, nula a dispensa, mas tão somente anulável, quando não cumprida a cota legal, o que conduz a questão aos termos do art. 182 do Código Civil.** Segundo tal dispositivo, a anulação de negócio jurídico só comporta indenização quando não é mais possível retroagir as partes ao estado anterior, algo que não ocorre no caso, pois é plenamente possível a reintegração. O caso, portanto, não versa sobre direito passível de substituição por indenização pelo tempo de afastamento do emprego, já que o art. 93, § 1º, da Lei nº 8.213/1991 não prevê tal direito, tampouco as regras civilistas de anulabilidade dos negócios jurídicos permitem tal interpretação ampliativa, senão vejamos: Art. 177. A anulabilidade não tem efeito antes de julgada por sentença, nem se pronuncia de ofício; só os interessados a podem alegar, e aproveita exclusivamente aos que a alegarem, salvo o caso de solidariedade



ou indivisibilidade. [...] Art. 182. Anulado o negócio jurídico, restituir-se-ão as partes ao estado em que antes dele se achavam, e, não sendo possível restituí-las, serão indenizadas com o equivalente. Conclui-se, assim, que o reconhecimento do direito à reintegração ao emprego não induz a uma conversão indistinta de todo o período de afastamento em indenização substitutiva, a exemplo do que ocorre nos casos de estabilidade provisória, pois ali a indenização substitui a própria reintegração, o que neste caso não ocorrerá, já que a reclamante será reintegrada. Nesses casos, portanto, apenas a partir do momento em que a reintegração passa a ser devida (com o seu reconhecimento por decisão judicial), é que surgem efeitos financeiros daí decorrentes, o que retroage à data da propositura da ação, por imposição das regras processuais em vigor, notadamente o art. 219, § 1º, do CPC de 1973 (vigente na data da propositura da ação) e seu correspondente no CPC de 2015 (art. 240, § 1º). Isso decorre do fato de que, quando a reintegração não se encontra sujeita a termo, apenas o período albergado pela mora do devedor pode ser convertida em indenização substitutiva, pois a pretensão material de direito é de reintegração, e não de indenização substitutiva, pois não há período certo para o exaurimento do direito, sujeito a condição resolutiva permanente (contratação de novo empregado nas mesmas condições, a qualquer tempo). O direito, aqui, portanto, é materializável com a reintegração ao emprego, sendo a indenização um mero acessório, pelo período não gozado do direito em questão. Por isso, os efeitos financeiros decorrentes da reintegração conferida em juízo devem ser cindidos em indenização substitutiva, relativa ao interregno que vai do ajuizamento da ação à efetiva reintegração, e, depois disso, os salários devidos como contraprestação ao labor, até extinção do contrato de trabalho por causa legítima superveniente. A regra, então, é que a indenização só substitui o direito material à reintegração quando este é inviabilizado, o que não ocorre no caso em exame. Aqui, portanto, aplicam-se subsidiariamente, por analogia, os ditames do Código Civil relativos à validade dos negócios jurídicos em geral, notadamente as normas sobre termo, condição e encargo, tal como descritas na fundamentação supra. Como dispensar o empregado reabilitado é um direito potestativo do empregador, o qual não se encontra sujeito a termo ou a condição suspensiva ou resolutiva, o art. 93, § 1º, da Lei nº 8.213/1991 somente impõe a reintegração ao emprego após comprovado o descumprimento do encargo que pesa sobre a empresa, consistente na substituição do empregado por outro nas mesmas condições, quando submetido o empregador às cotas legais de que trata o citado dispositivo previdenciário. Sendo assim, aplica-se ao caso o art. 136 do Código Civil, que dispõe que: Art. 136. O encargo não suspende a aquisição nem o exercício do direito, salvo quando expressamente imposto no negócio jurídico, pelo disponente, como condição suspensiva. O encargo de substituição, portanto, não suspende o direito de desligar o empregado, mas tão somente o sujeita a requisito acessório para sua plena validade, o qual, uma vez não cumprido, dá direito à reintegração, sendo esse o efeito jurídico do descumprimento do dever legal de substituição, o que não comporta indenização por período não trabalhado e anterior à constituição em mora do devedor, que é fixada pelo ajuizamento da ação. A dispensa, então, ainda que posteriormente invalidada judicialmente, é existente e opera efeitos de suspensão do contrato, os quais só são sustados a partir do momento em que o empregado ajuíza a ação, o que, em todo caso, não confere direito ao trabalhador por salários não pagos por todo o período de afastamento, mas tão somente pelo período englobado pela pretensão resistida pelo empregador. De tudo quando exposto, e tendo em conta que o Regional restringiu os efeitos financeiros da pretensão autoral acolhida à data da reintegração (evento futuro de termo incerto, sujeito ao trânsito em julgado da presente ação), percebe-se que a decisão proferida fere o art. 93, § 1º, da Lei nº 8.213/1991, pelo que merece conhecimento e parcial provimento o recurso de revista da reclamante, pela alegada ofensa ao citado preceito, a fim de determinar que, mantida a reintegração, os efeitos financeiros daí decorrentes retroajam à data do ajuizamento da ação. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido. (RR-870-06.2011.5.01.0261, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 18/10/2024).

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. EMPREGADO COM DEFICIÊNCIA. REINTEGRAÇÃO. ART. 93 DA LEI 8.213/1991. COTA DE EMPREGADOS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADOS SUPERIOR AO EXIGIDO POR LEI. CONTRATAÇÃO PRÉVIA DE SUBSTITUTO EM SITUAÇÃO ANÁLOGA. DESNECESSIDADE. Inicialmente, cumpre registrar que a agravante insurge-se tão somente quanto ao tema “reintegração – empregado portador de deficiência”. Desse modo, em observância ao princípio da delimitação recursal, a análise do presente apelo ficará restrita ao exame da aludida matéria. No caso em tela, o Regional entendeu que não houve invalidade na dispensa do reclamante em razão de a reclamada ter comprovado que “possuía em seu quadro de empregados percentual de PCD superior ao exigido pelo art. 93 da Lei 8.213/91, no mês da dispensa do Reclamante, conforme comprovam os documentos de Id's. 9aca6e68 e 6ac3f7a”. **A decisão regional está em consonância a com a jurisprudência desta Corte no sentido de que o cumprimento da cota mínima prevista na Lei 8.213/91 desobriga a empregadora de comprovar a contratação prévia de outro empregado nas mesmas condições.** Não ficou demonstrado o desacerto da decisão monocrática que negou provimento ao agravo de instrumento. Agravo não provido. (AIRR-0001365-06.2022.5.17.0007, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 07/07/2025).

RECURSO DE REVISTA DA PARTE AUTORA. LEI Nº 13.015/2014. CPC/2015. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST. LEI Nº 13.467/2017 . RESCISÃO DO



CONTRATO DE TRABALHO. REINTEGRAÇÃO. EMPREGADO COM DEFICIÊNCIA. ARTIGO 93, § 1º, DA LEI Nº 8.213/91. PERCENTUAL MÍNIMO DE CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADOS. COTA SOCIAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. A exigência prevista no artigo 93 da lei nº 8.213/91 traduz obrigação ao empregador quanto ao cumprimento das cotas mínimas reservadas a empregados reabilitados ou com deficiência. Referido dispositivo consagra verdadeira ação afirmativa em benefício de pessoas que são excluídas do mercado de trabalho e muitas vezes sem condições de provar o seu potencial, a sua adaptabilidade e a possibilidade de convivência com a rotina da empresa. Contudo, sua leitura não permite concluir que, ao tratar da necessidade de contratação de substituto de mesma condição do ex-empregado dispensado, impôs que a nova admissão fosse feita na mesma localidade ou na mesma função anteriormente ocupada. Com efeito, **exige-se apenas que seja observada a cota mínima prevista em lei, mesmo porque o direito ali previsto constitui garantia social, e não individual. Nesse ponto, cumpre destacar que a jurisprudência da SBDI-1 desta Corte, inclusive, se firmou no sentido de ser indevida a reintegração, ainda que não tenha havido a contratação de substituto, se, ao tempo da dispensa, resultado mantido o percentual fixado no dispositivo em comento.** No presente caso, o Tribunal Regional considerou "irrelevante que a reclamada não tenha comprovado que a cota de deficientes encontrava-se preenchida" no momento da dispensa da autora. A ré, parte interessada no aludido registro fático e detentora do ônus probatório, não opôs embargos de declaração. Assim, ao validar a dispensa da autora, a decisão recorrida ofendeu o artigo 93, §1º, da Lei nº 8.213/91. Recurso de revista conhecido e provido. (...) (RRAg-1000243-63.2019.5.02.0006, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 22/09/2023).

AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO - LEI 13.467/2017 - REINTEGRAÇÃO. NULIDADE DA DISPENSA. EMPREGADO COM DEFICIÊNCIA. ARTIGO 93, § 1º, DA LEI 8.213/1991. **A jurisprudência firmada por esta Corte Superior entende que, à luz do artigo 93 da Lei 8.213/91, a rescisão sem justa causa do contrato de trabalho de um beneficiário reabilitado ou portador de deficiência, sem a substituição por outro empregado em situação análoga, é permitida desde que a empresa continue a cumprir o percentual exigido de participação desses trabalhadores no seu quadro total de empregados.** Precedentes. No caso dos autos, a reclamada manteve o percentual mínimo de empregados reabilitados ou deficientes, conforme exigido pelo caput do artigo 93 da Lei 8.213/1991, apesar de não ter realizado a contratação prévia de um empregado em semelhança de condições ao empregado dispensado. Não merece reparos a decisão monocrática por meio da qual se conheceu do recurso de revista interposto pela reclamada e lhe deu provimento para indeferir a reintegração pleiteada e os consectários daí decorrentes. Agravo a que se nega provimento. (Ag-RRAg-20410-29.2022.5.04.0016, 8ª Turma, Relator Ministro Sergio Pinto Martins, DEJT 30/09/2024).

Também, no mesmo sentido, a Col. SbDI-1:

RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELAS LEIS Nos 13.015/2014 E 13.105/2015. OBRIGAÇÃO DE CONTRATAR PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. PERCENTUAL MÍNIMO PREVISTO NO ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91. INEXISTÊNCIA DE OBRIGAÇÃO DE CONTRATAÇÃO PARA O MESMO CARGO. 1. **A Eg. 2ª Turma deu provimento ao recurso de revista do reclamante. Concluiu pelo seu direito à reintegração, porquanto, a empregadora, por ocasião da despedida, "não providenciou, nos termos do artigo 93, § 1º, da Lei nº 8.213/91, a contratação de substituto de condição semelhante, ainda que mantivesse em seu quadro o percentual mínimo de empregados portadores de deficiências ou reabilitados"**. 2. Nos termos do art. 7º, XXXI, da CF, consagrando o princípio da inclusão social, é proibida "qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência". Já o art. 93 da Lei 8.213/91 dispõe, em seu "caput", sobre o preenchimento de percentual mínimo dos cargos da empresa "com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência" e, em seu § 1º, que as dispensas imotivadas de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social em contrato por prazo indeterminado "somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social". 3. **Da leitura atenta do referido dispositivo, não se pode concluir que restou estabelecida hipótese de garantia subjetiva e temporária de emprego, mas de limitação do direito potestativo do empregador de dispensa de seus empregados, com vistas à proteção a grupo de empregados reabilitados ou deficientes.** Tal compreensão encontra respaldo no princípio da dignidade da pessoa humana e na garantia de acesso aos direitos sociais fundamentais insertos no Texto Constitucional. A garantia de emprego para o trabalhador demitido em desrespeito à cota mínima é apenas indireta. 4. Não obstante, não há necessidade de que a contratação se dê para o mesmo cargo, uma vez respeitada a cota mínima. Tal exigência não se extrai nem do teor expresso do texto legal, nem da teleologia da norma. Precedentes desta Subseção. Recurso de embargos conhecido e provido. (E-ED-RR-178-89.2015.5.17.0012, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 30/08/2019).



De outro lado, a 4ª Turma adota entendimento por outro caminho, no sentido de que os **requisitos são cumulativos**, quais sejam, a observância ao percentual mínimo legal e a contratação prévia de outro empregado com deficiência ou reabilitado da Previdência Social. Nesse sentido o seguinte julgado:

"(...) I. Sobre a necessidade de observância da cota mínima prevista no art. 93, §1º, da Lei 8.213/91, mesmo na hipótese em que a empresa tenha contratado empregado na mesma situação do Reclamante (pessoa com deficiência) para substituí-lo, esta Corte Superior firmou sua jurisprudência no sentido de que o art. 93, caput e § 1º, da Lei 8.213/91 prevê **duas condições cumulativas** para que se valide a dispensa imotivada de empregado portador de deficiência ou reabilitado: (i) **prova de que a empresa preencheu o percentual mínimo de vagas ocupadas por empregados portadores de deficiência** e (ii) **prova de que foi admitido outro empregado na mesma condição**. Assim sendo, mesmo que a Reclamada tenha efetuado a contratação de outro trabalhador em situação semelhante à do empregado dispensado, caso a empresa não tenha observado o percentual mínimo exigido no art. 93, caput, da Lei nº 8.213/91, como na hipótese dos autos, remanesce o **direito à reintegração**. II. Uma vez que não restou comprovada a observância do percentual mínimo exigido pelo art. 93, caput, da Lei 8.213/91, não se pode validar a dispensa imotivada do empregado portador de deficiência (...)" (Ag-RRAg-20455-04.2019.5.04.0771, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 21/03/2025).

A divergência verificada, associada à grande quantidade de recursos sobre a matéria em foco, permite concluir pela necessidade de uniformização da jurisprudência desta Corte em um precedente obrigatório, como forma de promover a isonomia, a segurança jurídica e a razoável duração do processo (Constituição da República de 1988, art. 5º, *caput* e LXXVIII).

Assim, preenchidos os requisitos do art. 896-C da CLT **proponho a afetação** do processo **RR - 0000427-32.2022.5.17.0000** como **Incidente de Recurso Repetitivo** junto a este Tribunal Pleno, a fim de dirimir a seguinte questão jurídica:

Para a validade da dispensa de pessoa com deficiência ou reabilitada pela Previdência Social, basta a comprovação do atendimento do percentual mínimo previsto pelo art. 93 da Lei 8.213/91, ou também é necessária a prévia contratação de substituto em condição semelhante à do empregado dispensado?

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros do Tribunal Pleno, por unanimidade, acolher a proposta de afetação deste processo para instauração do incidente de recursos de revista repetitivos, a fim de dirimir a seguinte questão jurídica: *Para a validade da dispensa de pessoa com deficiência ou reabilitada pela Previdência Social, basta a comprovação do atendimento do percentual mínimo previsto pelo art. 93 da Lei 8.213/91, ou também é necessária a prévia contratação de substituto em condição semelhante à do empregado dispensado?* Determina-se o encaminhamento dos autos à distribuição, na forma regimental.

Brasília, 8 de setembro de 2025..

ALOYSIO SILVA CORRÊA DA VEIGA

Ministro Presidente do TST

