PROCESSO Nº TST-AIRR - 184-37.2019.5.10.0017

Recorrente: **AGROSERVICE EMPREITEIRA AGRICOLA LTDA**
Advogado: Dr. Willer Tomaz de Souza
Advogado: Dr. Danilo Ricardo Mota
Advogado: Willer Tomaz Advogados Associados
Recorrida: **UNIÃO (PGFN)**
Procurador: Dr. Flávio Ribeiro Santiago
Procurador: Dr. Thiago Luís Eiras da Silveira
GVPACV/tlm/gvc

D E C I S Ã O

Na petição de recurso extraordinário, a recorrente requer sejam todas as intimações direcionadas ao Dr. Willer Tomaz de Souza, OAB/DF nº 32.023, e a Willer Tomaz Advogados Associados, sociedade de advogados inscrita na OAB/DF sob o nº 1.772.

Defiro, conforme requerido.

Trata-se de **recurso extraordinário** interposto em face de acórdão proferido por esta Corte Superior Trabalhista em que a parte se insurge quanto aos temas "**AÇÃO ANULATÓRIA DE AUTO DE INFRAÇÃO. NÃO PREENCHIMENTO DAS VAGAS DESTINADAS A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADAS PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL**" e "**VALOR DA MULTA APLICADA**".

A parte recorrente argui prefacial de **repercussão geral.**

É o relatório.

Eis o teor da decisão recorrida (destaques acrescidos):

> II) MÉRITO
>
> AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017 . AÇÃO ANULATÓRIA. AUTO DE INFRAÇÃO. NÃO PREENCHIMENTO DAS VAGAS DESTINADAS A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADAS PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL. IMPOSIÇÃO DE MULTA ADMINISTRATIVA. NORMAS JURÍDICAS DE CARÁTER IMPERATIVO, CRIANDO UM SISTEMA DE COTAS INCLUSIVAS, INSTITUÍDAS PELA LEI n. 8.213, DE 1991 (art. 93), COM SUPORTE NA CONSTITUIÇÃO DE 1988 (arts. 1º, III; 3º, IV; 7º, XXXI), INCLUSIVE EM SEU CONCEITO AMPLO DE ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO (art. 1º, *caput* e incisos II, III e IV, c./c. art. 3º, *caput* , incisos I, II, III e IV), QUE FIXA COMO NECESSARIAMENTE DEMOCRÁTICAS E INCLUSIVAS NÃO APENAS A SOCIEDADE POLÍTICA MAS TAMBÉM A SOCIEDADE CIVIL E SUAS EMPRESAS INTEGRANTES. MICRO SISTEMA DE INCLUSÃO SOCIAL, ECONÔMICA E PROFISSIONAL HARMÔNICO, IGUALMENTE, AO DISPOSTO NA CONVENÇÃO

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100533B1D2318B32F1.

159 DA OIT, RATIFICADA, PELO BRASIL, EM 1991, ALÉM DA CONVENÇÃO INTERNACIONAL DA ONU SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, RATIFICADA, COM QUÓRUM DE EMENDA CONSTITUCIONAL, PELO BRASIL, EM 2008, A PAR DO ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA – Lei n. 13.146/2015). EVIDENCIADA A CONDUTA OMISSIVA DO EMPREGADOR, SEGUNDO O TRT, COM A PRÁTICA DE ATOS INSUFICIENTES PARA DEMONSTRAR A INVIABILIDADE DO CUMPRIMENTO DAS COTAS. NÃO PROVIMENTO DO RECURSO PROTOCOLADO.

Eis o teor do acórdão regional na parte que interessa:

" AUTO DE INFRAÇÃO. NÃO PREENCHIMENTO DAS VAGAS DESTINADAS A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADAS PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL. ART. 93 DA LEI 8.213/91

A decisão originária encontra-se assim redigida (ID a5c11d5):

"AUTO DE INFRAÇÃO. COTA PARA PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. A hipótese dos autos versa sobre a cobrança de multa a respeito do descumprimento do art. 93 da Lei 8.213/91, que impõe a contratação de portadores de deficiência habilitados ou trabalhadores reabilitados pelo INSS, nos percentuais mínimos estipulados pela referida norma. Objetiva o autor a anulação do auto de infração n.º 21.132.105-2 (ID. c537e6e), que deu origem ao processo administrativo nº 46206.001137/2017-22, que foi lavrado em razão do não preenchimento da cota de cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, conforme determinação contida no art. 93 da Lei nº 8.213/1991. A autora assevera que o descumprimento da cota prevista no mencionado dispositivo legal decorreu de motivos alheios à sua vontade, em especial, a ausência de pessoas, reabilitadas ou com deficiência, com interesse nas vagas abertas. Assevera, ainda, que vem se empenhando para o preenchimento da cota, com adoções de medidas, tipo a divulgação das vagas via os meios de comunicação, como jornais. Para comprovar suas alegações, trouxe ao feito cópias de anúncios com ofertadas vagas a serem preenchidas por portadores de deficiências em jornais periódicos (fls. 38/55) e a comunicação com empresa de formação de vigilantes (fl. 56).

A ré sustenta, por sua vez, a validade do auto de infração, com a alegação de que o autor não comprovou ter empreendido todos os esforços necessários ao cumprimento da cota legal.

É incontroverso nos autos o descumprimento pela parte autora da cota estabelecida pelo artigo 93 da Lei nº

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100533B1D2318B32F1.

8.213/91. Observe-se, de início, que o objeto da pretensão anulatória é voltado ao aspecto material da penalidade imposta, ou seja, a impossibilidade do preenchimento das vagas. Não há pretensão anulatória relativa à violação no plano procedimental ou pelos fatos apurados na fiscalização. O artigo 93 da Lei 8.213/91 traz a obrigação das empresas, que contem com mais de 100 empregados, de contratarem pessoas reabilitadas ou com deficiência, na proporção de 2 a 5% dos seus cargos, in 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 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.

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados."

Esta norma tem por objetivo a inserção no mercado de trabalho de pessoas excluídas com reduzida perspectiva de avanço profissional. É louvável a imposição desta obrigação na medida em que visa a promoção de uma sociedade justa e solidária, objetivo constitucional, sendo uma ação afirmativa para inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho a fim de mitigar a discriminação. Na hipótese dos autos, a autora precisa, para preencher a cota, contratar 117(cento e dezessete) pessoas, incluídas dentro do público-alvo, consoante auto de infração (fl. 94do PDF). Não se nega que a busca por trabalhadores deficientes que estejam aptos ao trabalho pode ter dificuldades. Precisamente por este motivo, estabeleceu o legislador percentuais extremamente razoáveis a serem ocupados obrigatoriamente por deficientes, que atinge, no máximo, 5% da força total de trabalho da empresa.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100533B1D2318B32F1.

No entendimento deste Juízo, é necessário prova robusta acerca da escassez de mão-de-obra, bem como a realização de esforços efetivos da empresa, a fim de afastar a obrigação de contratação de PCDs e reabilitados, uma vez que se trata de dispositivo legal que dá conformidade ao mandamento constitucional de valorização do trabalho (art. 1º, IV e art. 170, caput). Trata-se de função social da empresa, que exige postura ativa e que não deve se limitar ao simples procedimento formal de envio de ofícios e a conduta passiva de espera de interessados. No presente caso, não se desincumbiu a autora a contento do seu encargo (art.818, I, da CLT) de demonstrar que buscou meios efetivos para localizar trabalhadores no mercado. A documentação carreada aos autos não faz prova de que a empresa teria empreendido todos os esforços necessários ao cumprimento da cota em questão. E, nesse particular, tenho que a simples expedição de 1 ofício - posterior à ação fiscalizatória - a oferta de vagas em jornal não são suficientes para comprovar, de prova robusta, ações efetivas de procura de candidatos portadores de necessidades especiais, demonstrar a escassez de mão de obra e os esforços ativos da empresa. Como alegado na inicial, "a empresa é prestadora de serviços no ramo de operação fotocopiadora, locação e fornecimento de mão de obra especializada, tais como serviços de bilheteria, portaria, zeladoria e recepção, limpeza, conservação e higienização de bens móveis e imóveis, prestando serviços a diversas entidades públicas e privadas" (ID.9f11712 - Pág. 2), ou seja, não há dificuldades inerentes aos cargos existentes na empresa, eis que é possível a contratação de portadores de deficiências nessas hipóteses, observada a peculiaridade de cada trabalhador. Para se alcançar a finalidade da lei em questão, exige-se que a empresa de fato adote posturas ativas e eficazes para a contratação da cota de deficiente exigida, não se limitando a publicar em jornal ou outro meio de comunicação oferta de vagas. Em que pese a presunção de legitimidade e veracidade do auto de infração, poderia a requerente infirmá-lo, comprovando que teve desempenho em satisfazer a cota legal, mas que não obteve êxito por razões alheias a sua vontade. Não basta a busca por profissionais "prontos" e já qualificados, o que intenta a Carta Magna é a transformação do mercado de trabalho, para que as empresas não atuem de forma passiva, apenas contratando trabalhadores já qualificados no mercado, mas sim atuem ativamente preparando sua mão de obra, treinando e qualificando os obreiros para que

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100533B1D2318B32F1.

possam atender às suas necessidades como funcionários e, como corolário, ser incluídos na sociedade, no modo de produção capitalista, bem como tenham a oportunidade de ascensão social. Nesse sentido, aliás, já decidiu o TST:

'RECURSOS DE REVISTA DA UNIÃO E DO MPT. ANÁLISE CONJUNTA IDENTIDADE DEMATÉRIA. AÇÃO ANULATÓRIA. AUTO DE INFRAÇÃO. MULTA ADMINISTRATIVA. ARTIGO93 DA LEI Nº 8.213/1991. CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES REABILITADOS OU DEPORTADORES DE DEFICIÊNCIA HABILITADOS. 1 - A relevância e o profundo significado da proteção especial aos trabalhadores reabilitados e aos portadores de deficiência habilitados, positivada no art. 93 da Lei nº 8.213/1991, compatibiliza-se com as garantias institucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (art. 1º, III e IV), da construção de uma sociedade justa e solidária e da redução das desigualdades sociais (art. 3º, I e III), do direito social ao trabalho (art. 6º, caput), da ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano com o fim de assegurar a todos uma existência digna conforme os ditames da justiça social (art. 170) e da ordem social cuja base é o primado do trabalho (art. 193). 2 - Nesse contexto, a proteção tem de ser efetiva, e não meramente formal, quer dizer, não basta que a empresa se limite a colocar vagas à disposição, assim como também não basta que se limite ao mero procedimento formal de enviar ofícios ao SINE ou a associação local de portadores de deficiência e fique passivamente à espera da iniciativa dos interessados nos postos de trabalho. O cumprimento da obrigação legal exige a postura ativa da empresa para o fim de preenchimento das vagas colocadas à disposição. Entendimento contrário iria contra a finalidade da lei, esvaziando-a completamente. 3 - Não se ignoram as dificuldades que as empresas têm para preencher as vagas destinadas aos trabalhadores reabilitados e aos portadores de deficiência habilitados, de maneira que há muitos casos nos quais não se consegue preenchê-las, por mais que se tente, até mesmo para as funções mais simples. Mas o que se está dizendo aqui é que a não aplicação da multa administrativa somente se justifica quando esteja demonstrado de maneira inequívoca que a empresa se empenhou em cumprir a obrigação legal, que buscou as várias alternativas à sua disposição, as quais não se limitam à mera remessa de ofícios. 3 - Estudos elaborados pelo Ministério do Trabalho e por instituições de pesquisa demonstram que há soluções objetivas e concretas que

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100533B1D2318B32F1.

podem ser adotadas pelas empresas, e não é necessário que fiquem esperando que apareçam candidatos encaminhados por meio do SINE ou da associação local; sobretudo no caso das funções mais simples, pode ela própria treinar, qualificar e aproveitar os trabalhadores que estejam em condições pessoais especiais, ressaltando-se ainda que, nos termos do art. 36, § 3º, do Decreto nº 3.298/1999, "considera-se, também, pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função". 4 - Recursos de revista a que se dá provimento, para reconhecer a validade da multa administrativa aplicada pela DRT, julgando improcedente a ação ajuizada pela empresa." (Processo RR - 2285-53.2013.5.09.0092, Data de Julgamento: 03/12/2014, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/02/2015).

Portanto, a mera publicação de anúncios em jornais e a comunicação feita a uma única escola de formação de vigilantes (após a ação fiscalizatória) não comprovam a realização de todos os esforços possíveis para o preenchimento das vagas disponíveis. Registre-se que não vieram aos autos provas da realização de todos os esforços mencionados no bojo da exordial. Nesse cenário, tem-se que a prova documental produzida nos autos não foram suficientes a comprovar que o requerente envidou esforços efetivos em tentar suprir a irregularidade apontada em fiscalização realizada pelo Ministério do Trabalho. Poderia, por exemplo, contatado entidades vinculadas à proteção de pessoas com deficiência etc., mas assim não o fez. Vale lembrar que a norma infringida está vigente desde 1991, não sendo concebível que até o ano de 2017 (ano da infração) a requerente não tenha implementado um projeto que lhe permitisse manter a cota mínima de deficientes exigida, não se justificando a inércia da requerente no seu cumprimento; mesmo porque já foi autuada anteriormente pelo mesmo motivo dando origem ao processo judicial n° 0000818-68.2016.5.10.0007, onde fez o mesmo requerimento de nulidade de auto de infração decorrente do descumprimento ao art. 93 da Lei 8.213/91. De tudo que dos autos consta, outra não pode ser a conclusão senão a de que a empresa autora deixou de cumprir importante função social que lhe incumbia, em detrimento dos portadores de deficiência. Agiu, portanto, ao arrepio dos artigos 1º, IV, 3º, I, 5º, II, 7º, XXXI e 170,caput, III e VIII da CRFB, bem como mais especificamente 93 da Lei 8.213/91,

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100533B1D2318B32F1.

razão pela qual é de se concluir que não houve nenhuma ilegalidade nos autos de infração lavrados pelo auditor-fiscal.

Demais disso, considera-se indevida a pretensão da parte autora para reduzir o valor da multa aplicada, pois eventual acolhimento de tal pedido teria o efeito não só de desprestígio com o fundamento jurídico essencial da regra disposta no artigo 93 da Lei nº 8.213/1991, como também serviria de estímulo às empresas à que a norma é dirigida para não mais contratarem pessoas com deficiências ou reabilitadas, o que se mostra inaceitável no caso da autora, diante da expressiva quantidade de empregados (2.338), conforme auto de infração de ID. C537e6e, bem como do capital social de R$3.000.000,00 (três milhões) - ID. 67830e8 - Pág.5, a reluzir razoável e proporcional a penalidade aplicada, assim como inadequado eximir a autora de pagar pelo ilícito cometido, na forma apurada e quantificada pela autoridade administrativa, mormente pelo fato de ser reincidente. Diante de tais considerações e do específico conjunto probatório existente nestes autos, este Juízo, com a devida vênia, não coaduna com o mesmo entendimento exposado pela 7ª Vara de Brasília e pela 2ª Turma deste Eg. Regional, conforme julgado trazido pelo autor (ID.E279867), de idêntico objeto. Assim, deve-se reconhecer que o não cumprimento do dispositivo legal pela reclamada decorre de falta de empenho e não de impossibilidade de ordem material, razão pela qual deve ser mantido o auto de infração na sua integralidade. Pelo exposto, revogo a liminar concedida às fls. 66/67 (ID. 5f56443) e julgo improcedentes os pedidos de anulação do auto de infração n.º 21.132.105-2 (Processo nº46206.001137/2017-22) e de decretação de inexigibilidade do respectivo débito. Indefere-se.

HONORÁRIOS DE ADVOGADO. Diante da sucumbência, nos termos do art. 791-A da CLT, o reclamante fica responsável pelos honorários devidos à AGU, arbitrados no importe de 10% sobre o valor da causa."

Em suas razões recursais, a demandante afirma que a prova dos autos demonstra que a empresa empreendeu esforços na tentativa de contratação de trabalhadores portadores de necessidades especiais (PNE) e readaptados, por meio de anúncios em jornais e ofícios para entidades, sem sucesso, todavia. Reiterando os argumentos lançados na exordial, pugna pela nulidade do auto de infração.

Sucessivamente, pede pela redução da multa aplicada no valor de R$ 229.032,17, por considera-la exagerada e em

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100533B1D2318B32F1.

descompasso com os critérios de razoabilidade e proporcionalidade. Para tanto, afirma que o fato de a empresa ter cumprido parcialmente a regra legal, contando com 3% da cota legal em seus quadros, na época da fiscalização, demonstra seu comprometimento com a lei e sua missão social.

Razão não assiste à recorrente.

O artigo 93 da Lei nº 8.213/91 determina que empresas com mais de mil empregados estão obrigadas a preencher 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência. Assim dispõe a norma em destaque:

> "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%.
>
> V - (VETADO).
>
> § 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.
>
> § 2o Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados.
>
> § 3o Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943.
>
> § 4o (VETADO)."

No caso dos autos, restou incontroverso que a recorrida não observou o percentual mínimo estabelecido em norma legal, a despeito de contar com 30 empregados portadores de deficiências em seu quadro funcional, conforme se verifica no Auto de Infração 21.132.105-2 emitido em fevereiro/2017. Essa

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100533B1D2318B32F1.

situação repetiu-se anteriormente, ocasião em que a empresa fora autuada com base no mesmo dispositivo legal, conforme se verifica no AI-21.029.728-0 (ID c537e6e).

A despeito de a empresa afirmar que não economiza esforços para encontrar pessoas com deficiência e reabilitados que possam ocupar um posto de trabalho, essa realidade não ficou evidenciada nos presentes autos.

Os documentos referentes às tentativas de contratação de PNE´s por meio de ofícios e em anúncios em jornais não autorizam o entendimento de que houve efetiva tentativa da empresa no preenchimento de cargos com pessoas com deficiência (ID 524223f, ID 126619a, ID 212bcd1, ID 3f02408). Com mais razão ainda, quando se constata que os anúncios só foram publicados após a penalidade implementada pelo auto de infração que se busca anular .

Diante desse contexto e observando que a norma em referência possui natureza cogente, determinando a contratação de pessoas com deficiência nos percentuais estabelecidos em lei, entendo que não há elementos nos autos que autorizem excluir a reclamada dessa obrigação.

Saliento que, conforme Contrato Social (ID 67830e8), os serviços prestados pela recorrente englobam um amplo leque de áreas e funções, o que facilitaria o cumprimento da cota legal para portadores de deficiências.

A matéria tem entendimento consolidado no âmbito do c. TST, conforme ementas que transcrevo (grifei):

> "ATIVIDADE DE VIGILANTE. IMPOSSIBILIDADE. AUSÊNCIA DE PREVISÃO LEGAL. O art. 93 da Lei n. 8.213/91 é literal ao obrigar as empresas ao preenchimento das cotas de PCD's e reabilitados, observada a quantidade de trabalhadores empregados. Do dispositivo legal referido não se verifica a exclusão de quaisquer funções. Assim, não tendo o art. 93 da Lei nº 8.213/91 determinado a exclusão deste ou daquele emprego, ou, ainda, não tendo estipulado que a contratação dos deficientes ou reabilitados seria para alguma atividade específica, caberá à empresa, por meio de seu poder diretivo, eleger para quais cargos deseja destinar aquele rol de trabalhadores, observando-se a aptidão particular de cada portador de necessidades especiais, diante da multiplicidade do tipo e do grau de deficiência. Além desse fundamento, é importante destacar que a obrigação de inclusão da pessoa deficiente ou reabilitada não se inicia e se esgota com a contratação. Esse processo inclusivo de que trata a norma importa necessariamente na capacitação, na preparação técnica, na habilitação dos PCD's e reabilitados para que possam ser contratados.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100533B1D2318B32F1.

Recurso conhecido e provido." (RO 0001036-62.2013.5.10.0020, 1ª Turma, Relator Juiz Convocado FRANCISCO LUCIANO DE AZEVEDO FROTA, Julgamento 22/10/2014)

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. AÇÃO ANULATÓRIA. AUTO DE INFRAÇÃO. EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS. NÃO PREENCHIMENTO DAS VAGAS DESTINADAS A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADAS PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL. BASE DE CÁLCULO. ART. 93 DA LEI 8.213/91. CONDUTA OMISSA DO EMPREGADOR. CONFIGURAÇÃO. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. 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, que, em seu artigo 7º, XXXI, da CF, estabelece a "proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência". O preceito magno possibilitou ao legislador infraconstitucional a criação de sistema de cotas para obreiros beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência (caput do art. 93 da Lei n. 8213/91), o qual prevalece para empresas que tenham 100 (cem) ou mais empregados. Agregue-se que, em 2008, o Brasil também ratificou a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada pela ONU, fazendo-o, ademais, com status de Emenda Constitucional (art. 5º, § 3º, CF), mediante o Decreto Legislativo nº 186/2008. Em suma, a ordem jurídica repele o esvaziamento precarizante do trabalho prestado pelas pessoas com deficiência, determinando a sua contratação de acordo com o número total de empregados e percentuais determinados, bem como fixando espécie de garantia de emprego indireta, consistente no fato de que a dispensa desse trabalhador " ... só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante " (parágrafo primeiro, in fine , do art. 93, Lei n. 8213/91). Observa-se, ainda, que a obrigatoriedade prevista no art. 93 da Lei 8.213/1991 se direciona a todas e quaisquer empresas com 100 (cem) ou

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100533B1D2318B32F1.

mais empregados, sem qualquer ressalva quanto ao segmento econômico. Assim, o art. 93 da Lei 8.213/91, ao impor a contratação proporcional de pessoas com deficiência em relação ao número de empregados da empresa, não impôs qualquer restrição acerca do cargo ocupado pelos trabalhadores. Julgados desta Corte Superior. No presente caso, a circunstância de a empresa Autora da presente ação anulatória do auto infração ser prestadora de serviços não elidiu a necessidade de observância à cota mínima de empregados reabilitados, nos moldes do art. 93 da Lei nº 8.213/91. Com efeito, além de direcionar seus empregados para prestarem serviços às empresas tomadoras, a Corte Regional reconheceu que havia cargos administrativos internos que poderiam ser ocupados de modo a observar o disposto no referido art. 93 da Lei nº 8.213/91. Nesse sentido, assentou o TRT que a Reclamada, "ainda que preste serviços de natureza específica a terceiros, com mera disponibilização de mão de obra, a autora certamente necessita e dispõe de atividades internas (atendimento, administração, gestão, controle, comunicação etc.), e não demonstrou de forma cabal que inexistiria condição de contratar trabalhadores para essas áreas". Impende registrar, ademais, que, de acordo com a Corte Regional, não foi a primeira vez a que a Reclamada foi autuada por igual irregularidade e omissão. Por fim, concluiu o Tribunal Regional, que a autora não logrou êxito em demonstrar de forma inconteste que se valeu de todas as medidas que estavam ao seu alcance para efetivar a contratação de portadores de deficiência habilitados e de pessoas reabilitadas pelo INSS, o que extraiu que evidenciava a falta de interesse no cumprimento do preceito legal, corroborando a regularidade e proporcionalidade da penalidade administrativa aplicada. Nesse contexto, extrai-se a correção o enquadramento jurídico procedido pelo TRT. Assim, para que se pudesse chegar, se fosse o caso, à conclusão fática diversa, seria necessário o revolvimento do conteúdo fático-probatório, propósito insuscetível de ser alcançado nesta fase processual, diante do óbice da Súmula 126/TST. Agravo de instrumento desprovido" (AIRR-1859-97.2017.5.12.0001, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 20/11/2020).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO RECORRIDO PUBLICADO APÓS A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. CERCEAMENTO DE DEFESA - AUSÊNCIA INJUSTIFICADA DA DEMANDADA - CONFISSÃO FICTA -

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100533B1D2318B32F1.

PRECLUSÃO. [...]. AUTO DE INFRAÇÃO - PREENCHIMENTO DE VAGAS DESTINADAS A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADAS - ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/1991 - DESCUMPRIMENTO DO PERCENTUAL - AUSÊNCIA DE ESFORÇOS NO SENTIDO DE CUMPRIR A NORMA LEGAL - APLICAÇÃO DE MULTA - TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA NÃO EVIDENCIADA. O processamento do recurso de revista na vigência da Lei nº 13.467/2017 exige que a causa apresente transcendência com relação aos aspectos de natureza econômica, política, social ou jurídica (artigo 896-A da CLT). Sucede que, pelo prisma da transcendência, o recurso de revista não atende a nenhum dos requisitos referidos. No tocante especificamente à transcendência política, cumpre ressaltar que não restou demonstrada contrariedade à súmula, orientação jurisprudencial, precedentes de observância obrigatória e jurisprudência atual, iterativa e notória do TST. Também não trata de matéria em que haja divergência atual entre as Turmas do TST, a recomendar o controle da decisão recorrida. Destaque-se que a jurisprudência desta Corte Superior se orienta no sentido de que não é possível a condenação da empresa pelo não preenchimento das vagas destinadas, pela Lei nº 8.213/91, a pessoas com deficiência ou reabilitados quando restar demonstrado que tal empresa empreendeu todos os esforços possíveis para a ocupação das vagas, deixando de cumprir por motivos alheios a sua vontade. Na hipótese dos autos, contudo, o e. Tribunal a quo foi expresso no sentido de que a empresa não empreendeu esforços para cumprir a cota mínima estabelecida pelo artigo 93 da Lei nº 8.213/91. Nesse passo, verifica-se que a decisão regional foi proferida em harmonia com a jurisprudência consolidada nesta Corte Superior, o que impede o reconhecimento da transcendência política do recurso de revista. Agravo de instrumento desprovido" (AIRR-5073-67.2015.5.10.0019, 7ª Turma, Relator Ministro Renato de Lacerda Paiva, DEJT 12/03/2021).

Diante desses fundamentos, reconheço a legalidade da autuação procedida por meio dos autos de infração de nº 21.132.105-2, mantendo-se a validade da multa administrativa .

No tocante ao valor arbitrado, reputo-o adequado, considerando a quantidade de empregados, a estrutura da empresa e a sua reincidência no descumprimento de uma norma vigente desde 1991. Outrossim, não serve de justificativa para a redução da penalidade, a alegação de cumprimento "parcial" da norma, porquanto a previsão legal era de cota mínima de 5%, percentual este inobservado pela recorrente .

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100533B1D2318B32F1.

Firmado por assinatura digital em 29/05/2023 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100533B1D2318B32F1.

Mantida a sucumbência da demandante, devidos os honorários advocatícios fixados na origem.

Nego provimento". (g.n.)

Nas razões do recurso de revista, a Parte requer a reforma do julgado.

Sem razão, contudo.

No que diz respeito ao tema ação anulatória de auto de infração , de plano, há de se assentar o norte hermenêutico segundo o qual a Constituição Federal de 1988, em seus princípios e regras essenciais, estabelece enfática direção normativa antidiscriminatória e inclusiva. 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, que, em seu artigo 7º, XXXI, da CF, estabelece a " *proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência* ".

Acrescente-se que, a partir do disposto no art. 5º, § 2º, da Lei Maior, extrai-se que o amparo normativo assecuratório dos direitos das pessoas com deficiência não se exaure nas normas positivadas expressa e formalmente no texto constitucional, porquanto ele deixa claro que os direitos e garantias nele expressos não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ele adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

Nesse sentido, tem-se que o art. 1º da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada pela ONU e ratificada pelo Brasil em 2008, evidencia que a proteção para os direitos desses indivíduos também se encontra alçada ao patamar normativo internacional:

> " O propósito da presente Convenção é promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente .
>
> Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas." (g.n.).

Observe-se que a citada Convenção da ONU foi aprovada no âmbito interno em 2008 pelo Decreto Legislativo nº 186/08, sendo promulgada em 25 de agosto de 2009, por meio do Decreto 6.949, da Presidência da República, como o primeiro instrumento internacional incorporado formalmente à Constituição brasileira, mediante o rito diferenciado previsto no art. 5º, § 3º, da Lei Maior .

Resta patente, portanto, a relevância da proteção normativa conferida às pessoas com deficiência, alçada no âmbito internacional, incorporada pela

Constituição Federal e que deve ser observada pela legislação infraconstitucional .

Nesse sentido, depreende-se que tais preceitos inspiraram a instituição da Lei nº 13.146/2015 - nominada de Estatuto da Pessoa com Deficiência -, destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania .

O referido Estatuto apresenta, no Capítulo II, tutela específica voltada a disciplinar o direito à habilitação e reabilitação da pessoa com deficiência e, em consequência, também integra, no Capítulo VI, tratamento normativo para o direito ao trabalho para a pessoa com deficiência , sendo relevante destacar o seguinte:

> Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas .
>
> § 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos .
>
> § 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho , incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.
>
> § 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão , exames admissional e periódico, permanência no emprego , ascensão profissional e reabilitação profissional , bem como exigência de aptidão plena.
>
> § 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.
>
> § 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação.
>
> Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho .
>
> [...]
>
> Art. 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100533B1D2318B32F1.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100533B1D2318B32F1.

> tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho. [...]

Fez-se imprescindível destacar a literalidade dos selecionados dispositivos legais a fim de evidenciar a detalhada tutela que o Estatuto volta aos direitos da pessoa com deficiência, entre os quais a sua inclusão no mercado de trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, em condições justas e favoráveis de trabalho, bem como para a respectiva habilitação e reabilitação profissionais. Restaram vedados, ademais, na mesma linha do disposto na Constituição Federal, tratamentos discriminatórios em razão de sua condição, inclusive nas etapas de contratação, admissão, permanência no emprego, reabilitação profissional, além de se obstar a adoção de condutas que importassem na exigência, da pessoa com deficiência, de que possuísse aptidão plena para o exercício de suas funções.

A legislação previdenciária, desde 1991, em teleologia normativa reafirmada no posterior Estatuto da Pessoa com Deficiência, já instituía o sistema de cotas para obreiros beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência (*caput* do art. 93 da Lei n. 8213/91), que é incidente para as empresas que tenham 100 (cem) ou mais empregados.

Nesse sentido, a Lei nº 8.213/1991, no art. 93, prevê a observância da seguinte proporção: as empresas que tiverem de 100 até 200 empregados deveriam contratar pelo menos 2% de trabalhadores beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência; de 201 a 500 empregados, deveriam contratar 3%; de 501 a 1000 empregados, 4%; e, de 1001 empregados em diante, deveriam contratar 5% de trabalhadores beneficiários.

Em suma, a ordem jurídica repele o esvaziamento precarizante do trabalho prestado pelas pessoas com deficiência, determinando a sua contratação de acordo com o número total de empregados e percentuais acima citados, bem como fixando espécie de garantia de emprego indireta, consistente no fato de que a dispensa desse trabalhador " *... só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante* " (parágrafo primeiro, *in fine* , do art. 93, Lei n. 8213/1991).

Torna-se inescusável, portanto, que se deve partir da densidade desse contexto normativo a fim de dar efetividade a tais diretrizes.

Observa-se, ainda, que a obrigatoriedade prevista no art. 93 da Lei 8.213/1991 se direciona a todas e quaisquer empresas com 100 (cem) ou mais empregados, sem qualquer ressalva quanto ao segmento econômico.

Assim, o art. 93 da Lei 8.213/91, ao impor a contratação proporcional de pessoas com deficiência em relação ao número de empregados da empresa, não impôs qualquer restrição acerca da função ocupada pelos trabalhadores.

A propósito, confiram-se os seguintes julgados desta Corte Superior:

omissis

No presente caso , a Corte de origem, com alicerce na prova produzida nos autos, deixou claro que a empresa não observou o

percentual mínimo estabelecido na legislação para preenchimento das vagas destinadas a pessoas com deficiência ou reabilitadas, bem como não comprovou ter empreendido esforços para o preenchimento das vagas por meio das alternativas existentes, com o fim de cumprir com a obrigação legal, nos seguintes termos:

" No caso dos autos, restou incontroverso que a recorrida não observou o percentual mínimo estabelecido em norma legal, a despeito de contar com 30 empregados portadores de deficiências em seu quadro funcional, conforme se verifica no Auto de Infração 21.132.105-2 emitido em fevereiro/2017. Essa situação repetiu-se anteriormente, ocasião em que a empresa fora autuada com base no mesmo dispositivo legal, conforme se verifica no AI-21.029.728-0 (ID c537e6e).

A despeito de a empresa afirmar que não economiza esforços para encontrar pessoas com deficiência e reabilitados que possam ocupar um posto de trabalho, essa realidade não ficou evidenciada nos presentes autos.

Os documentos referentes às tentativas de contratação de PNE´s por meio de ofícios e em anúncios em jornais não autorizam o entendimento de que houve efetiva tentativa da empresa no preenchimento de cargos com pessoas com deficiência (ID 524223f, ID 126619a, ID 212bcd1, ID 3f02408). Com mais razão ainda, quando se constata que os anúncios só foram publicados após a penalidade implementada pelo auto de infração que se busca anular .

Diante desse contexto e observando que a norma em referência possui natureza cogente, determinando a contratação de pessoas com deficiência nos percentuais estabelecidos em lei, entendo que não há elementos nos autos que autorizem excluir a reclamada dessa obrigação.

Saliento que, conforme Contrato Social (ID 67830e8), os serviços prestados pela recorrente englobam um amplo leque de áreas e funções, o que facilitaria o cumprimento da cota legal para portadores de deficiências.

(...)

Diante desses fundamentos, reconheço a legalidade da autuação procedida por meio dos autos de infração de nº 21.132.105-2, mantendo-se a validade da multa administrativa .

No tocante ao valor arbitrado, reputo-o adequado, considerando a quantidade de empregados, a estrutura da empresa e a sua reincidência no descumprimento de uma norma vigente desde 1991. Outrossim, não serve de justificativa para a redução da penalidade, a alegação de cumprimento "parcial" da norma, porquanto a previsão legal era de cota mínima de 5%, percentual este inobservado pela recorrente" . (g.n.)

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100533B1D2318B32F1.

PROCESSO Nº TST-AIRR - 184-37.2019.5.10.0017

> **Observa-se dessas razões de decidir, portanto, não ter havido ação direta da Empresa no sentido de se empenhar na contratação de pessoas com deficiência, conduta que autoriza a procedência da ação civil pública.**
>
> **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, propósito insuscetível de ser alcançado nesta fase processual, diante do óbice da Súmula 126/TST, cuja incidência, por si só, impede o exame do recurso tanto por violação a dispositivo de lei como por divergência jurisprudencial.
>
> **Saliente-se, ademais, que embora o TRT tenha reputado adequado o valor arbitrado da multa administrativa, não consignou expressamente dados sobre a importância fixada para que fosse verificada a observância dos princípios da razoabilidade e proporcionalidade. Diante da exiguidade dos dados, caberia à Reclamante provocar o Regional para que este delineasse o quadro probatório, de maneira que esta Corte pudesse dar o enquadramento jurídico adequado ao caso - limites da Súmula 126/TST.**
>
> **Como se sabe, no sistema processual trabalhista, o exame da matéria fática dos autos é atribuição da Instância Ordinária. Sendo o recurso de revista um apelo de caráter extraordinário, em que se examinam potenciais nulidades, a interpretação da ordem jurídica e as dissensões decisórias em face da jurisprudência do TST, somente deve a Corte Superior Trabalhista se imiscuir no assunto fático se houver manifestos desajustes ou contradições entre os dados fáticos expostos e a decisão tomada, o que não é o caso dos autos .**
>
> Ressalte-se, por fim, que as vias recursais extraordinárias para os tribunais superiores (STF, STJ, TST) não traduzem terceiro grau de jurisdição; existem para assegurar a imperatividade da ordem jurídica constitucional e federal, visando à uniformização jurisprudencial na Federação. Por isso seu acesso é notoriamente restrito, não permitindo cognição ampla.
>
> Ante o exposto, NEGO PROVIMENTO ao agravo de instrumento.

Verifica-se que, no tópico relativo ao "**VALOR DA MULTA APLICADA**", o acórdão ora impugnado concluiu pela incidência da **Súmula nº 126 do TST**, ante a vedação à reanálise de fatos e provas em sede de recurso de revista.

Diante do óbice processual aplicado, não analisou o mérito da controvérsia.

Com efeito, o Supremo Tribunal Federal consolidou o entendimento de que o exame de questão afeta a pressupostos de admissibilidade de

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100533B1D2318B32F1.

recursos de competência de outro Tribunal se restringe ao âmbito infraconstitucional, razão pela qual inexiste questão constitucional com repercussão geral.

A tese fixada pelo STF – **Tema 181** é a de que: "*a questão do preenchimento dos pressupostos de admissibilidade de recursos da competência de outros Tribunais tem natureza infraconstitucional e a ela são atribuídos os efeitos da ausência de repercussão geral, nos termos do precedente fixado no RE n° 584.608, Rel. Min. Ellen Gracie, DJe de 13/3/2009*", entendimento consubstanciado no processo RE-598365, da relatoria do Exmo. Min. Ayres Britto, DJe de 26/3/2010.

Assim, tendo em vista o disposto nos arts. 1.030, I, "a", e 1.035, § 8°, do CPC, no sentido de que a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal que não reconhece a repercussão geral se entende a todos os recursos envolvendo a mesma questão jurídica; deve ser inadmitido o presente recurso extraordinário.

Em relação ao tema "**AÇÃO ANULATÓRIA DE AUTO DE INFRAÇÃO. NÃO PREENCHIMENTO DAS VAGAS DESTINADAS A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADAS PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL**", o entendimento desta Corte Superior trabalhista foi de que a empresa não observou o percentual mínimo estabelecido no art. 93 da Lei 8.213/1991 acerca da contratação proporcional de pessoas com deficiência. Ademais, registrou-se que a empresa "*não comprovou ter empreendido esforços para o preenchimento das vagas por meio das alternativas existentes, com o fim de cumprir com a obrigação legal*".

A recorrente, a seu turno, afirma que "*SEMPRE engendrou atos necessários e suficientes para o preenchimento da quota prevista no art. 93, Lei 8.213/91, não contribuindo, portanto, com insucesso de tal preenchimento*". Alega que o não atingimento do percentual mínimo de contratação de pessoas com deficiência se deu por razões alheias à vontade da empresa. Aponta violação aos arts. 1º, III, 3º, IV e 7º, XXXI, da CF/88.

Verifica-se que a controvérsia foi solucionada à luz da legislação infraconstitucional (art. 93 da Lei 8.213/1991), de modo que a alegada afronta constitucional somente poderia se dar de forma indireta ou reflexa, o que torna inadmissível o recurso extraordinário, nos termos do disposto no art. 102, III, "a" da Constituição Federal.

Acrescente-se que, para se alcançar a pretensão recursal de reforma, que parte de premissas fáticas contrárias às adotadas no v. acórdão recorrido, necessário seria o revolvimento de fatos e provas, procedimento vedado em sede de recurso extraordinário, **nos termos da Súmula nº 279 do STF**, o que inviabiliza o

Firmado por assinatura digital em 29/05/2023 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100533B1D2318B32F1.

prosseguimento do recurso e, por conseguinte, o exame das afrontas constitucionais suscitadas.

Nesse sentido foi o entendimento do e. STF em casos semelhantes (grifou-se):

> EMENTA: AGRAVO REGIMENTAL EM RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO. DIREITO ADMINISTRATIVO. **AUTO DE INFRAÇÃO. PENALIDADES. VAGAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. INOBSERVÂNCIA**. 1. É inviável o processamento do recurso extraordinário, por demandar o exame de legislação infraconstitucional, quando está em debate a validade de multas aplicadas em razão do mesmo fato pelo Ministério Público do Trabalho e pelo Ministério do Trabalho. **2. Não merece trânsito o recurso extraordinário se, para a apreciação do apelo extremo, for necessário o reexame do acervo fático-probatório dos autos e de cláusulas contratuais de Termo de Ajustamento de Conduta. Inteligência das Súmulas 279 e 454/STF**. 3. Agravo regimental a que se nega provimento, com previsão de aplicação de multa, nos termos do art. 1.021, § 4º, do CPC.(ARE 1018173 AgR, Relator(a): EDSON FACHIN, Segunda Turma, julgado em 23/03/2018, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-066 DIVULG 06-04-2018 PUBLIC 09-04-2018)
>
> **Agravo regimental no recurso extraordinário com agravo. 2. Direito do Trabalho. Art. 93 da Lei 8.213/91. Portador de deficiência. Contratação. 3. Matéria infraconstitucional Prescrição. 4. Controvérsia decidida com base no conjunto fático-probatório constante dos autos. Súmula 279/STF**. 5. Agravo regimental não provido (ARE 1000302 AgR, Relator: Min. GILMAR MENDES, Segunda Turma, julgado em 30/06/2017, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-170 DIVULG 02-08-2017 PUBLIC 03-08-2017)
>
> AGRAVO REGIMENTAL NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO. **DIREITO DO TRABALHO. PORTADOR DE DEFICIÊNCIA. ART. 93 DA LEI 8.213/1991,. CONTRATAÇÃO. NECESSIDADE DE REEXAME DE PROVAS. SÚMULA 279 DO STF. CONTROVÉRSIA DECIDIDA À LUZ DA LEGISLAÇÃO INFRACONSTITUCIONAL. OFENSA REFLEXA. AGRAVO A QUE SE NEGA PROVIMENTO, COM APLICAÇÃO DE MULTA. I - Para dissentir do acórdão impugnado e verificar a procedência dos argumentos consignados no apelo extremo, seria necessário o reexame do conjunto fático-probatório dos autos – o que é vedado pela Súmula 279 do STF – e das normas infraconstitucionais pertinentes ao caso, sendo certo que eventual ofensa à Constituição seria apenas indireta. Precedentes.** II- Nos termos do art. 85, § 11, do CPC, deixo de majorar os honorários recursais, uma vez que não foram fixados pelo juízo de origem. III - Agravo regimental a que se nega provimento, com aplicação da multa prevista no art. 1.021, § 4° do CPC. (ARE 1020946 AgR, Relator(a): Min. RICARDO LEWANDOWSKI, Segunda

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100533B1D2318B32F1.

Turma, julgado em 25/04/2017, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-095 DIVULG 05-05-2017 PUBLIC 08-05-2017)

DIREITO DO TRABALHO. AGRAVO REGIMENTAL EM RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO. **ART. 93 DA LEI 8.213/91. PORTADOR DE DEFICIÊNCIA. CONTRATAÇÃO. MATÉRIA INFRACONSTICIONAL. CONTROVÉRSIA DECIDIDA COM BASE NO CONJUNTO FÁTICO-PROBATÓRIO CONSTANTE DOS AUTOS. SÚMULA 279/STF. PRECEDENTE. 1. A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal afasta o cabimento de recurso extraordinário para o questionamento de alegadas violações à legislação infraconstitucional, sem que se discuta o seu sentido à luz da Constituição. 2. Para dissentir da solução conferida pelo Tribunal de origem, faz-se imprescindível uma nova apreciação dos fatos e do material probatório constantes dos atos, o que é vedado na instância recursal extraordinária (Súmula 279/STF).** Precedentes. 3. Agravo regimental a que se nega provimento. (ARE 885471 AgR, Relator: Min. ROBERTO BARROSO, Primeira Turma, julgado em 04/08/2015, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-180 DIVULG 10-09-2015 PUBLIC 11-09-2015)

Dentro desse contexto, **nego seguimento** ao recurso extraordinário e determino a baixa dos autos à origem depois do transcurso *in albis* do prazo recursal.

Publique-se.

Brasília, 29 de maio de 2023.

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

ALOYSIO SILVA CORRÊA DA VEIGA

Ministro Vice-Presidente do TST

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100533B1D2318B32F1.