



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

PROCESSO nº 0000090-81.2025.5.09.0672 (ROT) - 4ª Turma

RECORRENTE: UNIÃO FEDERAL (PGFN), MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

RECORRIDO: MARLON BONILHA EIRELI

RELATOR: RICARDO TADEU MARQUES DA FONSECA

EMENTA

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO ANULATÓRIA DE AUTO DE INFRAÇÃO. RESERVA DE VAGAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E REABILITADOS. ARTIGO 93 DA LEI 8.213/91. DESCUMPRIMENTO. AUSÊNCIA DE ESFORÇOS EFETIVOS E ADAPTAÇÃO RAZOÁVEL. RECURSO PROVIDO.

I. CASO EM EXAME

1. Recurso ordinário interposto pela União Federal e pelo Ministério Público do Trabalho contra sentença que declarou a nulidade dos autos de infração n. 22.371.396-1 e 22.371.397-0, lavrados em razão do descumprimento do percentual mínimo de contratação de pessoas com deficiência ou reabilitadas (art. 93 da Lei 8.213/91) e pela não apresentação de documentos à inspeção do trabalho. A empresa Autora alegou, em primeira instância, a impossibilidade de cumprimento da cota por falta de candidatos qualificados na região, sustentando ter adotado medidas de boa-fé. O juízo *a quo* acolheu a pretensão, declarando a nulidade das multas.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. Há duas questões em discussão: (i) definir se o descumprimento da cota de contratação de pessoas com deficiência (art. 93 da Lei 8.213/91) pode ser justificado pela alegada escassez de mão de obra local; (ii) determinar se a mera divulgação de vagas, sem demonstração de adaptações razoáveis e de uma política efetiva de inclusão, é suficiente para afastar a validade de autos de infração.

III. RAZÕES DE DECIDIR

3. O cumprimento da cota prevista no art. 93 da Lei 8.213/91 constitui obrigação legal cogente e não mera faculdade, visando à concretização de ação afirmativa para correção de desigualdades históricas no mercado de trabalho.

4. A inobservância da cota de contratação de pessoas com deficiência, aliada à ausência de documentos essenciais requisitados pela fiscalização do trabalho, configura descumprimento da obrigação legal, passível de autuação administrativa.

5. A "adaptação razoável", prevista na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Decreto 6.949/2009) e no Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015), impõe ao empregador



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdf/InteiroTeor/validacao/e8a39b2023b391a837815a7cde2dbed87fdeff58>

Extraído em: 20/10/2026 19:41:55.

o dever de remover barreiras atitudinais, físicas e ambientais, não se limitando à mera oferta publicitária de vagas.

6. A ausência de comprovação de medidas concretas de inclusão, tais como a oferta de cargos adaptados, programas de aprendizagem específicos ou a adequação do ambiente laboral, evidencia a insuficiência dos esforços da empresa, afastando a tese de exclusão da responsabilidade administrativa por motivos alheios à vontade.

7. O controle judicial deve observar que, na ausência de comprovação de diligências eficazes e proativas, a aplicação das multas administrativas decorre do exercício regular do poder de polícia da Administração Pública, em estrita observância à legalidade.

IV. DISPOSITIVO E TESE

8. Recurso provido.

Tese de julgamento:

1. O cumprimento do art. 93 da Lei 8.213/91 exige a adoção de medidas efetivas de adaptação razoável e a remoção de barreiras atitudinais, não sendo suficiente a mera divulgação de vagas para eximir a empresa da responsabilidade pelo não preenchimento da cota.

2. A escassez de mão de obra local, por si só, não justifica o descumprimento da cota, quando não comprovada a proatividade do Empregador na qualificação, adaptação e inclusão de pessoas com deficiência.

3. A ausência de apresentação de documentos solicitados em fiscalização do trabalho legitima a manutenção do auto de infração por óbice à atividade fiscalizatória.

Dispositivos relevantes citados: CF/1988, arts. 1º, IV e V, 5º, § 3º, e 170, III; Lei 8.213/1991, art. 93; Decreto 6.949/2009 (Convenção da ONU); Lei 13.146/2015 (LBI), arts. 3º, VI, 8º e 37; CPC, art. 487, I. Jurisprudência relevante citada: TST-AIRR 2329-12.2011.5.04.0018, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 20/10/2017.

RELATÓRIO

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA (1009)**, provenientes da **MM. VARA DO TRABALHO DE WENCESLAU BRAZ - PR**.

Inconformados com a sentença de ID. b1dcbd5, proferida pelo Exmo. Juiz do Trabalho **FABIO ALESSANDRO PALAGANO FRANCISCO**, recorrem a este Tribunal a União Federal e o Ministério Público do Trabalho.

A União Federal, por meio do recurso ordinário de ID. 2e5b0ed, recorre quanto à nulidade do auto de infração.



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdf/InteiroTeor/validacao/e8a39b2023b391a837815a7cde2dbed87fdeff58>

Extraído em: 20/10/2026 19:41:55.

O Ministério Público do Trabalho, nas razões de ID. 2104554, também se insurge quanto à nulidade do auto de infração.

O Autor Marlon Bonilha EIRELI apresentou contrarrazões no ID. 94dd00a.

Não houve remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, porque já figura como Recorrente.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, **CONHEÇO** dos recursos ordinários e das contrarrazões.

MÉRITO

RECURSO ORDINÁRIO DE UNIÃO FEDERAL E MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - ANÁLISE CONJUNTA

Nulidade do auto de infração

Transcrevo da sentença recorrida:

"1. NULIDADE DE AUTO DE INFRAÇÃO. MULTA INDEVIDA

I.

Assevera o autor que em 28-07-2022 foram lavrados os autos de infração n. 22.371.396-1 e 22.371.397-0 pela Secretaria de Inspeção do Trabalho - Gerência de Curitiba sob o argumento de que a empresa deixou de observar o contido no artigo 93 da Lei 8.213/91, sendo-lhe aplicadas multas administrativas no importe, respectivamente, de R\$370.863,18 e R\$3.448,43. Sobre o artigo 93 da Lei 8.213/91, sustenta que o cumprimento depende da disponibilização efetiva das vagas e do esforço contínuo para preenchê-las, o que é dificultado pelo contexto local: Siqueira Campos tem cerca de 18 mil habitantes e a empresa conta com 2.813 empregados - cerca de 15% da população urbana - limitando a oferta de candidatos qualificados. Afirma que sempre buscou cumprir a lei, mantendo contato com a Agência do Trabalhador e a APAE para oferta de vagas, e contratou pessoas com deficiência e menores aprendizes, conforme documentos apresentados. O não preenchimento integral das cotas decorreu da falta de candidatos habilitados, não por negligência ou discriminação. Diante disso, requer a declaração de nulidade dos autos de infração n. 22.371.396-1 e 22.371.397-0, pois a impossibilidade de cumprimento da cota decorreu de fatores alheios à vontade da empresa, que sempre agiu de boa-fé e empenho para cumprir a norma legal.

A União Federal, em síntese, contesta o pleito do autor, considerando que através dos Autos de Infração n. 22.371.396-1 e 22.371.397-0, confeccionados pelo funcionário competente para tanto, houve a regular autuação da empresa por não manter em seu quadro funcional o percentual mínimo de portadores de



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/e8a39b2023b391a837815a7cde2dbed87fdeff58>

Extraído em: 20/10/2026 19:41:55.

deficiência ou reabilitados preconizado no artigo 93, da Lei 8.123/91 e também por deixar de apresentar documentos sujeitos à inspeção judicial em prazo hábil. Assevera que a empresa deveria manter em seu quadro funcional entre 201 a 500 empregados portadores de deficiência física ou reabilitados, o que não ocorre no caso da requerente. Diz que *"não basta que a empresa publique anúncios, divulgue vagas ou faça convênios com a Agência do Trabalhador, há a necessidade de uma ação afirmativa. Disso decorre que, diante da dimensão da empresa e do pequeno número de funcionários a serem contratados, não há prova alguma dessa atuação, ao revés, apenas demonstra uma postura de comodismo, frente ao não envio de pretendentes pela Agência do Trabalhador."*(fl. 234). Credita a ausência do preenchimento das vagas à própria conduta da requerente *"... devendo sofrer os consectários do descumprimento."*(fl. 234). Requer a improcedência dos pedidos.

O autor, em impugnação à defesa, novamente aduz que as multas administrativas a si impostas faltam com a razoabilidade, considerado que, apesar de seus esforços, não houve interessados no preenchimento de todas as vagas aos PCDs.

Instado a se manifestar como *custos legis*, o Ministério Público do Trabalho, em síntese, diz que a empresa não se desincumbiu de demonstrar que tenha envidado esforços suficientes ao cumprimento da cota legal, requerendo a manutenção das multas aplicadas. A empresa possui 2813 empregados e deveria ter 138 PCDs, mas tinha apenas 61. Diz ainda que a requerente não apresentou documentos suficientes para comprovar o cumprimento da cota nem realizou campanhas eficazes de contratação ou divulgação das vagas.

Passo a análise.

II.

Inicialmente, não há controvérsia quanto à regularidade formal dos Autos de Infração nº 22.371.396-1 (inscrição 90524 004578-32) e nº 22.371.397-0 (inscrição 90524 004566-07), os quais foram elaborados por auditor fiscal do trabalho, autoridade competente para tanto, contendo a identificação do autuado, a descrição dos fatos constatados e os dispositivos legais supostamente violados. Assim, sob o aspecto formal, não se vislumbra nulidade nos referidos autos.

Todavia, quanto ao mérito, os argumentos da União e do parecer do Ministério Público do Trabalho não se sustentam. Vejamos.

A Constituição Federal, em seu artigo 203, inciso IV, assegura **"a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária"**. Nesse norte, e a fim de dar efetividade aos princípios constitucionais referentes à dignidade da pessoa humana e isonomia, a Lei n. 8.213/1991 combinada com o Decreto n. 3.298/99, estabeleceu cotas para a inclusão de pessoas com deficiência ou reabilitadas no mercado de trabalho.

O artigo 93 da Lei nº 8.213/91 dispõe::

"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%;



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/e8a39b2023b391a837815a7cde2dbed87fdeff58>

Extraído em: 20/10/2026 19:41:55.

IV - de 1.001 em diante. 5%.

V - (VETADO). (Incluído pela Lei nº 13.146, de 2015)

(...)"

Pois bem.

No presente caso, ao contrário do que sustenta a União, entendo que a empresa demonstrou manter contatos regulares com entidades voltadas à inclusão de pessoas com deficiência e reabilitadas no mercado de trabalho, como APAE's da região e a Agência do Trabalhador. Essa informação é corroborada pelo depoimento da única testemunha ouvida nos autos:

Fabiano José Wolters, testemunha da parte autora, é psicólogo de formação e atualmente ocupa o cargo de gerente de Recursos Humanos da empresa. Relatou que a empresa não consegue preencher a cota de 5% de PCD's devido à escassez de mão de obra qualificada na região, apesar dos esforços empreendidos. Segundo ele, a maioria das contratações de PCD's - atualmente 58 - é oriunda das APAE's locais, com as quais a empresa mantém contato constante. Afirmou que, por se tratar de cidade pequena, os currículos são prontamente encaminhados à empresa assim que disponíveis. Relatou também que a cota de aprendizes foi integralmente preenchida, inclusive acima do número legal. Informou ainda que o transporte aos trabalhadores é fornecido pela Prefeitura, por meio de convênio firmado com o requerente, com disponibilização de ônibus adaptados para os PCD's (depoimento de 00:26 a 04:28).

As declarações da testemunha, aliadas aos documentos acostados aos autos (comprovando contatos mantidos com a APAE e a Agência do Trabalhador desde 2018 e inclusive no corrente ano), evidenciam que os esforços da empresa, embora contínuos, mostraram-se inócuos para o preenchimento integral das cotas legais.

Ressalte-se que o município de Siqueira Campos é de pequeno porte, com população estimada, conforme o último censo do IBGE(1), de 22.811 habitantes, o que naturalmente limita a disponibilidade de pessoas com o perfil exigido pela legislação para ocupação das vagas reservadas.

Além disso, há concorrência entre as empresas da região na disputa por essa mão de obra específica, o que agrava ainda mais a dificuldade de contratação.

Dessa forma, embora a legislação imponha um percentual mínimo, não é razoável penalizar a empresa que, mesmo envidando esforços concretos e contínuos, não conseguiu atingir a cota legal por circunstâncias totalmente alheias à sua vontade. A aplicação das multas, nesse contexto, ofende os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade.

Nesse sentido, já decidiu o C. TST:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO RECORRIDO PUBLICADO APÓS A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. PREENCHIMENTO DE VAGAS DESTINADAS A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADAS - ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/1991 - DESCUMPRIMENTO DO PERCENTUAL POR MOTIVOS ALHEIOS À VONTADE DA EMPRESA - IMPOSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DE MULTA - DESCONSTITUIÇÃO DO AUTO DE INFRAÇÃO. 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



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

[https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-](https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/e8a39b2023b391a837815a7cde2dbed87fdeff58)

[nacional/pdfInteiroTeor/validacao/e8a39b2023b391a837815a7cde2dbed87fdeff58](https://jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/e8a39b2023b391a837815a7cde2dbed87fdeff58)

Extraído em: 20/10/2026 19:41:55.

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, hipótese dos autos (precedentes). Efetivamente, o quadro fático delineado no acórdão regional revela que a empresa agiu de maneira proativa para alcançar o preenchimento das vagas destinadas a pessoas com deficiência ou reabilitadas, de modo que o preenchimento da cota só não foi cumprido por motivos alheios à sua vontade. Deste modo, estando a decisão recorrida em consonância com a jurisprudência desta corte, descabido o processamento do recurso de revista, ante os termos do artigo 896, § 7º, da CLT, e da Súmula nº 333, do TST, inclusive com base em **dissenso pretoriano. Agravo de instrumento desprovido**" (Tribunal Superior do Trabalho (7ª Turma). Acórdão: 0000297-40.2020.5.12.0036. Relator(a): RENATO DE LACERDA PAIVA. Data de julgamento: 25/05/2022. Juntado aos autos em 03/06/2022. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/XLk7SC>).

"AGRAVO . AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/1991. EXIGÊNCIA DE CUMPRIMENTO DA COTA DE TRABALHADORES REABILITADOS OU PORTADORES DE DEFICIÊNCIA HABILITADOS. AUSÊNCIA DE PREENCHIMENTO DO PERCENTUAL DE VAGAS EXIGIDO PELA LEI Nº 8.213/1991. DIFICULDADE PARA CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA. NÃO PROVIMENTO. O objetivo da Lei nº 8.213/1991 é a reintegração social dos trabalhadores reabilitados ou portadores de deficiência física no mercado de trabalho. Todavia, tendo em vista os princípios constitucionais da igualdade e isonomia, não se pode penalizar a empresa que não consegue atingir a cota exigida pelo artigo 93 da Lei nº 8.213/1991, apesar de ter demonstrado várias tentativas de recrutamento de candidatos reabilitados ou portadores de deficiência habilitados. Na hipótese, foi demonstrada a dificuldade de encontrar profissionais reabilitados e deficientes habilitados para o preenchimento dos cargos ofertados pela empresa, não havendo falar em procedência da ação civil pública, cujos pedidos são de exigência do cumprimento da cota social e imposição de multa por descumprimento da cota e condenação ao pagamento de compensação por dano moral coletivo. **Precedentes. Agravo a que se nega provimento**" (Tribunal Superior do Trabalho (4ª Turma). Acórdão: 0002590-31.2012.5.02.0039. Relator(a): GUILHERME AUGUSTO CAPUTO BASTOS. Data de julgamento: 24/04/2019. Juntado aos autos em 26/04/2019. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/EtGDGN>).

"AGRAVOS EM AGRAVOS DE INSTRUMENTO EM RECURSOS DE REVISTA DA UNIÃO E DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. ANÁLISE CONJUNTA. PROCESSO REGIDO PELA LEI 13.015/2014. AÇÃO ANULATÓRIA DE AUTO DE INFRAÇÃO. VAGAS DESTINADAS A PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. PREENCHIMENTO. ART. 93 DA LEI 8.213/91 . AUSÊNCIA DE CANDIDATOS PARA PREENCHIMENTO DAS VAGAS. A decisão regional consignou expressamente que a autora adotou medidas para dar cumprimento ao art. 93 da Lei 8.213/91, tendo adotado postura proativa para viabilizar a contratação de pessoas portadoras de necessidades especiais, nos termos exigidos pela legislação, somente não tendo cumprido a cota legal por circunstâncias alheias à sua vontade. A revisão do cenário afirmado pela Corte a quo esbarra no óbice da Súmula 126 do TST. Por sua vez, a SBDI-1 desta Corte, no julgamento do processo ED-E-ED-RR-658200-89.2009.5.09.0670, de relatoria



do Ministro João Batista Brito Pereira, assentou que, nessa hipótese, é descabida a condenação ao pagamento de multa e indenização por dano moral coletivo, porquanto, apesar de envidar esforços para cumprir a lei, a empresa não teve responsabilidade pelo insucesso. Incidência da Súmula 333 do TST. Agravos não providos"(Tribunal Superior do Trabalho (2ª Turma). Acórdão: 0002434-15.2014.5.09.0092. Relator(a): DELAIDE MIRANDA ARANTES. Data de julgamento: 04/09/2018. Juntado aos autos em 14/09/2018. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/eW5kxF>)."

No mesmo sentido arestos exarados pelo E. TRT da 9ª Região:

"DIREITO DO TRABALHO. AÇÃO ANULATÓRIA. NULIDADE DE AUTO DE INFRAÇÃO. CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES REABILITADOS OU PORTADORES DE DEFICIÊNCIA. IMPOSSIBILIDADE DE CUMPRIMENTO DA COTA. I. CASO EM EXAME 1. Hipótese na qual se examina a validade da autuação da empregadora por descumprimento da cota estabelecida no art. 93 da Lei 8.213/91. II - QUESTÃO EM DISCUSSÃO 2. A questão em discussão é verificar se a empregadora infringiu o art. 93 da Lei 8.213/91 e deu azo à autuação e imposição de multa administrativa. III. RAZÕES DE DECIDIR 3. A infração ao art. 93 da Lei 8.213/91 ocorre quando o descumprimento da cota nele estabelecida advém da culpa ou dolo do empregador. É o caso de recusa ao cumprimento da cota (dolo) ou de negligência quanto ao dever legal (culpa), manifestada pela omissão no oferecimento de postos de trabalho a trabalhadores reabilitados ou portadores de deficiência. 4.A constatação da ausência de culpa do empregador quanto ao descumprimento da cota estabelecida no art. 93 da Lei 8.213/91 acarreta a nulidade do auto de infração. Embora a obrigação e estabelecida no referido dispositivo legal (contratação de um número mínimo de trabalhadores reabilitados ou portadores de deficiência) seja atribuída ao empregador, não se pode olvidar que seu cumprimento depende de algumas condições cujo implemento foge de seu alcance (como a ausência de trabalhadores interessados). 5. Se o empregador divulga amplamente a existência de vagas destinadas a portadores de deficiência, procurando contratá-los a fim de cumprir o disposto no art. 93 da Lei 8.213/91, e se o resultado disso é infrutífero porque não há interessados em tais postos de trabalho, então não se pode penalizá-lo com a lavratura de auto de infração. A celebração de contratos de trabalho não depende apenas da vontade do empregador, mas também da disposição do trabalhador. IV. DISPOSITIVO E TESE 6. Recurso ordinário a que se dá provimento, para declarar a nulidade do auto de infração. Tese de julgamento: "Ainda que obrigado a observar o art. 93 da Lei 8.213/91, o empregador que destina vagas especificamente direcionadas a reabilitados e portadores de deficiência (e adota medidas concretas, constantes, abrangentes e eficientes para para ampla divulgação de tais ofertas de trabalho) não pode ser punido pela inexistência de trabalhadores dispostos a ocupar os postos que lhes são oferecidos". (Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0001212-36.2023.5.09.0661. Relator(a): PAULO RICARDO POZZOLO. Data de julgamento: 02/10/2024. Juntado aos autos em 04/10/2024. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/QSEdbN>)

COTA PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. DESCUMPRIMENTO DO ARTIGO 93 DA LEI 8.213/91 POR FATORES ALHEIOS. NULIDADE DO AUTO DE INFRAÇÃO. O descumprimento da cota integral do artigo 93 da Lei 8.213/91 é incontroverso. Contudo, tal descumprimento não se deu por omissão da empresa autora, tampouco por inexistência de proatividade, a qual não se eximiu de esforços para cumprimento da lei. O não preenchimento das vagas ocorreu por insuficiência de mão de obra específica disponível e com efetivo interesse nos serviços ofertados, fatores alheios à vontade da empresa que não devem levar à imposição de penalidade. Nulo o auto de infração, inexigível a multa. Recurso ordinário da União Federal a que se nega



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art.

896, §8º, da CLT.

[https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-](https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/e8a39b2023b391a837815a7cde2dbed87fdeff58)

[nacional/pdfInteiroTeor/validacao/e8a39b2023b391a837815a7cde2dbed87fdeff58](https://jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/e8a39b2023b391a837815a7cde2dbed87fdeff58)

Extraído em: 20/10/2026 19:41:55.

provimento."(Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0002121-59.2020.5.09.0669. Relator(a): ROSIRIS RODRIGUES DE ALMEIDA AMADO RIBEIRO. Data de julgamento: 06/06/2022. Juntado aos autos em 09/06/2022. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/9LrMKG>)

"MULTA ADMINISTRATIVA. NÃO PREENCHIMENTO DA COTA MÍNIMA ESTABELECIDADA NO ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91 APESAR DOS ESFORÇOS ENVIDADOS PELA EMPRESA.O objetivo da Lei nº 8.213/1991 ao determinar, em seu art. 93, a obrigatoriedade de a empresa com 100 (cem) ou mais empregados preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, é a integração social destes trabalhadores no mercado de trabalho. Todavia, a empresa que não consegue contratar a cota mínima de empregados com deficiência ou reabilitados por motivos alheios à sua vontade, apesar de envidar esforços em tal sentido, não pode ser penalizada, conforme o entendimento já pacificado no C. TST (SBDI-I - ED-E-ED-RR-658200-89.2009.5.09.0670, de relatoria do Exmo. Ministro João Batista Brito Pereira, com publicação no DEJT em 19.12.2016). "In casu", o conjunto probatório dos autos evidenciou o oferecimento de vagas de trabalho para trabalhadores reabilitados ou portadores de deficiência física por parte da empresa Autora, tendo esta informado a existência de tais vagas à Agência do Trabalhador de Curitiba e ao SINE/PR de Cascavel, com a criação do Programa de Apoio à Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho, além do efetivo encaminhamento de candidatas para a tentativa de preenchimento das vagas. Tais medidas foram tomadas antes da lavratura do auto de infração, em 13.11.2014, ficando claro, pois, que mesmo no período anterior a sua autuação pela fiscalização do Ministério do Trabalho a empresa ora Recorrente empreendia esforços para contratar pessoas portadoras de deficiência ou reabilitadas pelo INSS para integrar seus quadros funcionais. Deve-se ressaltar que os esforços envidados para o preenchimento das vagas destinadas aos portadores de deficiência física ou reabilitados na cidade de Curitiba, e não apenas em Cascavel, também devem ser considerados, pois a cota estabelecida no art. 93 da Lei nº 8.213/91 leva em consideração a totalidade dos empregados na empresa, ou seja, na organização empresarial como um todo, e não somente no estabelecimento ou filial. Infere-se, pois, que o não preenchimento da cota estabelecida no art. 93 da Lei nº 8.213/91 pela Autora não se deu por culpa desta, mas por outras circunstâncias, alheias a sua vontade, e que não podem lhe ser atribuídas, razão pela qual deve ser declarado nulo o auto de infração e afastada a multa administrativa que lhe foi imposta. **Recurso ordinário da Autora a que se dá provimento.**(Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0000655-55.2018.5.09.0069. Relator(a): UBIRAJARA CARLOS MENDES. Data de julgamento: 08/08/2019. Juntado aos autos em 20/08/2019. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/yQBcUb>)"

Pelo exposto, reconheço o empenho do autor no cumprimento da Lei nº 8.213/1991, no que tange à inclusão de pessoas com deficiência e reabilitados pela Previdência Social no mercado de trabalho, bem como afastar a configuração de violação ao artigo 93 da referida norma.

Declaro, portanto, a nulidade dos Autos de Infração nº 22.371.396-1 e, por consequência, do Auto de Infração nº 22.371.397-0, assim como a inexigibilidade das multas administrativas deles decorrentes e de sua eventual inscrição em dívida ativa.

Nesse sentido, ratifico a decisão proferida em sede de tutela provisória (ID 65e9904)".

Decido.

A União se insurge contra a sentença que declarou a nulidade dos autos de



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/e8a39b2023b391a837815a7cde2dbed87fdeff58>

Extraído em: 20/10/2026 19:41:55.

infração nº 22.371.396-1 e 22.371.397-0, bem como a inexigibilidade das multas administrativas decorrentes. Argumenta que a empresa Autora foi autuada por não preencher a cota de 2% a 5% dos cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, conforme determina o art. 93 da Lei 8.213/1991, e por não apresentar documentos sujeitos à inspeção do trabalho. Defende a obrigatoriedade do cumprimento da lei de cotas, desde 1991, por empresas com mais de cem empregados, ressaltando que não basta divulgar vagas, mas demonstrar atuação efetiva para as contratações, como a criação de benefícios e atrativos para os cargos ofertados, ampliar a divulgação e outras medidas necessárias frente à alegada falta de trabalhadores. Requer a reforma da sentença para julgar totalmente improcedente a ação anulatória, mantendo os autos de infração e revertendo os ônus da sucumbência. Subsidiariamente, caso mantida a nulidade do auto de infração nº 22.371.396-1, pede o provimento do recurso quanto ao auto de infração nº 22.371.397-0, alegando que a empresa deveria ter apresentado os documentos requisitados durante a fiscalização.

O MPT argumenta que a empresa não comprovou esforços suficientes para cumprir a cota prevista no art. 93 da Lei 8.213/91, que estabelece a obrigatoriedade de empresas com 100 ou mais empregados de preencherem de 2% a 5% dos seus cargos com PcDs. Sustenta que a empresa não comprovou esforços suficientes para cumprir a cota, especialmente porque as ações (comunicação à APAE e agência do trabalhador) ocorreram após o início da fiscalização, enfatizando que a jurisprudência exige esforços reais e contínuos para o cumprimento da lei, como campanhas de contratação, divulgação de vagas e adequações no ambiente de trabalho. Afirmar que a empresa se limitou a medidas insuficientes, desconsiderando a defasagem de 77 cotistas PcDs. Alega que o Juízo de primeiro grau, ao analisar o mérito dos atos administrativos, invadiu a esfera de competência da Administração Pública; que a análise judicial deve se restringir à legalidade dos atos e que a aplicação dos princípios da razoabilidade e proporcionalidade não justificam a anulação dos autos de infração válidos; que a apreciação do mérito é atribuição exclusiva da autoridade administrativa e que o controle judicial deve limitar-se à legalidade, não podendo o Judiciário substituir a Administração em suas decisões discricionárias. Postula a reforma da sentença para julgar totalmente improcedente a ação, restabelecendo a validade dos autos de infração declarados nulos.

Decido.

A Lei de Cotas foi editada em 1991 como ação afirmativa para as pessoas com deficiência e beneficiários da previdência social reabilitados para corrigir a desigualdade histórico-social dessas pessoas no acesso ao trabalho decente, situação que ainda se faz presente nos dias atuais.



Não se trata de medida assistencialista, portanto, mas de ascender essas pessoas ao trabalho produtivo para desenvolvimento pessoal e profissional, como se proporciona a qualquer pessoa em igualdade material de condições.

A empresa **deverá** preencher a cota, e não, portanto, "poderá" ou "tentará". Trata-se de obrigatoriedade que, para tanto, devem-se observar certos parâmetros para viabilizar a inclusão dessas pessoas.

Naquele momento da criação da Lei de Cotas, a aplicação do ordenamento jurídico não estava pautada pelo princípio que passou a vigor com a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPC) e seu Protocolo Facultativo, ratificada com status constitucional em 2009 pelo Decreto 6.949/2009, nos termos do § 3º do art. 5º da CF.

A Convenção da ONU prevê no artigo 2º que se deve assegurar às pessoas com deficiência a adaptação razoável para o exercício e o gozo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais. O art. 93 da Lei 8.213/1991, lei ordinária, busca seu fundamento de validade na referida norma constitucional. Não há espaço para aplicação desse dispositivo infraconstitucional fora desse paradigma, sem que se assegure, portanto, a adaptação razoável.

Consoante o dispositivo supra, *"'adaptação razoável' significa as modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais"*.

Para cumprir a reserva de vagas de pessoas com deficiência ou reabilitados, a empresa deve buscar todos os meios para efetivá-la e cumprir a sua função social (art. 170, III, da CF), proporcionar a prevalência dos valores sociais do trabalho desse segmento (art. 1º, IV, da CF), por imposição normativa. Trata-se, portanto, de discriminação positiva, de ação afirmativa.

Para tanto, a Lei 13.146/2015, que instituiu a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - LBI (Estatuto da Pessoa com Deficiência), também prevê a adaptação razoável, segundo os arts. 3º, VI, e 37. Referida lei também indica como dever da sociedade, a considerar a empresa Autora nesse conceito, a efetivação do direito à profissionalização e ao trabalho (art. 8º).



A questão mudou. A deficiência é hoje um aspecto externo da pessoa, decorre da soma dos impedimentos que a pessoa apresenta com as barreiras que o meio lhe imponha. A recusa na remoção da barreira caracteriza, portanto, a deficiência, além de discriminação e, eventualmente, insisto, até crime, segundo o art. 88 da LBI. Essa assertiva é muito importante para quem tem deficiência, porque, antes, os obstáculos de quem tinha deficiência eram dela; o que se fez na ONU foi justamente o contrário: a sociedade como um todo precisa incluir, abrir-se, adaptar-se para incluir a pessoa com deficiência, não a pessoa deve adaptar-se à sociedade.

A parte Autora deve adequar-se à norma cogente e democratizar seus postos de trabalho, sobretudo porque inserida na sociedade plural, como preceitua o art. 1º, V, da CF, assentada também em fundamentos da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho, segundo incisos III e IV.

Se ocorreu simplesmente oferta de vagas, sem a empresa demonstrar que estava se adaptando para receber pessoas com deficiência, não atingiu o propósito da norma, consoante arts. 27 da CDPD e 37 da LBI. O desenvolvimento de esforços para cumprir a cota pressupõe, por óbvio, a adequação do meio ambiente do trabalho, a adaptação razoável, para inclusão. É oportuna a transcrição do art. 37 da LBI:

"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 tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. A colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio, observadas as seguintes diretrizes:

I - prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho;

II - provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho;

III - respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada;

IV - oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais;

V - realização de avaliações periódicas;

VI - articulação intersetorial das políticas públicas;



VII - possibilidade de participação de organizações da sociedade civil."

Consta do Auto de infração nº 22.371.396-1 (ID. e4423af), lavrado em 28/7/2022, que a Autora tinha 2813 empregados ativos; deveria, então, contratar 138 empregados para preenchimento da reserva de vaga destinada àquelas pessoas, mas tinha apenas 61 PcDs contratados. Permanecia, em vista disso, em evidente descumprimento da obrigação constante no art. 93 da Lei 8.213/1991. Já o auto de infração nº 22.371.397-0 (ID. 23bae2d), decorreu da não apresentação de documentos sujeitos à inspeção do trabalho no dia e hora previamente fixados pelo AFT, inviabilizando a análise acerca da adequação da documentação comprobatória do preenchimento parcial da cota.

A empresa Autora apresentou uma declaração da Agência do Trabalhador datada de 29/4/2022, sobre a oferta de 30 vagas para PcDs em 28/3/2022, além de um ofício direcionado à Agência de Emprego de Siqueira Campos-PR, sem comprovação de recebimento, e uma declaração da APAE de Siqueira Campos-PR informando o envio de alunos para contratação nas vagas de PcD em 14/4/2022, ou seja, as ações da Autora com vistas à contratação de pessoas com deficiência e reabilitadas foram implementadas somente após a notificação do Ministério do Trabalho e Previdência em 22/3/2022, não pairando dúvidas de que, apesar da documentação juntada aos autos com a finalidade de demonstrar a busca de pessoas com deficiência para o preenchimento de vagas de emprego, a empresa não cumpriu, a contento, o que determina o art. 93 da Lei 8.213/1991.

Os documentos são genéricos e preveem medidas formais que não atendem a normativa em discussão. Não há o oferecimento de vagas em concreto, adaptadas, com indicação de salários, níveis de ingresso. Não há prova de mobilização para cumprimento efetivo da reserva de vaga. Apresentam-se como medidas incompletas, incapazes de atender ao escopo da norma constitucional.

Não veio aos autos prova efetiva de que a empresa tenha adaptado postos de trabalho para as pessoas com deficiência, a fim de tornar acessível o ambiente de trabalho. Não comprova a busca prospectiva ou que tenha promovido alterações para receber os trabalhadores com deficiência, com o objetivo de propiciar a acessibilidade.

O conceito de pessoa com deficiência abrange vasto contingente, com as mais diversas características, como leve falta de mobilidade física e surdez, nem sempre, de alta gravidade, além de que, no contexto geral, não há redução da base de cálculo pelos postos de trabalho.

Necessário que a empresa otimize os procedimentos para tais contratações,



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdf/InteiroTeor/validacao/e8a39b2023b391a837815a7cde2dbed87fdeff58>

Extraído em: 20/10/2026 19:41:55.

remova barreiras. Não foram trazidas provas de diligências eficazes, garantindo ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

A Autora foi e continua omissa, porque não demonstrou que tenha se empenhado, em todas as frentes, em cumprir a obrigação legal. Ao revés, ela mesma admite a existência de auto de infração pretérito sob o mesmo fundamento. O fato de ter sido declarada a nulidade do auto anterior, em nada vincula a decisão desta 4ª Turma quanto à presente demanda.

Uma hipótese plausível hoje é a adoção do contrato de aprendizagem para a pessoa com deficiência, que não tem limite etário. Esse contrato de aprendizagem é uma forma muito interessante para a empresa adaptar-se, porque ela contrata as pessoas com deficiência, primeiro como aprendizes, forma essas pessoas dentro da empresa, adapta-se e depois está apta, então, a convolar esses contratos de aprendizagem em cota.

Quando a empresa se vale da aprendizagem para qualificá-lo, não se autuam as empresas, por determinação legal, porque a empresa está se adaptando. Hoje o contrato de aprendizagem constitui, portanto, uma forma muito eficaz de adaptação da empresa e de formação da pessoa com deficiência para o trabalho, transformando a barreira atitudinal em acessibilidade atitudinal.

Como exemplo de postura ativa de determinada empresa, cito a seguinte ementa do Tribunal Superior do Trabalho:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. DESCONSTITUIÇÃO DE AUTO DE INFRAÇÃO. CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA . PERCENTUAL MÍNIMO DE CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADOS. COTA SOCIAL. ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/1991. AÇÃO AFIRMATIVA. CUMPRIMENTO. Consagra o artigo 93 da Lei nº 8.213/1991 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 ao mercado de trabalho e a possibilidade de convivência com a rotina da empresa. Nesse contexto, é inadmissível a mera alegação de que a ausência de cumprimento da cota mínima de empregados com deficiência ou reabilitados é resultado da falta de capacitação e especialização de trabalhadores enquadrados nestas condições, pois isto também identificaria discriminação por motivo de deficiência . Essa, todavia, não é a situação fática delineada nos autos. Com efeito, o Tribunal Regional, soberano na análise da prova, consignou que a ré efetua "de forma objetiva a disponibilização preferencial aos portadores de deficiências dos postos de trabalho que vêm sendo abertos", "inclusive mantendo programa de inclusão de pessoas com deficiência denominado ' Programa Transportando Igualdade' ". Diante desse quadro fático, em que se identifica o empenho da ré em implementar medidas capazes de assegurar o atendimento das cotas sociais, correta a decisão regional que desconstituiu o auto de infração lavrado pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Rio Grande do Sul, anulando a multa imposta. Conclusão diversa, implicaria revolvimento de fatos e provas, obstado nesta instância extraordinária, a



teor da Súmula nº 126 do TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento." (TST-AIRR 2329-12.2011.5.04.0018, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 20/10/2017).

Concluo existir barreira atitudinal, criada e mantida pela empresa Recorrida, por não se viabilizar ou se esforçar para a contratação de pessoas com deficiência, tampouco adaptar-se para recebê-las. Não se mostra desarrazoado ou desproporcional um programa criado pela Autora a fim de buscar métodos para inserir pessoas com deficiência em todas as suas atividades. Diante da imposição legal de oferta de vagas, a adaptação razoável se impõe. A empresa nada demonstrou, porém, no sentido de se adaptar, sendo certo que a mera divulgação de vagas não é suficiente.

Parece, ao senso comum, que as pessoas com deficiência não devem trabalhar, por exemplo, em atividades de segurança. O senso comum parte do pressuposto, no entanto, de que a deficiência está na pessoa que apresente limitações permanentes ou duradouras de ordem física, mental ou intelectual. É justamente esse o paradigma que se alterou no novo quadro constitucional propiciado pela ratificação da Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência da ONU e também na esfera ordinária da legislação brasileira, com a edição da LBI.

Verifica-se, a partir de então, como visto, que a deficiência está no meio, na sociedade, na medida em que ela apresente barreiras para que pessoas com deficiência exerçam plenamente os seus direitos. As barreiras devem ser efetivamente removidas para que cesse a deficiência social. Essas barreiras são fatos e circunstâncias sociais que efetivamente afastam a pessoa com deficiência do trabalho, do lazer ou das atividades de convívio social em geral. São definidas no ordenamento jurídico brasileiro no art. 3º, IV, como *"qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros (...)"*.

Existem experiências muito bem sucedidas em setores cuja inserção de pessoas com deficiência pareceria impossível aos olhos do antigo observador. Trago como exemplo o trabalho desenvolvido pelo Sindicato da Indústria da Construção Civil do Estado de São Paulo - SindusCon, que, depois de consultar pessoas com deficiência e profissionais habilitados, desenvolveu um quadro de mais de 140 atividades nos canteiros de obras a serem exercidas por pessoas com deficiência, inclusive com deficiência física (http://www.sindusconsp.com.br/wp-content/uploads/2015/12/IEPAC-Relatorio-PCD_Total.pdf). O setor bancário também rompeu tabus e abriu oportunidades para pessoas com deficiência, sendo de se frisar alguns bancos que superaram a quota legal. A indústria



automobilística, a seu turno, criou tarefas mais adequadas a pessoa com deficiência, pois apreendeu que trabalhadores cegos detém, no tato, mais habilidades que os trabalhadores videntes para a verificação da qualidade da pintura da lataria dos veículos.

Por todo o exposto, a sentença comporta reforma.

Dou provimento aos recursos para reformar a sentença e julgar improcedente o pedido de declaração de nulidade dos autos de infração nº 22.371.396-1 e 22.371.397-0, com a extinção do processo com resolução do mérito (art. 487, I, do CPC), ficando invertida a sucumbência, cabendo à Autora o pagamento de honorários de sucumbência à União Federal, no percentual de 10% sobre o valor atualizado da causa. Por conseguinte, **rejeito** o pedido formulado pela Recorrida em contrarrazões, para majorar o percentual dos honorários de sucumbência.

ACÓRDÃO

Em Sessão Presencial realizada em 15/07/2026, sob a Presidência da Excelentíssima Desembargadora Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu; presentes em plenário a Excelentíssima Procuradora Vanessa Kasecker Bozza, a qual sustentou oralmente, representante do Ministério Público do Trabalho, e os Excelentíssimos Desembargadores Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, Ricardo Bruel da Silveira e Valdecir Edson Fossatti; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Ricardo Tadeu Marques da Fonseca (Relator), Valdecir Edson Fossatti (Revisor) e Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu; **ACORDAM** os Desembargadores da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **EM CONHECER DOS RECURSOS ORDINÁRIOS DA UNIÃO FEDERAL E DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, assim como das contrarrazões. No mérito, por igual votação, **EM DAR-LHES PROVIMENTO** para reformar a sentença e julgar improcedente o pedido de declaração de nulidade dos autos de infração nº 22.371.396-1 e 22.371.397-0, com a extinção do processo com resolução do mérito (art. 487, I, do CPC), ficando invertida a sucumbência, cabendo à Autora o pagamento de honorários de sucumbência à União Federal, no percentual de 10% sobre o valor atualizado da causa, nos termos da fundamentação.

Custas invertidas, pela Autora, no valor de R\$ 7.511,90, calculados sobre o valor atribuído à causa, de R\$ 375.595,20.

Intimem-se.



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/e8a39b2023b391a837815a7cde2dbed87fdeff58>

Extraído em: 20/10/2026 19:41:55.

Curitiba, 15 de julho de 2026.

RICARDO TADEU MARQUES DA FONSECA
Relator

gab21tfc



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/e8a39b2023b391a837815a7cde2dbed87fdeff58>

Extraído em: 20/10/2026 19:41:55.