BRÁULIO HENRIQUE LACERDA DA NATIVIDADE

AS LIMITAÇÕES IMPOSTAS À POLÍTICA DE COTA DE EMPREGO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA



Biblioteca de Referência em Políticas Públicas

CEUB

Lacerda da Natividade, Bráulio Henrique,

AS LIMITAÇÕES IMPOSTAS À POLÍTICA DE COTA DE EMPREGO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. – Brasília:
2024
150 p.

ISBN: 978-85-7267-189-7

1.Política Pública. 2.Trabalhador. 3.Deficiência.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer ao Professor Dr. Marcelo Varella por seus ensinamentos e orientações.

Agradeço aos meus pais, irmãs e afilhados por todo apoio nessa jornada.

Agradeço especialmente a minha esposa Marina e minha filha Maria Elisa por todo amor, incentivo e paciência. Amo vocês.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO 6

2. A NECESSIDADE DE CRIAÇÃO DE UMA POLÍTICA PÚBLICA DE ACESSO AO MERCADO DE TRABALHO DESTINADA À PESSOA COM DEFICIÊNCIA 12

2.1 A INFLUÊNCIA INTERNACIONAL PARA A FORMAÇÃO DE UMA POLÍTICA PÚBLICA DE ACESSO AO MERCADO DE TRABALHO DESTINADA AO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA 13

2.1.1 A Atuação da Organização Internacional do Trabalho e da Organização das Nações Unidas em Favor do Acesso ao Mercado de Trabalho pela Pessoa com Deficiência. 13
2.1.2 A Atuação dos Organismos Internacionais Regionais em Favor do Acesso ao Mercado de Trabalho pela Pessoa com Deficiência. 20
2.1.3 A Resistência do Poder Judiciário Nacional em Relação ao Direito Internacional. 24
2.1.4 A Política de Cotas Sociais Implementada em Outros Países. 26

2.2 OS FUNDAMENTOS QUE SUSTENTAM A DISCRIMINAÇÃO POSITIVA EM PROL DOS TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL 28

2.2.1 A Adoção de Ação Afirmativa Em Busca da Igualdade Material 29
2.2.2 Os Dados Sociais Que Comprovam a Desigualdade. 32
2.2.2.1 O início da pesquisa censitária de pessoas com deficiência e dados da década de 90 33
2.2.2.2 Os dados colhidos no censo do ano 2000 e outras pesquisas complementares 36
2.2.2.3 Os novos dados superestimados do censo de 2010 e pesquisas complementares 40
2.2.2.4 A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD do Ano de 2022 e a Agenda Objetivos de Desenvolvimento Sustentável pela Organização das Nações Unidas. 42

2.3 A EVOLUÇÃO DA NOMENCLATURA E DO CONCEITO RELACIONADOS À PESSOA COM DEFICIÊNCIA E SEUS REFLEXOS PERANTE O ESTADO E A SOCIEDADE 46

3. A IMPLEMENTAÇÃO, FISCALIZAÇÃO E A DEFESA DA POLÍTICA PÚBLICA DE RESERVA DE VAGAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E A RESISTÊNCIA NA SUA APLICAÇÃO 53

3.1 A IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA NO SETOR PÚBLICO. 54

3.1.1 A Implementação da Política na Esfera Federal 54
3.1.2 O Não Atingimento das Cotas Sociais de Contratação na Administração Pública Federal e Estadual 58
3.1.3 A Obrigatoriedade do Cumprimento das Cotas Por Prestadores de Serviços Contratados Pela Administração Pública Federal 62

3.2 A IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA NO SETOR PRIVADO 64

3.2.1 Origem e Natureza Jurídica do Artigo 93 da Lei nº 8.213/1991 64
3.2.2 A Proteção Admissional na Política Pública e suas Limitações Legislativas 66
3.2.3 A Proteção à Manutenção do Emprego na Política Pública e Suas Limitações 74
3.2.4 A Necessidade de Conjugação da Política de Emprego com Medidas de Capacitação Técnica 77
3.2.5 Os Resultados da Implementação da Política Pública 78

3.3 O PODER EXECUTIVO COMO AGENTE DE PLANEJAMENTO, FISCALIZAÇÃO E DEFESA JUDICIAL DA POLÍTICA PÚBLICA 81

3.3.1 O Acompanhamento da Política de Reserva de Empregos pelo CONADE e Pelas Pastas Ministeriais. 82
3.3.2 As Fiscalizações Pela Superintendências Regionais do Trabalho 83
3.3.3 Advocacia-Geral da União e a Defesa Judicial da Política Pública 86

3.4 O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NA DEFESA DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA 87

3.5 A RESISTÊNCIA COLETIVA AO CUMPRIMENTO DA COTA SOCIAL 90

3.5.1 Da Omissão do Estado nas Políticas Públicas 91

3.5.2 As Alegações de Inexistência de Interessados, Preferência por Benefícios Sociais e Esforço Satisfatório na Busca pela Contratação 93
3.5.3 A Busca Pela Flexibilização da Aplicação da Norma e Redução da Base de Cálculo 97

4. A POLÍTICA PÚBLICA DE COTAS SOCIAIS PARA TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA E A JURISPRUDÊNCIA NACIONAL TRABALHISTA 101

4.1 A COMPETÊNCIA, A CAPACITAÇÃO E A REPRESENTATIVIDADE DA JUSTIÇA TRABALHISTA EM RELAÇÃO AOS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA 102

4.2 A POLÍTICA DE COTAS DE EMPREGOS EM NÚMEROS NA JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA NO PERÍODO DE 2019 A 2023 106

4.2.1 Análise da Jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho 107
4.2.2. Análise da Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho 110
4.2.2.1 O Esforço Suficiente e a Inaplicabilidade da Política Pública 111
4.2.2.2 A Possibilidade de Exclusão de Profissões e Categorias da Base de Apuração da Cota de Emprego 113
4.2.2.3 A Validade de Cláusula Negocial Coletiva que Limite o Alcance da Política de Cotas Sociais 115
4.2.2.4 O Direito à Manutenção ao Emprego Assegurado no §1º, do artigo 93, da Lei nº 8.213/91 e a Interpretação Restritiva Imposta Pela Jurisprudência Trabalhista 116

4.3 AS CONCLUSÕES EXTRAÍDAS DA PESQUISA JURISPRUDENCIAL TRABALHISTA 119

CONCLUSÃO 122

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS 128

1. INTRODUÇÃO

As restrições físicas, mentais e sensoriais são condições naturais que sempre acometeram um grande número de pessoas. Muitos obstáculos já foram superados para reconhecer mais dignidade e acessibilidade aos indivíduos com deficiência perante a sociedade, mas muito ainda precisa ser feito, especialmente no tocante à inclusão dessa parcela populacional no mercado de trabalho.

A política pública de cotas de empregos para trabalhadores com deficiência nos setores público e privado existe há mais de 33 (trinta e três) anos no Brasil, embora suas bases tenham sido elaboradas anteriormente no âmbito internacional. Mesmo diante desse amplo período de existência, a medida afirmativa ainda encontra importantes resistências para se aprimorar e alcançar maior efetividade em sua concretização. Essas serão os objetos de pesquisa e análise dessa dissertação.

A Organização Internacional do Trabalho – OIT foi o primeiro organismo internacional a opinar sobre a concretização de direitos aos trabalhadores com deficiência. Também foi o responsável por pactuar que seus estados-membros instituíssem medidas discriminatórias positivas em favor dessa parcela laboral com o objetivo de incentivar seu acesso ao mercado de trabalho.

Em complementação às recomendações e convenções da OIT, constituindo um robusto sistema de direitos e garantias em rede, e não hierárquico, houve relevante produção normativa pela Organização das Nações Unidas - ONU e organizações internacionais de âmbito regional, como a Organização dos Estados Americanos - OEA, da qual o Brasil é membro.

Os fundamentos que orientaram essas instituições a criarem e manterem como obrigatório a seus países-membros um programa afirmativo de contratação de trabalhadores com deficiência são o ideal de igualdade material a ser perseguido pelo Estado por meio de uma atuação positiva na concretização de direitos fundamentais a seus administrados e a situação de hipervulnerabilidade em que se encontra esse grupo populacional. No Brasil essa fragilidade social resta comprovada pelos baixos índices de inserção dessas pessoas no mercado de trabalho formal e de progressão educacional.

Dentre as normais internacionais produzidas sobre o tema, destaca-se a Convenção Internacional Sobre os Direitos das Pessoas Com Deficiência, assinada no ano de 2006 e incorporada com *status* de emenda constitucional no ordenamento interno no ano de 2009, que, além de ratificar a necessidade de implementação de uma política afirmativa de acesso ao mercado de trabalho, trouxe uma nova conceitualização às pessoas com deficiência.

A partir dessa norma constitucional, o termo pessoa com deficiência passou a ser a nomenclatura de maior legitimidade e o modelo médico para identificação dessa minoria social foi substituído pelo modelo biopsicossocial. Assim, a existência de um impedimento de longo prazo, por si só, não é mais considerada elemento único e essencial para caracterização desse grupo, sendo impreterível a análise do impedimento individual de cada indivíduo frente às barreiras impostas pela sociedade para se concluir pela restrição ou não da plenitude da vida em coletividade.

Apesar de prevista na Constituição Federal de 1988 e na Lei nº 7.853/89, a política de reserva de cotas de empregos foi efetivamente implementada em nosso ordenamento jurídico para a Administração Pública Federal por meio da promulgação da Lei nº 8.112/1990, cabendo às normas estaduais a criação em seus territórios, e para o setor privado, incluindo a Administração Pública Indireta, da Lei nº 8.213/1991.

Após a implementação no cenário nacional, houve a construção de uma estrutura organizacional com a previsão de vários órgãos com a finalidade de planejar, fiscalizar e resguardar a política de cotas de emprego. A Constituição Federal, na divisão de poderes, imputou ao Poder Executivo e seus órgãos o exercício originário dessas competências.

Às Pastas Ministeriais competem, em conjunto com o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência – CONADE, o planejamento e o acompanhamento das políticas públicas em prol das Pessoas com Deficiência. Especificamente quanto a política de cotas de empregos, ao Ministério do Trabalho e Emprego é atribuída, com exclusividade, a fiscalização do programa afirmativo por meio de seus órgãos e à Advocacia-Geral da União promover a defesa judicial quando impugnada.

Em paralelo às atribuições do Poder Executivo, o Ministério Público também atua na fiscalização da política de forma extrajudicial, por meio de seus Termos de Ajuste de Condutas, ou judicial, por meio do patrocínio de ações judiciais como ações civis públicas

e ações anulatórias decorrentes de negociações coletivas com vistas a flexibilizar a política.

O arcabouço normativo e a estruturação organizacional em prol da inserção dos trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho vêm contribuindo para o aumento das estatísticas da política pública em destaque. Do ano de 2010 a 2023, conforme apurado pela Relação Anual de Informações Sociais - RAIS, incluído o período da pandemia da COVID-19, houve um aumento de 78,43% (setenta e oito inteiros e quarenta e três centésimos por cento) de empregados com deficiência compondo a mão de obra formal no país.

Contudo, o alcance da política pública ainda avança de forma lenta, visto que a efetividade da política de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho pela reserva de vagas sofre contínuas limitações tanto do setor privado quanto do setor público, composto pelos Poderes Legislativo, Executivo e Judiciário.

O reflexo dessas restrições pode ser visto pelo quantitativo de postos de trabalho, somando-se os cargos públicos e empregos públicos e privados, destinados aos indivíduos com deficiência que não foram preenchidos no ano de 2021. Segundo a RAIS desse ano, das 828.256 (oitocentos e vinte e oito mil duzentos e cinquenta e seis) vagas reservadas às pessoas com deficiência e reabilitados, 49,81% (quarenta e nove inteiros e oitenta e um centésimos por cento) não foram preenchidas.

Desse montante, os cargos públicos não preenchidos na Administração Pública Direta foram quantificados em 18.447 (dezoito mil quatrocentos e quarenta e sete). Em relação aos empregos públicos em empresas estatais, o não preenchimento atingiu 15.502 (quinze mil quinhentos e dois) vagas. Quanto às empresas privadas com 100 ou mais empregados, foram 381.787 (trezentos e oitenta e um mil, setecentos e oitenta e sete) empregos não efetivados.

Caso atingida a meta da política pública com o preenchimento de 100% (cem por cento) dos postos de trabalho por pessoas com deficiência nos setores público e privado no referido ano, menos de 5% (cinco por cento) dessa minoria social com idade para o trabalho seria beneficiada, demonstrando que essa medida sozinha, ainda que de grande relevância, não possui o condão de solucionar todos os infortúnios desse grupo populacional.

Esse trabalho verificou que em razão de omissões normativas, por parte do Poder Legislativo e do Executivo, a política afirmativa não foi aprimorada e nem complementada por outras de forma significativa desde a sua criação. Pelo contrário, houve atuação dos representantes desses poderes em favor do veto ao aumento do rol de destinatários do cumprimento das cotas criado pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência e em apoio a criação de exceção legal a sua aplicação, a prevista no artigo 16-A, da Lei nº 7.573/1986, julgada inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal.

Também foi identificada nesse trabalho a busca por parte do setor privado pela sua não participação na concretização da política pública. Foram apresentados os argumentos usualmente utilizados por esse ramo da sociedade perante o Poder Judiciário Trabalhista para se esquivar de sua responsabilidade constitucional, se valendo de argumentos como a omissão do Estado nas políticas públicas; a inexistência de interessados nas vagas; a preferência dessa parcela populacional por benefícios sociais; a realização de esforços satisfatórios nas tentativas de contratações; a incompatibilidade da pessoa com deficiência com as principais atividades e profissões do estabelecimento empregador.

Pela maior abrangência na aplicação da política de contratação por meio das cotas de trabalho para pessoas com deficiência e pela previsão da reserva real dessas vagas na Lei nº 8.213/91, bem como por delimitação temática, foi elaborada pesquisa jurisprudencial perante os Tribunais Regionais do Trabalho e o Tribunal Superior do Trabalho visando apurar como o Poder Judiciário Trabalhista vêm analisando e julgando a concretização desse programa afirmativo em situações reais.

Para análise da jurisprudência trabalhista sobre a política de cotas de empregos foram averiguados os acórdãos dos Tribunais Regionais do Trabalho, por serem decisões colegiadas e de revisão ordinária dos fatos e fundamentos, e do Tribunal Superior do Trabalho, cuja função primordial é a pacificação e uniformização do entendimento judicial nacional.

Para constatação do entendimento das Cortes Regionais, foram solicitadas informações diretamente via Serviço de Informação ao Cidadão – SIC e realizadas buscas processuais nas bases de dados em seus sítios eletrônicos. O resultado apontou para 1.037 (mil e trinta e sete) decisões de 2ª instância proferidas entre 2019 a 2023, as quais foram classificadas como desfavoráveis ou favoráveis à concretização da política afirmativa.

Julgamentos desfavoráveis ao programa integrativo são aqueles que acolheram pedidos para restringir a base de cálculo do percentual de cotas de emprego pela exclusão de algumas profissões; que reconheceram que as empresas adotaram esforço suficiente para contratar trabalhadores com deficiência, mas não conseguiram por motivos alheios a sua vontade; que não validaram o direito à permanência no emprego até o cumprimento de todos os requisitos protetivos em casos de desligamento sem justa causa; e que declararam a impossibilidade de atuação do MPT e da Superintendência Regional do Trabalho de forma concomitante em relação ao mesmo empregador.

Em sentido favorável foram identificados os acórdãos que negaram a exclusão de profissões na apuração do cumprimento das cotas de emprego; que afastaram a alegação de esforço suficiente para contratação; que reconheceram o direito à permanência no emprego até que houvesse o cumprimento de todos os requisitos prévios para efetuar a demissão sem justa causa; e os que entenderam pela independência e autonomia entre os TACs do Ministério Público do Trabalho e os autos de infrações das Superintendências Regionais do Trabalho.

O resultado da investigação identificou que houve aumento de 46,78% (quarenta e seis inteiros e setenta e oito centésimos por cento) do ajuizamento de demandas sobre a política pública de cotas de emprego de 2019 a 2023. Foi constatado também que de cada 3 (três) decisões sobre a temática, 1 (uma) foi desfavorável à pretensão integrativa. Apurou-se ainda que 93,64% (noventa e três inteiros e sessenta e quatro centésimos por cento) das decisões não utilizaram a vasta normatização internacional em sua argumentação.

Do total de decisões regionais, 61,04% (sessenta e um inteiros e quatro centésimos por cento) foram expedidas em processos cujo tema central era a defesa da aplicação da política de cotas em sentido amplo, visando a proteção coletiva das vagas aos trabalhadores com deficiência em abstrato, e 38,96% (trinta e oito inteiros e noventa e seis centésimos) tiveram como objetivo o julgamento de pedidos individuais em defesa da manutenção do emprego.

Quanto ao posicionamento da Corte Superior Trabalhista, por meio das informações prestadas pelo próprio tribunal, foi verificado um aumento de 643,33% (seiscentos e quarenta e três inteiros e trinta e três centésimos por cento) do número de apreciações judiciais do ano de 2023 em comparação ao ano de 2013.

Em razão da competência extraordinária do Tribunal Superior do Trabalho, privilegiou-se a extração dos entendimentos reiterados dos seus órgãos de pacificação jurisprudencial. A pesquisa identificou 4 (quatro) manifestações consolidadas sobre a política afirmativa, 2 (duas) favoráveis à maior concretização da medida afirmativa e 2 (duas) restritivas de seus efeitos.

Pela maior efetividade da medida integrativa, nos termos da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, o Tribunal Superior do Trabalho fixou a tese de que acordos e convenções coletivas não podem negociar termos flexibilizadores em relação aos termos da política pública. Também seguindo o entendimento da Corte Constitucional, o TST vem decidindo de forma reiterada pela impossibilidade de exclusão de profissões ou categorias da base de cálculo de apuração das cotas de emprego.

Na contramão inclusiva, a Corte Trabalhista pacificou que demonstrado esforço suficiente por parte do estabelecimento na tentativa de contratação, mas sem obtenção do resultado por motivos alheios, não é cabível responsabilização. Porém, não foram estabelecidos critérios mínimos a orientarem os magistrados trabalhistas, deixando-se a solução à análise casuística.

Também de forma contrária a efetivação da política pública de emprego para trabalhadores com deficiência, o Tribunal Superior do Trabalho enfraqueceu o direito à manutenção ao emprego para esse empregado, visto que reiterou seu posicionamento de que cumprida a cota geral, não é necessária a contratação prévia de um empregado com deficiência ou reabilitado para efetivação da demissão de outro sem justa causa.

A conclusão do trabalho apresentará uma síntese das principais informações e dos dados apresentados ao longo da dissertação, ressaltando-se as limitações à efetivação da norma afirmativa encontradas no exercício das funções legislativa, executiva e jurisdicional, e pelo setor econômico, propondo-se uma reinterpretação da política de inserção de trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho que vise uma maior concretização dos seus efeitos.

2. A NECESSIDADE DE CRIAÇÃO DE UMA POLÍTICA PÚBLICA DE ACESSO AO MERCADO DE TRABALHO DESTINADA À PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A criação de uma política pública visando a reserva de empregos para pessoas com deficiência se fez necessária porque é por meio do trabalho que o ser humano se vê integrado socialmente, sente-se produtivo, livre e valorizado[1], além de ser uma demonstração da sua capacidade de pertencimento para a sociedade moderna.[2]

Diante da constatação de um vácuo normativo mundial, os organismos internacionais tiveram um relevante papel na conscientização e orientação dos agentes públicos brasileiros, e, também de outras nações-signatárias, levando-os a reconhecerem direitos fundamentais negados aos trabalhadores com deficiência e a criarem medidas específicas de facilitação ao acesso de postos de serviços para eles.

Essa influência fez com que o Brasil, por meio do início da colheita de informações estatísticas sobre as pessoas com deficiência, reconhecesse uma situação de desigualdade social entre seus populares e passasse a atuar de forma afirmativa para combater essa injustiça, por meio de uma política de reserva de postos de emprego para trabalhadores com deficiência com base em uma análise igualitária, sem que isso configure discriminação.

É preciso ainda deixar claro o conceito de pessoa com deficiência para que a política afirmativa criada venha a ser entendida e cumprida por todos atores sociais, assegurando que o tratamento diferenciado tenha por objeto apenas os reais beneficiários e seja incentivado perante a atividade econômica.

Serão analisados a influência exercida pelos organismos internacionais, por meio de suas normas e orientações, sobre seus Estados-Membros para o reconhecimento da proteção aos trabalhadores com deficiência mediante a utilização de ações protetivas com vistas a facilitar o acesso desses ao mercado de trabalho; a aplicação da reserva de mercado em outras nações; os fundamentos sociais e jurídicos que sustentam a

[1] BANGOLINI, Luigi. O trabalho na democracia: filosofia do trabalho. São Paulo: LTr, Brasília: Universidade de Brasília, 1981, p. 13.
[2] LANCILLOTTI, Samira Saad Pulchério. Deficiência e trabalho: redimensionando o singular no contexto universal. Coleção polêmicas do nosso tempo. Campinas: SP: Autores Associados, 2003, p. 12.

discriminação positiva em prol dessa minoria; além da conceitualização da pessoa com deficiência a ser contemplada pela medida afirmativa.

2.1 A Influência Internacional para a Formação de uma Política Pública de acesso ao Mercado de Trabalho destinada ao Trabalhador com Deficiência

No âmbito internacional, com início das atividades da Organização Internacional do Trabalho – OIT, se desenvolveu uma grande preocupação em relação à ausência de direitos voltados para os trabalhadores com deficiência ao redor do mundo. O estudo cronológico das normas e opinativos produzidos nessas searas externas nos ajudam a entender que o processo de implementação dessas proteções foi evoluindo aos poucos até o advento de uma normatização sedimentada no respeito aos direitos humanos.

É importante a apresentação dos principais normativos internacionais que trataram da reserva de vagas de emprego aos trabalhadores com deficiência, ressaltando os que foram aderidos pelo Brasil, para analisarmos a sua receptividade pelo Estado em todas as suas esferas de atuação em relação a essa política pública.

Para os fins desse trabalho serão examinados os principais normativos internacionais que contribuíram e que asseguram direitos aos trabalhadores com deficiência, direta ou indiretamente, dando enfoque às normas que visam lhes favorecer o ingresso no mercado de trabalho.

2.1.1 A Atuação da Organização Internacional do Trabalho e da Organização das Nações Unidas em Favor do Acesso ao Mercado de Trabalho pela Pessoa com Deficiência.

Embora não haja uniformidade doutrinária quanto à identificação dos marcos temporais, não há como analisar a política de favorecimento à contratação de trabalhadores com deficiência atual sem relembrar o longo caminho percorrido até chegarmos a esse ponto histórico de preocupação com a concretização de direitos sociais fundamentais para essa parcela da coletividade.[3]

Há quatro grandes momentos históricos pelos quais percorreu o trato global com as pessoas com deficiência, são eles: a fase da intolerância, marcada como representação

[3] BRANDÃO, Cláudio. O direito à adaptação razoável como elemento integrante do Direito do Trabalho Digno da Pessoa com Deficiência. *In*: DELGADO, Gabriela. Coordenadora. Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI: principiologia, dimensões e interfaces no Estado democrático de direito. São Paulo: LTr, 2020, p. 226.

da incapacidade como pecado, impureza, ira celestial; a fase da invisibilidade, quando houve o reconhecimento desses indivíduos como seres humanos de direito, contudo não lhes sendo reservado nenhum tratamento especial; a fase assistencialista, na qual a pessoa com deficiência passou a ser vista como alguém a ser curado de uma doença, que precisa de ajuda para ser integrado à sociedade; a fase do reconhecimento dos direitos humanos, a qual se define pela inclusão social e eliminação de obstáculos da sociedade para o pleno gozo da cidadania.[4]

A criação da Organização Internacional do Trabalho[5] - sob a modalidade tripartite, atuando juntamente com organizações governamentais, de empregados e de empregadores, no ano de 1919 - e o desenvolvimento do seu trabalho estão relacionadas à fase do reconhecimento dos direitos humanos e desencadearam a urgente necessidade de se debater sobre as pessoas com deficiência, seja em razão do aumento significativo desse grupo, seja pela constatação da ausência de normativos que lhes assegurassem uma vida digna em comunidade. [6]

A Organização Internacional do Trabalho dispõe de dois principais instrumentos normativos: a convenção, que para ter eficácia e aplicabilidade no ordenamento jurídico do Estado-Membro torna imprescindível a sua ratificação interna, por ter natureza de tratado internacional; e a recomendação, que tem por finalidade sugerir ao Poder Legislativo do seu Estado integrante possíveis alterações, supressões ou criações legislativas internas sobre as matérias objetos de suas convenções. Esse último mecanismo normativo pode ser definido como um princípio orientador de caráter não-vinculativo.[7]

Dentre os importantes dispositivos internacionais da Organização Internacional do Trabalho, alguns trataram, com grande relevância, sobre o acesso ao mercado de trabalho,

[4] PIOVESAN, Flávia. Convenção da ONU sobre Direitos das Pessoas com Deficiência: inovações, alcance e impacto. *In*: FERRAZ, Carolina Valença. Coordenadora. Manual dos direitos da pessoa com deficiência. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 46.

[5] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. História da OIT, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm. Acesso em 14 set. 2023.

[6] BRANDÃO, Cláudio. O direito à adaptação razoável como elemento integrante do Direito do Trabalho Digno da Pessoa com Deficiência. *In*: DELGADO, Gabriela. Coordenadora. Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI: principiologia, dimensões e interfaces no Estado democrático de direito. São Paulo: LTr, 2020, p. 226.

[7] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. As regras do jogo: uma introdução à ação normativa da Organização Internacional do Trabalho. Genebra, Bureau Internacional do Trabalho, 2019, p. 20.

reconhecendo direitos às pessoas com deficiência em diferentes níveis. Quanto a esse tema, os principais normativos serão objeto de análise a seguir.

A Recomendação nº 22/1925 pode ser considerada a primeira disposição sugestiva com vistas a assegurar direitos às pessoas com deficiência, ainda que não determinada para esse fim, haja vista que sua maior preocupação tenha sido em relação aos empregados acidentados no curso do trabalho.[8]

Intitulada como Recomendação Sobre Indenização por Acidentes de Trabalho, por meio desse opinativo a OIT sugeriu a seus membros que instituíssem normas que garantissem aos trabalhadores acidentados em decorrência do trabalho e a seus familiares, em caso de morte, padrões mínimos indenizatórios e a reeducação profissional, bem como que incentivassem a criação de organizações que promovessem essa reabilitação laboral.[9]

O ano de 1944 teve uma importância ímpar na história do organismo internacional e dos próprios Direitos Humanos em razão da realização da 26ª Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, também denominada de Declaração da Filadélfia, ocorrida em 10 de maio desse ano, na qual foram estabelecidos os itens e objetivos da Organização Internacional do Trabalho e os princípios que devem inspirar a política dos seus signatários.[10]

A Declaração da Filadélfia, pela sua relevância, é entendida como a antecipação da Carta das Nações Unidas e da Declaração Universal dos Direitos do Homem, sendo possível ver esse caráter universal em seus objetivos ao afirmar que para existir a justiça social, dentre outros pontos, deve-se reconhecer que "todos os seres humanos de qualquer raça, crença ou sexo, têm o direito de assegurar o bem-estar material e o

[8] CASTRO, Moisés Coelho. Inclusão, deficiência e trabalho: normas e ações afirmativas à luz do direito internacional. Belo Horizonte: Dialética, 2021, p. 52.

[9] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Recomendações. Recomendação nº 22, de 10 de junho de 1925. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312360:NO. Acesso em 20 set. 2023.

[10] MEIRELES, José Roberto Abrão. As Convenções da Organização Internacional do Trabalho sobre Direitos Humanos Fundamentais e seu Status Normativo. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Goiânia, 2011. Disponível em: https://tede2.pucgoias.edu.br/bitstream/tede/2623/1/Jose%20Humberto%20Abrao%20Meireles.pdf. Acesso em 09 nov. 2023.

desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade, da tranquilidade econômica e com as mesmas possibilidades".[11]

Nota-se a preocupação da OIT em reconhecer que o trabalho não é uma mercadoria decorrente da troca de um esforço por dinheiro, mas, sim, a via para o desenvolvimento do ser humano em toda a sua completitude.

Ainda sob a influência dessa convenção, foi expedida a Recomendação nº 71/1944, denominada de Recomendação Sobre a Organização do Emprego (transição da guerra para a paz) que, no tópico destinado aos seus princípios gerais, em seu item X (dez) inovou ao dispor sobre a necessidade dos empregadores disponibilizarem aos trabalhadores com deficiência, qualquer que seja a origem dessa, meios de qualificação e sua recolocação profissional.[12]

Em suas disposições específicas, a recomendação prevê ainda que devem ser garantidas aos indivíduos com deficiência as mesmas oportunidades de acesso ao emprego que aos demais e sugere que empregadores que tenham instalações adequadas sejam induzidos a formar uma proporção razoável entre empregados com e sem deficiência, trazendo em seu cerne o embrião da política de cotas de emprego.[13]

Nos anos seguintes, a OIT manteve sua atenção aos trabalhadores com deficiência e, no ano de 1946, foram expedidas novas Convenções sobre essa parcela populacional, como as de números 77/1946[14], 78/1946[15] e 79/1946[16], as quais incentivam seus

[11] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. 26ª Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. 10 de maio de 1944. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em 09 nov. 2023.

[12] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Recomendações. Recomendação nº 71, ano de 1944. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:4168004742670::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y: Acesso em 09 nov. 2023.

[13] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Recomendações. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312449:NO. Acesso em 09 nov. 2023.

[14] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Recomendações. Recomendação nº 77 de 06 de junho de 1946. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:4168004742670::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y: Acesso em 09 nov. 2023.

[15] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Recomendações. Recomendação nº 78, de 06 de junho de 1946. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:4168004742670::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y: Acesso em 09 nov. 2023.

[16] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Recomendações. Recomendação nº 79, de 19 de setembro de 1946. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312417

membros a adotarem medidas apropriadas em relação aos exames médicos dos trabalhadores menores com deficiência[17], esses normativos, contudo, não foram ratificados pelo Brasil.

A Convenção nº 88[18], regulamentada pela Recomendação nº 83, ambas datadas do ano de 1948, em seu artigo 7º, alínea "b", também disciplinou o trabalho das pessoas com deficiência ao prever que as organizações dos serviços de emprego deveriam tomar medidas para "atender de maneira satisfatória às necessidades de determinadas categorias de pretendentes a empregos, tais como os inválidos".[19]

A Recomendação da OIT nº 99, de 25 de junho de 1955[20], teve como objetivo orientar os países membros sobre a necessidade de coibir discriminações injustificadas ou alterar a igualdade de oportunidades no acesso a empregos e profissões.

A Convenção nº 111[21] da OIT, datada de 25 de junho de 1958, promulgada pelo Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968, e a Recomendação nº 111[22], da mesma data, que suplementa a convenção de mesma numeração, também tratam sobre discriminação em matéria de emprego e profissão, compreendendo, além do rol exemplificativo, essa ação como: "qualquer outra distinção, exclusão ou preferência, que

:NO. Acesso em 09 nov. 2023.

[17] FARIA, Thaís. Convenções da OIT sobre Trabalho e Pessoas com Deficiência. Disponível em: https://www.acessibilidadenotrabalho.org/modulos/direito-ao-trabalho/convencoes-da-oit-sobre-trabalho-e-pessoas-com-deficiencia. Acesso em 09 nov. 2023.

[18] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenções. Convenção nº 88, de 10 de agosto de 1950. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235132/lang--pt/index.htm. Acesso em 09 nov. 2023.

[19] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Recomendações. Recomendação nº 83, 17 de junho de 1948. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312421:NO. Acesso em 11 nov. 2023.

[20] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Recomendações. Recomendação da OIT nº 99, de 25 de junho de 1955. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312437:NO. Acesso em 20 set. 2023.

[21] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenções. Convenção nº 111, de 25 de junho de 1958. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em 09 nov. 2023.

[22] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Recomendações. Recomendação da OIT nº 111, de 25 de junho de 1958. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312437:NO. Acesso em 20 set. 2023.

tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidades, ou tratamento, emprego ou profissão"[23], protegendo, assim, o acesso ao trabalho das pessoas com deficiência.

A Convenção nº 159[24] da OIT, de 20 de junho de 1983, promulgada pelo Decreto nº 129, de 22.05.91, e a Recomendação nº 168[25], de 20 de junho de 1983, que a suplementa, tiveram como norte a previsão da adoção de políticas públicas visando a readaptação profissional em benefício aos trabalhadores com deficiência.

Esse tratado, baseado na igualdade material de oportunidade, prevê que sejam adotados mecanismos que garantam a discriminação positiva do obreiro com deficiência em relação aos demais funcionários, assegurando a ele ainda o direito de se manter e progredir em emprego adequado, aceito por sua livre escolha e no mercado regular de trabalho, além de proibir a discriminação posterior à contratação, por meio do isolamento em relação aos demais trabalhadores da instituição.[26]

Sob a perspectiva legislativa da Organização das Nações Unidas, sua primeira convenção, a Declaração Universal de Direitos Humanos[27], promulgada em 1948, se tornou um marco normativo global ao decretar disposições comuns a todos os seres humanos. Houve também um grande incentivo à criação e ao desenvolvimento de movimentos sociais com o objetivo de concretizar os direitos ali declarados e não existentes em suas realidades.[28]

---

[23] BRASIL. Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Anexo XXVIII. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm#anexo28. Acesso em 23 set. 2023.

[24] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenções. Convenção nº 159, de 20 de junho de 1983. Disponível em https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236165/lang--pt/index.htm. Acesso em 09 nov. 2023.

[25] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Recomendações. Recomendação da OIT nº Recomendação nº 168, de 20 de junho de 1983. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312506:NO. Acesso em 20 set. 2023.

[26] CASTRO, Moisés Coelho. A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro: um estudo das normas e ações afirmativas à luz do direito internacional. Franca: [s.n.], 2016, p. 40.

[27] ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. Declaração Universal de Direitos Humanos. Disponível em: https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf. Acesso em 28 mar. 2024.

[28] RODRIGUES, Olga Maria Piazentin Rolim. CAPELLINI, Vera Lúcia Messias Fialho. O direito da pessoa com deficiência: marcos internacionais. Disponível em: https://acervodigital.unesp.br/bitstream/unesp/155248/1/unesp-nead_reei1_ee_d02_texto01.pdf. Acesso em 06 dez. 2023.

Quanto à luta pelos direitos das pessoas com deficiência, a Organização das Nações Unidas promulgou, no ano de 1971, a Declaração dos Direitos de Pessoas com Deficiência Mental[29], após quatro anos, a Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiências[30], além de proclamar o ano de 1981 como o Ano Internacional dos Portadores de Deficiência, com o fito de dar maior visibilidade a essa causa.[31]

Em 3 de dezembro de 1982, foi aprovada pela ONU a Ação Mundial para as Pessoas com Deficiência, por meio da Resolução nº 37/52. Entre seus objetivos principais contemplou-se a igualdade de oportunidades de trabalho.[32]

Nesse interim, foi instituído, em 3 de dezembro de 1992, o Dia Internacional das Pessoas com Deficiência. Em 10 de junho de 1994 foi adotada orientação das Nações Unidas sobre a necessidade de se ofertar mais oportunidades para pessoas portadoras de deficiências por meio da Declaração de Salamanca.[33]

A grande obra normativa da ONU voltada a esse grupo minoritário veio com a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência de 2006 e seu Protocolo Facultativo, promulgada no direito pátrio pelo Decreto nº 6.949/2009, de 25 de agosto de 2009[34]. Esse importante normativo internacional se tornou um divisor de águas no ordenamento jurídico brasileiro, pois foi o primeiro tratado de Direitos Humanos

[29] ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. Declaração dos Direitos de Pessoas com Deficiência Mental. Disponível em: https://abres.org.br/wp-content/uploads/2019/11/declaracao_dos_direitos_de_pessoas_com_deficiencia_mental_de_22_12_1971.pdf . Acesso em 28 mar. 2024.

[30] ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiências. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec_def.pdfhttps://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf. Acesso em 28 mar. 2024.

[31] RODRIGUES, Olga Maria Piazentin Rolim. CAPELLINI, Vera Lúcia Messias Fialho. O direito da pessoa com deficiência: marcos internacionais. Disponível em: https://acervodigital.unesp.br/bitstream/unesp/155248/1/unesp-nead_reei1_ee_d02_texto01.pdf. Acesso em 06 dez. 2023.

[32] COSTA, Sandra Morais de Brito. Dignidade humana e pessoa com deficiência: aspectos legais e trabalhistas. São Paulo: LTr. 2008, p. 26.

[33] ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. UNESCO - Organização das Nações Unidas para Educação, Ciência e Cultura. Declaração de Salamanca sobre Princípios, Política e Práticas na Área das Necessidades Educativas Especiais, 10 de junho de 2004. Disponível em: https://www.udesc.br/arquivos/udesc/documentos/Declara__o_de_Salamanca_15226886560741_7091.pdf. Acesso em 28 mar. 2024.

[34] BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em 20 set. 2023.

incorporado nos termos do artigo 5º, §3º, da Carta Maior, e, portanto, suas disposições tornaram-se equivalentes às de uma emenda constitucional.[35]

Essa natureza jurídica especial tornou obrigatória aos legisladores ordinários a concretização das medidas positivas que assegurassem os direitos diferenciados aos trabalhadores com deficiência, passou a impedir a produção legislativa em sentido contrário, bem como determinou que fossem aplicadas as suas diretrizes em todas as políticas públicas de proteção e de promoção dos direitos humanos, revelando-se um grande ganho na interpretação da igualdade substancial.[36]

2.1.2 A Atuação dos Organismos Internacionais Regionais em Favor do Acesso ao Mercado de Trabalho pela Pessoa com Deficiência.

A proteção internacional regional possui grande importância no monitoramento e implementação de direitos humanos, apresentando, inclusive, vantagens em relação à ordem internacional global, porque tem um número menor de Países-Membros para formar o consenso político e a redação dos textos convencionais, além de apresentar maior homogeneidade cultural, linguística, de tradições, entre outros aspectos sociais das populações interessadas.[37]

Estão implementados sistemas regionais de proteção de direitos humanos nos continentes europeu, americano e africano, não obstante os esforços desse último continente "com a incipiência de uma cultura de valorização dos direitos humanos, ostentando-se uma aguda carência dos direitos mais básicos, como saúde, educação e moradia".[38]

No bloco asiático existe a Declaração de Direitos Humanos da Associação de Nações do Sudeste Asiático, de caráter não vinculante, restritiva à parte dos países daquela região, mas sem instrumentos de implementação e monitoramento[39]. No mundo

---

[35] BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidente da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

[36] CASTRO, Moisés Coelho. Inclusão, deficiência e trabalho: normas e ações afirmativas à luz do direito internacional. Belo Horizonte: Dialética, 2021, p. 145.

[37] SMITH, Rhona K. M. Textbook on International Human Rights. Online Resource Center. Oxford. 6th edition. p. 84.

[38] FRANÇA JÚNIOR, Francisco de Assis de; VASCONCELOS FILHO, José Marques de. África, Ásia e Mundo Árabe: deficiências históricas na estruturação e no funcionamento de mecanismos regionais de proteção dos direitos humanos. Revista Jurídica Luso-Brasileira, Ano 7 (2021), n.º 6, pp. 869-881. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2021/6/2021_06_0869_0881.pdf. Acesso em 15 mar. 2024.

[39] CANÇADO TRINDADE, Antônio Augusto. Tratado de Direito Internacional dos Direitos Humanos – v. III. Porto

árabe houve a criação da Carta Árabe de Direitos Humanos, o que apresenta um avanço importante para o reconhecimento de direitos humanos. Contudo, preceitos religiosos vinculados ao Islamismo não são dissociados da sua interpretação, diminuindo-lhe a efetividade.[40]

Para além do sistema das Nações Unidas, o Estado Brasileiro como signatário da Organização dos Estados Americanos - OEA, desde sua criação no ano de 1948, se submete a sua Carta instituidora; à Comissão Interamericana de Direitos Humanos e; à Corte Interamericana de Direitos Humanos.[41]

A Carta da Organização dos Estados Americanos, nos termos do artigo 34, assegura que seus membros reconhecem a busca dos seguintes objetivos: igualdade de oportunidades laborais; eliminação da pobreza extrema; distribuição equitativa de riqueza e renda; efetiva participação da população nas decisões sobre seu desenvolvimento; e reconhece como uma das metas básicas garantir salários justos, oportunidades de emprego e condições de trabalho aceitáveis para todos.[42]

Especificamente em relação às pessoas com deficiência, no ano de 2001, por meio do Decreto 3.956, foi promulgada a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência cujos objetivos principais são a eliminação de práticas discriminatórias em face dos indivíduos com deficiência e a promoção de sua efetiva participação na sociedade.[43]

Cabe ressaltar que as fontes legislativas internacionais citadas não possuem a finalidade de esgotar ou enumerar todos os instrumentos externos de proteção existentes às pessoas ou aos trabalhadores com deficiência, uma vez que várias outras importantes normas preveem proteções complementares ou mesmo ratificam as criadas pelos

Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2003, p. 360.

[40] MAZZUOLI, Valério de Oliveira. Curso de Direitos Humanos. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 163.

[41] PIOVESAN, Flávia. Direito humanos, globalização econômica e integração regional: desafios do direito constitucional. São Paulo: Max Limonad, 2002.

[42] ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. Carta da Organização dos Estados Americanos. Disponível em https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/q.carta.oea.htm. Acesso em 21 set. 2023.

[43] BRASIL. Decreto nº 3.956, de 8 de outubro de 2001. Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm. Acesso em 20 set. 2023.

organismos da ONU, como fizeram, por exemplo, a Carta da Organização dos Estados Americanos[44] ou mesmo a Carta Democrática Interamericana.[45]

Os tratados de abrangência regional ou local, os quais delimitam sua aplicação a um determinado continente ou bloco formado por alguns países soberanos, possuem grande importância para a defesa dos direitos humanos, pois tornam possível a sua proteção em uma esfera complementar à global. E mais, a organização regionalizada apresenta maior possibilidade de monitoramento, principalmente por prever a criação de comissões e cortes internacionais, como a Corte Interamericana de Direitos Humanos, a qual o Brasil se submete.[46]

A Corte Interamericana de Direitos Humanos possui dupla atribuição: consultiva e contenciosa. A competência consultiva se apresenta na interpretação das disposições da Convenção Americana e demais tratados. Já a contenciosa possui caráter jurisdicional e está relacionada a solução de controvérsias na interpretação ou aplicação da convenção.[47]

A decisão proferida pela Corte Interamericana de Direitos Humanos é constituída de força vinculante e obrigatória, cabendo o Estado-Membro condenado cumpri-la de forma imediata, valendo como título executivo perante seu Poder Judiciário[48]. Sua jurisprudência, como parte do sistema protetivo interamericano, está se consolidando como uma "importante e eficaz estratégia de proteção de direitos humanos, quando as instituições nacionais se mostram omissas ou falhas".[49]

Como demonstração desse aumento protetivo e por ser uma relevante fonte de direito, faz-se aqui a apresentação do caso Guevara Díaz vs. Costa Rica, julgado em 22 de junho de 2022, no qual a Corte Interamericana de Direitos Humanos reconheceu a

---

[44] ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. Carta da Organização dos Estados Americanos. Disponível em https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/q.carta.oea.htm. Acesso em 21 set. 2023.

[45] ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. Carta Democrática Interamericana. Disponível em: https://www.oas.org/pt/democratic-charter/pdf/demcharter_pt.pdf. Acesso em 21 set. 2023.

[46] VARELLA, Marcelo D.; MONEBHURRUN, Nitish; GONTIJO, André Pires. Proteção Internacional dos Direitos Humanos. Rio de Janeiro: Processo, 2019, pp. 32 – 34.

[47] PIOVESAN, Flávia. Direitos humanos e o direito constitucional internacional. 14. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 348.

[48] CANÇADO TRINDADE, Antônio Augusto; ROBLES, Manuel E. Ventura. El Futuro de La Corte Interamericana de Derechos Humanos. 2. ed. atualizada e ampliada. San José/Costa Rica: Corte Interamericana de Direitos Humanos/ACNUR, 2004.

[49] PIOVESAN, Flávia. Direitos humanos e o direito constitucional internacional. 14. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 363.

violação à Convenção Americana de Direitos Humanos por parte do Estado da Costa Rica, haja vista que esse Estado-Membro, além de não assegurar direitos ao trabalhador com deficiência, foi o próprio agressor da norma protetiva.[50]

Em síntese, o senhor Luis Fernando Guevara Díaz, trabalhador com deficiência intelectual, após habilitado e aprovado em um certame para preencher uma vaga efetiva de emprego no Ministério das Finanças da Costa Rica, a qual já ocupava como temporário há mais de dois anos, foi impedido de assumir o posto concorrido e, posteriormente, demitido após o Coordenador Geral da Unidade alegar que "por causa dos problemas de retardo e bloqueio emocional que sofre, (informações fornecido pela mãe), considero que ele não é pessoa qualificada (sic) para o cargo. Se você quisesse existem várias maneiras de ajudar".[51]

O trabalhador acionou as instâncias legais até suas razões chegarem à Câmara Constitucional do Supremo Tribunal de Justiça do país, a qual considerou que o procedimento seguido no processo de contratação cumpriu todos os parâmetros estabelecidos em lei, podendo o Estado da Costa Rica negar sua contratação no exercício de poderes discricionários, conforme apontado pelo Diretor Administrativo e Diretor Geral do Ministério das Finanças na sua resposta ao pedido de revogação.[52]

O caso então foi levado à Corte Interamericana de Direitos Humanos que, dentre outros argumentos, verificou a contrariedade da atuação do Estado da Costa Rica em face dos termos da Convenção Americana de Direitos Humanos. Vale aqui a transcrição de trecho explicativo da sentença em favor do trabalhador:

> No entanto, a ausência de justificação adequada para decidir não nomear uma pessoa por causa de uma deficiência cria uma presunção sobre a carácter discriminatório desta medida. Isso requer uma base mais rigorosa que determina as razões objetivas pelas quais essa decisão é adotada. Neste sentido, quando as autoridades administrativas envolvidas na decisão de selecionar o vencedor do concurso para o cargo 010179 decidiram não nomear o Senhor Guevara devido à sua deficiência e no exercício de "poderes discricionário", conforme apontado pelo Diretor Administrativo e Diretor Geral da do Ministério das Finanças na sua resposta ao pedido de revogação, o Estado não cumpriu o dever

[50] CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Guevara Díaz vs. Costa Rica. Serie C No. 453, Sentença de 22 de junho de 2022. Disponível em https://jurisprudencia.corteidh.or.cr/vid/corte-idh-caso-guevara-916956402. Acesso em 06 dez. 2023, tradução livre.
[51] CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Guevara Díaz vs. Costa Rica. Serie C No. 453, Sentença de 22 de junho de 2022. Disponível em https://jurisprudencia.corteidh.or.cr/vid/corte-idh-caso-guevara-916956402. Acesso em 06 dez. 2023, tradução livre.
[52] CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Guevara Díaz vs. Costa Rica. Serie C No. 453, Sentença de 22 de junho de 2022. Disponível em https://jurisprudencia.corteidh.or.cr/vid/corte-idh-caso-guevara-916956402. Acesso em 06 dez. 2023, tradução livre.

> de apresentar argumentos suficientes para justificar a referida decisão. Além disso, a Corte lembra que o Regulamento Autônomo do Ministério do Tesouro indicou que o vínculo laboral dos trabalhadores temporários terminou quando um candidato a ocupar um cargo permanente foi escolhido na lista restrita. Desta forma, o Sr. Guevara foi demitido de seu cargo interino como Trabalhador Diversos 1º no Ministério das Finanças por não ter sido selecionado no concurso 01-02. Tal como referido acima, a vítima foi discriminada na referida competição devido à sua deficiência intelectual, o que fez com que ele não fosse selecionado para obter nomeação para o cargo. Por esta razão, a Corte considera que a demissão do senhor Guevara foi injustificada, na medida em que ocorreu como consequência direta da discriminação sofrida no concurso 01- 02. Portanto, constituiu violação ao seu direito de permanência no emprego. [53]

Em seu voto, o juiz brasileiro, Rodrigo de Bittencourt Mudrovitsch, ressaltou que "houve, no caso concreto, evidente afronta ao direito à igualdade, previsto no art. 24 da Convenção Americana de Direitos Humanos ("Convenção"), e, quanto a esse fundamento, não há divergência entre os juízes da Corte".[54]

O caso concreto demonstrou que, mesmo signatário da Convenção Americana de Direitos Humanos, o Estado da Costa Rica não protegeu seu cidadão da discriminação ocorrida dentro de sua repartição e foi condenado pela corte internacional regional, o que, pela sua proximidade, facilitou o acesso do peticionante à sua jurisdição.

Outro ponto de grande relevância nessa competência concorrente, local, regional, e mundial, para dispor sobre normas internacionais de direitos humanos é a compreensão dessa proteção estruturada em forma de rede, permitindo o diálogo e a coexistência de todas em igualdade de importância, desde que objetive a ampliação dos direitos conquistados e o aumento dos foros de defesa, não havendo hierarquia internacional como uma pirâmide kelseniana.[55]

2.1.3 A Resistência do Poder Judiciário Nacional em Relação ao Direito Internacional.

Embora o Direito Internacional tenha desenvolvido importantes pilares para a proteção do acesso e da manutenção do trabalhador com deficiência no mercado de trabalho, há que se ressaltar que a adoção dos fundamentos insculpidos nas normais

---

[53] CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Guevara Díaz vs. Costa Rica. Serie C No. 453, Sentença de 22 de junho de 2022. Disponível em https://jurisprudencia.corteidh.or.cr/vid/corte-idh-caso-guevara-916956402. Acesso em 06 dez. 2023, tradução livre.

[54] MUDROVITSCH, Rodrigo. Voto Concorrente. CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS, Guevara Díaz vs. Costa Rica. Serie C No. 453, Sentença de 22 de junho de 2022. Disponível em https://jurisprudencia.corteidh.or.cr/vid/corte-idh-caso-guevara-916956402/expression/917872062. Acesso em 06 dez. 2023, tradução livre.

[55] VARELLA, Marcelo D.; MONEBHURRUN, Nitish; GONTIJO, André Pires. Proteção Internacional dos Direitos Humanos. Rio de Janeiro: Processo, 2019, pp. 44 – 49.

internacionais encontra uma forte resistência e inobservância por parte do poder público brasileiro.

Por parte dos Poderes Legislativo e Executivo essa falta de interesse na implementação da norma internacional decorre essencialmente da demora no trâmite legislativo para incorporá-lo ou mesmo criar mecanismos acessórios para sua execução, como pode ser visto na política em exame. A apatia do Poder Judiciário decorre da abstenção do seu uso, a qual foi apurada na pesquisa que subsidia esse trabalho.

Entre os anos de 2019 a 2013, foram identificadas 1.037 (mil e trinta e sete) decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho em relação à política de emprego para trabalhadores com deficiência. Desse total, somente 66 (sessenta e seis) acórdãos, representando 6,36% (seis inteiros e trinta e seis centésimos por cento), se valeram das normas internacionais para embasar suas conclusões.

Das 24 (vinte e quatro) cortes regionais trabalhistas pesquisadas, a melhor média de uso das normas internacionais pertenceu ao Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, que se valeu de seus fundamentos em 19,64% (dezenove inteiros e sessenta e quatro centésimos por cento) das suas decisões. Em oposição, os Tribunais Regionais do Trabalho da 7ª, 13ª, 14ª, 16ª, 18ª, 18ª, 20ª e 21ª Regiões não as mencionaram em nenhuma oportunidade.

A ampla maioria dos integrantes desse ramo do poder estatal parece adotar uma teoria monista nacionalista radical, optando pela desconsideração das normas e jurisprudência firmada no cenário internacional em detrimento da aplicabilidade de normas ou entendimentos internos ou as citando apenas para reforçar a racionalidade da própria corte ou a disposição nacional.[56]

Seria fundamental uma mudança estrutural da postura do Poder Judiciário brasileiro perante a interpretação dos tratados incorporados ao ordenamento jurídico, essencialmente para fins de aplicação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, privilegiando as interpretações conferidas pelos tribunais e comitês internacionais competentes na resolução do caso concreto, os quais possuem ampla

[56] UCHOA, Bruna Fonseca; BEMERGUY, Rafael Cruz; MAGALHÃES, Breno Baía. A Recepção da Convenção Americana sobre Direitos Humanos pelo Supremo Tribunal Federal (2009-2015) e a Supralegalidade: O Discurso Engajado e a Prática Resistente. *In*: MAUÉS, Antônio Moreira; MAGALHÃES, Breno Baía (org.). O cumprimento das sentenças da Corte Interamericana de Direitos Humanos: Brasil, Argentina, Colômbia e México. Rio de Janeiro: Lumens Juris, 2017, p. 22.

especialização sobre o tema e buscam a extração de uma efetividade máxima de seus termos.[57]

O que se conclui da assunção dessa postura limitativa é que ela torna inexistente a construção de um diálogo judicial entre cortes e legislações, impedindo o desenvolvimento dinâmico da proteção dos direitos humanos e enfraquecendo não apenas a proteção desses direitos em âmbito interno, como será apreciado com maior profundidade em tópicos posteriores, como também na seara internacional.[58]

2.1.4 A Política de Cotas Sociais Implementada em Outros Países.

A evolução e multiplicação das normas internacionais por longas décadas demonstram que as pessoas com deficiência há muito vivem alguns andares abaixo da superfície da sociedade global, conquistando progressivamente um mínimo respaldo social e jurídico que os reconheça como sujeitos de suas histórias.[59]

A partir do direito internacional, a pessoa com deficiência passou a ser vista como titular de direitos, dona de seu tempo, da sua história, da sua independência, do seu lugar na sociedade, do seu posto de trabalho e, principalmente, da sua dignidade, deixando para trás a pecha de objeto de compaixão.[60]

Sem dúvidas o direito internacional agiu na vanguarda da proteção efetiva das pessoas com deficiência como detentoras de direitos e não como meros indivíduos a serem curados ou assistidos pela sociedade. Essa atuação exerceu uma grande influência nos ordenamentos jurídicos pelo mundo, em especial na criação de cotas de acesso ao mercado de trabalho para trabalhadores pertencentes a essa minoria.

No ano de 2021, identificaram-se as seguintes experiências internacionais de criação de cotas sociais de acesso ao mercado de trabalho às pessoas com deficiência em diversos países[61]:

---

[57] FINA, Valentina Della. The Committee on the Rights of Persons with Disabilities. Springer Nature: Switzerland AG 2023.p. 173Disponível em: https://doi.org/10.1007/978-3-031-39415-7_1. Acesso em 20 maio 2024.

[58] CABACINHA, Paulo Máximo de Castro. O Poder Judiciário Nacional e a Corte Interamericana de Direitos Humanos: diálogo ou indiferença. Belo Horizonte: Arraes, 2020.

[59] CASTRO, Moisés Coelho. Inclusão, deficiência e trabalho: normas e ações afirmativas à luz do direito internacional. Belo Horizonte: Dialética, 2021, p. 50.

[60] PIOVESAN, Flávia. Direitos humanos e o direito constitucional internacional. 14. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013, pp. 295 e 296.

[61] CASTRO, Moisés Coelho. Inclusão, deficiência e trabalho: normas e ações afirmativas à luz do direito

Nos países Europeus, como exemplos, tem-se que em Portugal foi estabelecida a cota de 2% (dois por cento) para a iniciativa privada e de 5% (cinco por cento) para administração pública; na Espanha, 2% (dois por cento) para empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados; na França, 6% (seis por cento) para empresas com mais de 20 (vinte) funcionários; na Itália, a cota é variável entre 1% (um por cento) e 7% (sete por cento), a depender do número de trabalhadores; na Alemanha, 6% (seis por cento) para empresas com mais de 16 (dezesseis) empregados; na Áustria, 4% (quatro por cento) nas empresa com mais de 25 (vinte e cinco) trabalhadores; na Bélgica o percentual é negociado entre sindicatos; na Holanda, entre 3% (três) e 7% (sete por cento), a depender de negociação coletiva e do ramo econômico do estabelecimento; na Irlanda, 3% (três por cento) apenas para o setor público; no Reino Unido não há previsão de cotas na legislação, porém, esse pode ser fixado pelo Poder Judiciário quando provocado.

Nas américas podemos citar que na Argentina são previstos 4% (quatro por cento) para o setor público; na Colômbia não há fixação legal, mas existem benefícios fiscais para as empresas que tenham no mínimo 10% (dez por cento) de trabalhadores com deficiência em seus quadros; em El Salvador, 1 (uma) pessoa para empresas com mais de 25 (vinte e cinco) empregados; em Honduras varia de 1 (uma) a 4 (quatro) pessoas, a depender da quantidade de funcionários; na Nicarágua, 1 (uma) pessoa a cada 50 (cinquenta) trabalhadores; no Panamá, 2% (dois por cento) para empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados, devendo o setor público cumprir da mesma forma em todas as suas instituições; no Peru não há imposição normativa, mas existem benefícios às empresas que assim procederem; no Uruguai, 4% (quatro por cento) dos postos na área pública; na Venezuela, 1 (uma) pessoa a cada 50 (cinquenta) prestadores de serviço; nos Estados Unidos não há previsão legal, mas os percentuais de contratação podem decorrer de decisões judiciais.

No continente asiático, tem-se os exemplos do Japão, que prevê 1,8% (um inteiro e oito décimos por cento) para empresas com mais de 56 (cinquenta e seis) empregados e; da China, que aplica o percentual entre 1,5% (um e meio por cento) a 2% (dois por cento), a depender do que se estabelece em cada município.

No Brasil também é previsto um percentual a depender do número de empregados no estabelecimento empresarial, conforme será analisado mais à frente, sendo esta

internacional. Belo Horizonte: Dialética, 2021, pp. 77 – 78.

obrigação determinada por influência do direito internacional, ainda que tardiamente normatizada e efetivamente implementada.[62]

Como ponderado anteriormente, essa política isonômica de cotas sociais de acesso ao mercado está alinhada aos ganhos obtidos pela normatização internacional, notoriamente às previsões de natureza de direitos humanos, as quais buscaram dar maior respeito e participação à pessoa com deficiência em relação à coletividade.

A realidade fática existente é muito diferente da legislada, em especial no Brasil, onde há inúmeras lacunas sociais que inviabilizam o pleno exercício dos direitos assegurados às pessoas com deficiência.[63]

O ordenamento jurídico pátrio ratificou muitos desses importantes tratados citados, constituindo uma extensa rede de proteção às pessoas com deficiência no tocante ao mercado de trabalho. Essa composição reconheceu e incorporou vantagens e desenvolveu políticas de discriminação positiva em favor dessa parcela populacional, mas, ainda assim, todo esse rol de direitos esbarra na efetividade.[64]

2.2 Os Fundamentos que Sustentam a Discriminação Positiva em Prol dos Trabalhadores com Deficiência no Brasil

De nada basta todo o movimento internacional no reconhecimento dos direitos fundamentais das pessoas com deficiência se o Estado pactuante não empreender vontade política para a efetivação desses por meio de políticas públicas especiais. A criação de uma medida benéfica em favor dessa parcela populacional deve apresentar justificativa robusta para ser aceita pela sociedade, tanto do ponto de vista social quanto do jurídico, sob o risco de se tornar discriminatória em relação aos demais membros da comunidade.

Por essa razão, faz-se necessária a análise dos fundamentos sociais, a partir de dados estatísticos colhidos perante a sociedade, e jurídicos, em especial a sua base

---

[62] BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em 18 set. 2023.

[63] FEMINELLA, Anna Paula. Secretária Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência do MDHC. Palestra no Seminário - Dia Internacional das Pessoas com Deficiência - "Direito de acesso das Pessoas com deficiência". Transmitido pela Escola da AGU, no dia 04 dez. 2023. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=IFSK5hD4mxk.

[64] CASTRO, Moisés Coelho. Inclusão, deficiência e trabalho: normas e ações afirmativas à luz do direito internacional. Belo Horizonte: Dialética, 2021.

principiológica, que justificam a criação e a manutenção da previsão discriminatória positiva em favor de um grupo em detrimento dos outros.

Dentro do vasto e complexo rol de escolhas jurídicas e sociais que ensejam a identificação de políticas públicas a serem implementadas, essa pesquisa tratará com ênfase a viabilidade da política de emprego das pessoas com deficiência. Esse tema também está intrinsecamente ligado ao resultado da concretização de outras políticas públicas, como as voltadas à educação, saúde e erradicação da pobreza, que também serão abordadas.

2.2.1 A Adoção de Ação Afirmativa Em Busca da Igualdade Material

A igualdade, como um ideal principiológico a ser alcançado, sempre foi objeto de deliberação e segue sendo estudada e perseguida até hoje, visto que deve ser entendida como uma norma mãe da qual surgem as demais produções normativas.[65]

A partir da concepção liberal consagrada pelo Estado Liberal ou Burguês, sob influência da revolução francesa, o princípio da igualdade estava associado à ideia de que todos os homens são iguais perante a lei, sob uma perspectiva negativa visando a defesa da liberdade individual contra o Estado.[66]

Defendia-se nesse momento histórico que a limitação do poder estatal pelo reconhecimento da igualdade legal, de aplicação genérica e abstrata, permitiria às pessoas o desenvolvimento de todas as suas características e potencialidades individuais, não importando sua origem ou condições sociais.[67]

Essa visão liberal de igualdade não permitia a criação de desigualdades artificiais pois, como forma de assegurar a liberdade individual, ao Estado não seria permitida a intervenção nas relações econômicas, o que acabou por assegurar a manutenção dos benefícios da classe dominante em detrimento das desigualdades materiais reais da maior parte da sociedade.[68]

---

[65] ROCHA, Cármem Lúcia Antunes. O princípio constitucional da igualdade. Belo Horizonte: Lê: 1990, p. 64.
[66] DRAY, Guilherme Machado. O princípio da igualdade no Direito do Trabalho: sua aplicabilidade no domínio específico da formação de contratos individuais de trabalho. Coimbra: Almedina, 1999.
[67] GURGUEL, Yara Maria Pereira. Direitos humanos, princípio da igualdade e não discriminação: sua aplicação às relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2010, p. 39.
[68] SKARTAD, K. Disability and the Dilemma of Difference. *In*: FELDER, F., DAVY, L., KAYESS, R. (eds) Disability Law and Human Rights (2022). Palgrave Studies in Disability and International Development. Palgrave Macmillan, Cham. Disponível em: https://doi.org/10.1007/978-3-030-86545-0_5. Disponível em 03 jun. 2024.

No início do século XX, a atuação cada vez mais forte de movimentos sociais e políticos, das ideias socialistas e das organizações dos trabalhadores para reivindicar melhores condições de vida, influenciaram no surgimento de um constitucionalismo social, a partir da Constituição Mexicana de 1917 e da Constituição de Weimar de 1919, prevendo maior intervenção estatal para corrigir distorções, bem como para concretizar direitos em prol de toda a sociedade.[69]

Surge então o Estado Social de Direito, diferente do Estado Socialista, que mantém a dinâmica capitalista[70], mas desloca o eixo da individualidade para a coletividade. Mesmo os direitos econômicos assegurados para serem harmônicos com os ditames constitucionais devem visar o gozo de direitos fundamentais por todos.[71]

Nessa nova ordem jurídica, o direito à igualdade passa a ser a fonte primária de observância para todo o ordenamento, tanto em relação aos direitos e obrigações no âmbito do privado quanto do público[72], exigindo ainda do Estado uma intervenção positiva, mediante a concretização de direitos e a eliminação dos obstáculos que imponham desigualdade e discriminação.[73]

Discriminações que atentem contra a igualdade passam a ser enfrentadas pelo Estado por meio de suas vertentes: pela utilização do modelo opressor - o qual determina que sejam produzidas normas contra tratamentos desiguais e arbitrários, bem como que sejam impostas sanções cíveis e penais a quem as viole - e pelo modelo de inclusão ou de política positiva, fundado na formulação de ações afirmativas.[74]

As ações afirmativas, em uma breve definição, são um combinado de medidas que têm por finalidade beneficiar socialmente grupos minoritários que estejam em situação de vulnerabilidade social[75]. Dentre esses, as pessoas com deficiência revelam-se uma

[69] GURGUEL, Yara Maria Pereira. Direitos humanos, princípio da igualdade e não discriminação: sua aplicação às relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2010, p. 41.
[70] BONAVIDES, Paulo. Do estado liberal ao estado social. 7. ed. São Paulo: Malheiros, 2001, p. 188.
[71] ROCHA, Cármem Lúcia Antunes. O princípio constitucional da igualdade. Belo Horizonte: Lê: 1990, pp. 31-34.
[72] GOMES, Joaquim B. Barbosa. Ação afirmativa e princípio constitucional da igualdade. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.
[73] SANTORO, Jayme S. A Discriminação e o fracasso das políticas públicas. *In*: MARCIAL, Danielle; ROBERT, Cinthia; SÉGUIN, Elida (orgs). O direito do deficiente. Rio de Janeiro: Graal, 1999, pp. 9-11.
[74] GURGUEL, Yara Maria Pereira. Direitos humanos, princípio da igualdade e não discriminação: sua aplicação às relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2010, p. 51.
[75] BUSSACRO, A. C.; NODARI, R. J. As ações afirmativas voltadas às pessoas com deficiência, frente ao princípio constitucional da isonomia, 2014, p. 176.

coletividade em hipervulnerabilidade em razão do seu maior grau de marginalização por um conjunto de características pessoais e sociais.[76]

As deficiências físicas, sensoriais e mentais andam de mãos dadas com a pobreza, com a falta de oportunidade de trabalho, com a educação deficiente, com a menor remuneração, além do preconceito e do estigma[77]. Diante dessa realidade, a criação de uma política pública com o objetivo de fomentar o acesso de pessoas com deficiência no mercado de trabalho por meio da criação de cotas de contratação constitui uma importante ação afirmativa que visa atingir uma igualdade material de oportunidades a essa categoria socialmente marginalizada.[78]

Essa discriminação positiva constou inicialmente na Convenção 159 da Organização Internacional do Trabalho, foi incorporada na Constituição Federal e prevista em outras normas internacionais e nacionais. Esse arcabouço jurídico não apenas autoriza, mas obriga os representantes públicos a formularem ações afirmativas em benefício das pessoas com deficiência.[79]

Portanto, qualquer alegação de discriminação contra trabalhadores sem deficiência para fundamentar eventual crítica à política de cotas de contratação de pessoas com deficiência não tem procedência, haja vista que essa medida está em harmonia com o ordenamento jurídico internacional e pátrio; tem como objetivo concretizar direitos fundamentais e reduzir desigualdades sociais; bem como demonstra que, ainda que já implementada há muito tempo, os beneficiários dessa política continuam em posição de grande desigualdade na sociedade.[80]

---

[76] NISHIYAMA, Adolfo Mamoru; DENSA, Roberta. A Proteção dos Consumidores Hipervulneráveis: os portadores de deficiência, os idosos, as crianças e os adolescentes. Revista de Direito do Consumidor. Revista dos Tribunais: São Paulo, v. 76, pp. 13-45, 2010.

[77] CASTRO, Moisés Coelho. Inclusão, deficiência e trabalho: normas e ações afirmativas à luz do direito internacional. Belo Horizonte: Dialética, 2021.

[78] COSTILLA, Hessia Guillermo; NERI, Marcelo Cortes; CARVALHO, Alexandre Pinto de. Política de cotas e inclusão trabalhista das pessoas com deficiência. Rio de Janeiro: FGV, EPGE, 2010 (Ensaios Econômicos; 462). Disponível em: https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/31f5f83f-ede2-4de0-bf08-951d105b89c7/content. Acesso em 14 mar. 2024.

[79] CASTRO, Moisés Coelho. Inclusão, deficiência e trabalho: normas e ações afirmativas à luz do direito internacional. Belo Horizonte: Dialética, 2021.

[80] BRANCO, Clarice Corbella Castelo. A Evolução dos Direitos da Pessoa com Deficiência no Histórico Constitucional Brasileiro. Revista da Defensoria Pública da União, Brasília, n. 20, p. 161-186, jul./dez. 2023. Disponível em: https://doi.org/10.46901/revistadadpu.i20.p161-186. Acesso em 14 mar. 2024.

2.2.2 Os Dados Sociais Que Comprovam a Desigualdade.

O emprego, regulado e protegido, desponta como o principal mecanismo de inserção do trabalhador na arena socioeconômica capitalista moderna, propiciando uma posição social de afirmação individual, familiar, social, econômica e ética, e, por essa razão, deve ser uma das pautas prioritárias de fomento pelo Estado.[81]

Porém, a obtenção de um emprego formal na sociedade não é algo de fácil conquista uma vez que as vagas são insuficientes frente à grande concorrência, além do fato que a instrução e a capacitação técnica do brasileiro médio são baixas[82], fora outros fatores socioeconômicos. Essas barreiras se tornam ainda mais evidentes ao candidato com deficiência que conta a seu desfavor com a falta de acessibilidade no transporte, nas empresas e nas vias públicas, bem como com o preconceito e o estigma que sobrevivem na coletividade.[83]

Serão analisados os dados estatísticos apresentados nos Censos Nacionais, pesquisas estatísticas elaboradas pelo IBGE e em parcerias desse com outros órgãos competentes, dados obtidos mediante coleta de outras entidades públicas, organismos internacionais e informações apresentados pelo setor privado.[84]

Por fim, os dados sobre as pessoas com deficiência serão tratados de forma geral e sem distinções específicas quanto a outras características individuais do trabalhador com deficiência, tais como as espécies de deficiências, sexo e raça, além de outras, para não haver desvirtuamento da delimitação da tese, podendo a pesquisa dessas importantes ramificações inspirar novas investigações acadêmicas no futuro.

---

[81] DELGADO, Maurício Godinho. Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução. São Paulo: LTr, 2006, p. 30.

[82] KATO, J. M; PONCHIROLLI, O. O desemprego no Brasil e os seus desafios éticos. Revista FAE. Curitiba, v. 5, n. 3, pp. 87-97, ano 2002.

[83] GURGEL, Yara Maria Pereira. Direitos humanos, princípio da igualdade e não discriminação: sua aplicação às relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2010, p. 46.

[84] GURGEL, Yara Maria Pereira. Direitos humanos, princípio da igualdade e não discriminação: sua aplicação às relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2010, p. 46.

2.2.2.1 O início da pesquisa censitária de pessoas com deficiência e dados da década de 90

A apuração estatística é um importante instrumento de coleta de dados sociais e serve para orientar os agentes públicos na definição das políticas públicas a serem adotadas prioritariamente. A evolução da metodologia dessa diligência ao longo dos anos demonstra que o Estado saiu de uma situação de inércia em relação ao reconhecimento das condições de vida de seus populares com deficiência e passou por modificações conceituais até chegar em uma identificação técnica efetiva.

Por força do Decreto nº 4.856, datado do mês de dezembro de 1871[85], o Imperador Dom Pedro II determinou a primeira pesquisa censitária com a finalidade de quantificar o número de cegos e surdos-mudos no país[86]. Os dados colhidos não resultaram em benefícios relevantes às pessoas com deficiência[87], mesmo que já existissem algumas medidas implementadas no império essas possuíam características impositivas e assistencialistas.

A Constituição Federal de 1891[88], já sob a vigência da República e seguindo as mesmas disposições da Carta Constitucional Imperial[89] no tocante a esse grupo minoritário, apenas os manteve na condição de pessoas incapazes civilmente, prevendo a suspensão do exercício de seus direitos políticos.

Nos anos seguintes, até o recenseamento geral que deveria ter ocorrido em 1990, mas que somente veio a ser realizado em 1991, poucas coisas mudaram nas pesquisas censitárias nacionais em relação à apuração das pessoas com deficiência[90], o que

[85] BRASIL. Decreto 4.856, de 30 de dezembro de 1871. Coleção de Leis do Império do Brasil - 1871, Página 786 Vol. 1 pt. II (Publicação Original). Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-4856-30-dezembro-1871-552291-norma-pe.html. Acesso em 1 mar. 2024.
[86] ATTADEMO FERREIRA, Patrícia Fortes; SOUZA E SOUZA, Gabriele Aparecida de. A pessoa com deficiência segundo as constituições brasileiras de ontem e de hoje: políticas públicas, direitos e garantias fundamentais. Revista VIA IURIS, núm. 20, jan- jun., 2016, pp. 29-50.
[87] ATTADEMO FERREIRA, Patrícia Fortes; SOUZA E SOUZA, Gabriele Aparecida de. A pessoa com deficiência segundo as constituições brasileiras de ontem e de hoje: políticas públicas, direitos e garantias fundamentais. Revista VIA IURIS, núm. 20, jan- jun., 2016, pp. 29-50.
[88] BRASIL. Constituição (1824). Lex: Constituição Política do Império do Brazil, de 25 de março de 1824. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm. Acesso em 1 mar. 2024.
[89] BRASIL. Constituição (1891). Lex: Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, 1891. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm. Acesso em 1 mar. 2024.
[90] IBGE. Censos Demográficos. Disponível em: https://memoria.ibge.gov.br/historia-do-ibge/historico-dos-censos/censos-demograficos.html. Acesso em 07 mar. 2024.

demonstra o descaso do Estado com a elaboração de políticas públicas voltadas a essa parcela minoritária.

A inclusão das condições sociais das pessoas com deficiência no censo de 1990 e seguintes foi determinada pela Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989[91]. A partir dessa legislação importantes marcos da luta das pessoas com deficiência pelo acesso ao mercado de trabalho surgiram, além de outras áreas, como a edição da Lei nº 8.112/1990[92]; o ingresso da Convenção nº 159 ao ordenamento jurídico, por meio do Decreto nº 129/1991; e a publicação da Lei nº 8.213/91, de 24 de julho de 1991.[93]

A pesquisa censitária realizada em 1991 apresentou uma clara "subenumeração da deficiência (apenas 1,14% de pessoas com deficiência no Brasil), o que pode ser explicado pela metodologia de apuração da informação, pelos conceitos e categorias utilizados"[94], mas seus dados, ainda que utilizem valores relativos, possibilitaram uma aproximação no exame da realidade social das pessoas com deficiência nesse recorte temporal.

Nesse censo o IBGE estimou que no Brasil havia 1.700.000 (um milhão e setecentas mil) pessoas com deficiência, representando 1,14% (um inteiro e catorze centésimos por cento) da população. Quanto a educação desse grupo específico, 2,48% (dois inteiros e quarenta e oito centésimos por cento) desse total seriam crianças em fase de aprendizado, 38,91% (trinta e oito inteiros e noventa e um centésimos por cento) pessoas alfabetizadas, e 58,61% (cinquenta e oito inteiros e sessenta e um centésimos) não alfabetizadas.[95]

---

[91] BRASIL. Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm. Acesso em 12 set. 2023.

[92] BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em 18 set. 2023.

[93] BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em 18 set. 2023.

[94] CHAGAS, Ana Maria de Resende. VIOTTI, Renato Baumgratz. Retrato da pessoa com deficiência no Brasil segundo o Censo de 1991. Brasília, agosto de 2003.

[95] IBGE. Censo Demográfico do Brasil, 1991. Rio de Janeiro: Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 1996.

Quanto aos dados referentes ao mercado de trabalho das pessoas com deficiência, a pesquisa censitária apresentou grave incongruência. Foram incluídos na apuração os menores de 10 (dez) a 15 (quinze) anos, proibidos constitucionalmente de trabalhar, salvo na condição de aprendiz após os 14 (catorze) anos, "pelos critérios do Censo Demográfico, a condição de participação no mercado de trabalho é avaliada a partir da idade de dez anos. Para as pessoas com idade superior a dez anos, perguntou-se se haviam trabalhado nos doze meses anteriores à data do Censo".[96]

Dos entrevistados acima de 10 (dez) anos, o montante de 84,62% (oitenta e quatro inteiros e sessenta e dois centésimos por cento) não trabalharam nos 12 (doze) meses anteriores à pesquisa. Dos que trabalharam, 15,38% (quinze inteiros e trinta e oito centésimos por cento) do total, 95% (noventa e cinco por cento) laboraram de forma habitual, e o restante, eventualmente.[97]

O trabalho habitual correspondeu a 14,59% (catorze inteiros e cinquenta e nove centésimos por cento) das ocupações das pessoas com deficiência, 0,79% (setenta e nove centésimos por cento) prestaram serviços de forma eventual, enquanto na população total a forma de trabalho habitual representou 36,8% (trinta e seis inteiros e oitenta centésimos por cento).[98]

O quesito "Distribuição dos rendimentos das pessoas com deficiência e da população total segundo faixas de rendimento" trouxe outra inconsistência, pois considerou rendimentos de forma genérica e não apenas do trabalho ativo, incluiu na pesquisa todos os "provenientes do trabalho, de aposentadorias ou pensões e de outras fontes, assim entendidos aluguéis, arrendamentos, doações, emprego de capital, etc."[99]

Nesse ponto, 46,63% (quarenta e seis inteiros e sessenta e três centésimos por cento) dos entrevistados não obtiverem nenhuma dessas formas de rendimentos. 44,85% (quarenta e quatro inteiros e oitenta e cinco centésimos por cento) declararam receber, sendo que 37,97% (trinta e sete inteiros e noventa e sete centésimos por cento) não

[96] CHAGAS, Ana Maria de Resende. VIOTTI, Renato Baumgratz. Retrato da pessoa com deficiência no Brasil segundo o Censo de 1991. Brasília, agosto de 2003.
[97] IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAGIA E ESTATÍSTICA. Censo Demográfico do Brasil, 1991 – Microdados. Rio de Janeiro: Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 1996.
[98] CHAGAS, Ana Maria de Resende. VIOTTI, Renato Baumgratz. Retrato da pessoa com deficiência no Brasil segundo o Censo de 1991. Brasília, agosto de 2003.
[99] CHAGAS, Ana Maria de Resende. VIOTTI, Renato Baumgratz. Retrato da pessoa com deficiência no Brasil segundo o Censo de 1991. Brasília, agosto de 2003.

ultrapassaram 2 (dois) salários-mínimos e 0,28% (vinte e oito centésimos por cento) receberam acima de 20 (vinte) salários mínimos.

Destaca-se que, no ano de 1993, por meio da Lei nº 8.742, de 07 de dezembro de 1993, artigo 20, passou a ser garantido às pessoas com deficiência, além de idosos com mais de 70 (setenta) anos, que comprovassem não possuir meios para seu sustento, e nem o tê-lo provido por sua família, um benefício de prestação continuada no valor de 1 (um) salário-mínimo mensal.[100]

Apesar da subestimação do quantitativo e da escolha de critérios imprecisos quanto à apuração da situação socioeconômica da população com deficiência, a pesquisa censitária realizada em 1991 apresentou à sociedade brasileira uma situação de grande abandono estatal no que tange a essa parcela da população e serviu como fonte de dados para elaboração de novas políticas públicas, como o Benefício de Prestação Continuada previsto na Lei nº 8.742, de 07 de dezembro de 1993, além de fundamento social para implementação das Leis nº 8.112/90 e nº 8.213/91 no tocante à reserva de postos de trabalho.

2.2.2.2 Os dados colhidos no censo do ano 2000 e outras pesquisas complementares

O censo realizado subsequentemente ocorreu no ano 2000 e teve a implementação de inovações tecnológicas como sua marca principal, a começar pelo acompanhamento da coleta de dados por meio de sistema eletrônico inserido na internet, e foi utilizada como referência a Classificação Internacional de Funcionalidades e Saúde (CIF)[101] para reconhecimento da deficiência, ou seja, fez-se prevalecer a autodeclaração do entrevistado.

Os questionamentos sobre o tema tiveram como intenção aferir o nível da restrição, como total, grande, alguma ou nenhuma, para andar ou subir escadas; ouvir e enxergar;

[100] BRASIL. Lei nº 8.742, de 07 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8742.htm. Acesso em 14 mar. 2024.
[101] ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. CIF - Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde. São Paulo: EDUSP; 2003. Brasil. Ministério da Saúde. Disponível em: https://biblioteca.cofen.gov.br/wp-content/uploads/2014/10/cif_portugues.pdf. Acesso em 13 abr. 2024.

além de questionamento específico acerca da deficiência mental[102], não competindo, aos recenseadores a avaliação da existência ou não de condicionante.[103]

Contudo, essa metodologia acabou por superestimar o número de pessoas com deficiência, pois, ao incorporar nos dados das pessoas com deficiência indivíduos com alguma ou grande dificuldade de caminhar, enxergar ou ouvir, a pesquisa classificou um grande percentual do populacional idoso nessa definição.[104]

O primeiro dado demográfico no Censo 2000 que chama a atenção é o salto do registro percentual de pessoas com deficiência na população brasileira do ano de 1991, em 1,14% (um inteiro e catorze centésimos por cento), para o ano de 2000, em aproximadamente 14,5% (catorze inteiros e cinquenta centésimos por cento), demonstrando que aquela pesquisa foi realizada de forma incipiente e subestimada e, essa última, superestimada.[105]

Os dados da pesquisa censitária de 2000 apontaram para uma população brasileira de 169.872.856 (cento e sessenta e nove milhões, oitocentos e setenta e dois mil, oitocentos e cinquenta e seis) indivíduos, dos quais 24.600.256 (vinte e quatro milhões, seiscentos mil e duzentos e cinquenta e seis) seriam pessoas que se declararam com deficiência. Porém, como mencionado, essa quantificação se deu de forma superestimada com a inclusão de grande parcela da população idosa nessa definição, prejudicando a análise específica dos dados.[106]

---

[102] GASPAR, Vinicius Garcia; BENEVIDES, Guirlanda Maria Maia; Alencar. População com deficiência no Brasil - um breve estudo sobre os resultados do Censo Demográfico 2010, a partir da NT N° 001/2018. CESIT/IE-UNICAMP. Campinas, SP, março/2021. Disponível em: https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2021/12/Populacao-com-deficiencia-no-Brasil_Um-breve-estudo-.pdf. Acesso em 13 mar. 2024.

[103] GARCIA, Vinicius Gaspar. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. Trab. educ. saúde [online]. 2014, vol. 12, n. 1, pp. 165-187. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S1981-77462014000100010. Acesso em 13 mar. 2024.

[104] NERI, Marcelo et al. Retratos da deficiência no Brasil. Rio de Janeiro: FGV/CPS, 2003, p. 53.

[105] ANDRÉS, Aparecida. Pessoas com deficiência nos censos populacionais e educação inclusiva. Estudo Consultoria Legislativa. Câmara dos Deputados. Novembro/2014. Disponível em: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjctODZwPGEAxUGkZUCHWkyBNEQFnoECB8QAQ&url=https%3A%2F%2Fbd.camara.leg.br%2Fbd%2Fbitstream%2Fhandle%2Fbdcamara%2F19479%2Fpessoas_deficiencia_andres.pdf%3Fsequence%3D1&usg=AOvVaw0OOAXqr8XwuuADK9BVClAa&opi=89978449. Acesso em 14 mar. 2024.

[106] IBGE. Censo Demográfico 2000. Características gerais da população - Resultados da amostra. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9663-censo-demografico-2000.html?edicao=9859&t=downloads. Acesso em 13 mar. 2024.

No tocante à educação, considerando apenas indivíduos com deficiência acima de 5 (cinco) anos de idade, conforme disposto na pesquisa, os alfabetizados corresponderam a 71,90% (setenta e um inteiros e noventa centésimos por cento), e os não alfabetizados, a 28,10% (vinte e oito inteiros e dez centésimos por cento).[107]

Os alfabetizados sem deficiência corresponderam a 86,65% (oitenta e seis inteiros e sessenta e cinco centésimos por cento) do total, e os analfabetos do mesmo grupo alcançaram o percentual de 13,35% (treze inteiros e trinta e cinco centésimos por cento).[108]

Considerando o total da população brasileira contabilizada, chega-se à conclusão de que 28,50% (vinte e oito inteiros e cinquenta centésimos por cento) dos não alfabetizados são portadores de deficiência, o que revela a inequívoca dificuldade de acesso dos indivíduos com deficiência à educação nessa época.[109]

Segundo o Fundo das Nações Unidas para a Infância e a Adolescência – UNICEF, subsidiada nos dados colhidos no ano de 2000, a quantidade de crianças e adolescentes com deficiência que não frequentavam o ensino regular apresentou percentual duas vezes maior em comparação aos que não possuem deficiência, sendo esse montante de aproximadamente 3.000.000 (três milhões) de menores com deficiência.[110]

Já em relação aos dados obtidos sobre as ocupações das pessoas com deficiência, apesar do critério vago utilizado, a pesquisa apontou que das 21.749.650 (vinte e um milhões, setecentos e quarenta e nove mil, seiscentos e cinquenta) pessoas com idade superior a 18 (dezoito) anos, 59,30% (cinquenta e nove inteiros e trinta centésimos por

---

[107] IBGE. Censo Demográfico 2000. Características gerais da população - Resultados da amostra. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9663-censo-demografico-2000.html?edicao=9859&t=downloads. Acesso em 13 mar. 2024.

[108] IBGE. Censo Demográfico 2000. Características gerais da população - Resultados da amostra. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9663-censo-demografico-2000.html?edicao=9859&t=downloads. Acesso em 13 mar. 2024.

[109] ANDRÉS, Aparecida. Pessoas com deficiência nos Censos Populacionais e Educação Inclusiva. Estudo Consultoria Legislativa. Câmara dos Deputados. Novembro/2014. Disponível em https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjctODZwPGEAxUGkZUCHWkyBNEQFnoECB8QAQ&url=https%3A%2F%2Fbd.camara.leg.br%2Fbd%2Fbitstream%2Fhandle%2Fbdcamara%2F19479%2Fpessoas_deficiencia_andres.pdf%3Fsequence%3D1&usg=AOvVaw0OOAXqr8XwuuADK9BVCIAa&opi=89978449. Acesso em 14 mar. 2024.

[110] UNICEF – Fundo das Nações Unidas para a Infância e a Adolescência. Relatório da situação da infância e da adolescência brasileiras. Brasília: UNICEF, 2003. Disponível em: https://palasathena.org.br/arquivos/infancia_e_adolescencia_UNICEF.pdf. Acesso em 13 abr. 2024.

cento) tinham ocupação na semana da entrevista, contra 40,70% (quarenta inteiros e setenta centésimos por cento) que declararam desocupação.[111]

Em complemento a essa informação, com base em informações da RAIS em 2000, havia 26.228.629 (vinte e seis milhões, duzentos e vinte e oito mil, seiscentos e vinte e nove) trabalhadores com vínculos formais em atividade no país. Desse total, apenas 2,05% (dois inteiros e cinco centésimos por cento) eram pessoas com deficiência.[112]

Os dados descritivos dos rendimentos nominais mensais apurados no censo 2000 demonstraram que 28,26% (vinte e oito inteiros e vinte e seis centésimos por cento) das pessoas com deficiência não receberam qualquer tipo de rendimento, 32,84% (trinta e dois inteiros e oitenta e quatro centésimos por cento) auferiram até 1 (um) salário mínimo, 29,10% (vinte e nove inteiros e dez centésimos por cento) ganharam entre 1 (um) e 5 (cinco) salários mínimos e, por fim, apenas 9,80% (nove inteiros e oitenta centésimos por cento) obtiveram proventos em valores superiores à 5 (cinco) salários mínimos.[113]

Comparando-se os dados apurados na década de 2000 com a anterior, ainda que não tenham sido utilizados parâmetros formalmente semelhantes como critérios de apuração, podemos afirmar que as condições gerais das pessoas com deficiência tiveram um pequeno avanço em razão da majoração dos percentuais de alfabetização e de presença no mercado de trabalho[114], ainda que considerada a superestimativa dessa faixa populacional.

Pode-se concluir que esse resultado se deu em razão do reflexo das políticas públicas criadas naquele período anterior e que tiveram maior aplicação na nova década, como a política assistencial da Lei nº 8.742, de 07 de dezembro de 1993, que assegurou

---

[111] IBGE. Censo Demográfico 2000. Características gerais da população - Resultados da amostra. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9663-censo-demografico-2000.html?edicao=9859&t=downloads. Acesso em 13 mar. 2024.

[112] COSTILLA, Hessia Guillermo; NERI, Marcelo Cortes; CARVALHO, Alexandre Pinto de. Política de cotas e inclusão trabalhista das pessoas com deficiência. Rio de Janeiro: FGV, EPGE, 2010 (Ensaios Econômicos; 462). Disponível em: https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/31f5f83f-ede2-4de0-bf08-951d105b89c7/content. Acesso em 14 mar. 2024.

[113] COSTILLA, Hessia Guillermo; NERI, Marcelo Cortes; CARVALHO, Alexandre Pinto de. Política de cotas e inclusão trabalhista das pessoas com deficiência. Rio de Janeiro: FGV, EPGE, 2010 (Ensaios Econômicos; 462). Disponível em: https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/31f5f83f-ede2-4de0-bf08-951d105b89c7/content. Acessado em 14.03.2024.

[114] COSTILLA, Hessia Guillermo; NERI, Marcelo Cortes; CARVALHO, Alexandre Pinto de. Política de cotas e inclusão trabalhista das pessoas com deficiência. Rio de Janeiro: FGV, EPGE, 2010 (Ensaios Econômicos; 462). Disponível em: https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/31f5f83f-ede2-4de0-bf08-951d105b89c7/content. Acessado em 14.03.2024.

o recebimento do valor de 1 (um) salário-mínimo a portadores de deficiência sem condições de sustento próprio ou por sua família[115] e o início da validade das leis de integração dos trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho.

2.2.2.3 Os novos dados superestimados do censo de 2010 e pesquisas complementares

O Censo 2010 apurou uma população brasileira de 190.755.799 (cento e noventa milhões, setecentos e cinquenta e cinco mil, setecentos e noventa e nove) indivíduos em 1º de agosto de 2010.[116] Em relação às pessoas com deficiência, esse censo tentou corrigir o superdimensionamento verificado no anterior, mas, novamente, foi produzida uma distorção estatística. Como forma de adequação, em 2018, foi realizada a reanálise dos dados colhidos pelo próprio IBGE de acordo com as orientações do Grupo de Washington.[117]

Na reinterpretação dos dados, por meio da Nota Técnica nº 001/2018 - Releitura dos dados de pessoas com deficiência no Censo Demográfico 2010 à luz das recomendações do Grupo de Washington, os indivíduos com deficiência passaram a representar o montante de 12.748.663 (doze milhões, setecentos e quarenta e oito mil, seiscentos e sessenta e três por cento), ou seja, 6,7% (seis inteiros e setenta centésimos por cento) da população brasileira e não mais 23,9% (vinte e três inteiros e noventa centésimos por cento), ou 45.606.048 (quarenta e cinco milhões, seiscentos e sei mil e quarenta e oito) cidadãos, como inicialmente levantado.[118]

A análise dos dados sociais das pessoas com deficiência nessa pesquisa censitária perdeu a comparabilidade em relação a outras coletas, apesar do IBGE afirmar que não houve erro[119]. Para representar as estimativas sociais dessa década, diante da

---

[115] BRASIL. Lei nº 8.742, de 07 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8742.htm. Acesso em 14 mar. 2024.

[116] IBGE. Censos Demográficos. Disponível em: https://memoria.ibge.gov.br/historia-do-ibge/historico-dos-censos/censos-demograficos.html. Acesso em 07 mar. 2024.

[117] GASPAR, Vinicius Garcia; BENEVIDES, Guirlanda Maria Maia; Alencar. População com deficiência no Brasil - um breve estudo sobre os resultados do Censo Demográfico 2010, a partir da NT N° 001/2018. CESIT/IE-UNICAMP. Campinas, SP, março/2021. Disponível em: https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2021/12/Populacao-com-deficiencia-no-Brasil_Um-breve-estudo-.pdf. Acesso em 13 mar. 2024.

[118] GASPAR, Vinicius Garcia; BENEVIDES, Guirlanda Maria Maia; Alencar. População com Deficiência no Brasil - Um breve estudo sobre os resultados do Censo Demográfico 2010, a partir da NT N° 001/2018. CESIT/IE-UNICAMP. Campinas, SP, março/2021. Disponível em: https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2021/12/Populacao-com-deficiencia-no-Brasil_Um-breve-estudo-.pdf. Acesso em 13 mar. 2024.

[119] IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Nota técnica nº 001/2018. Releitura dos dados

modificação substancial apresentada no censo, serão utilizados essencialmente dados colhidos pela Relação Anual de Informações Sociais – RAIS de 2010, bem como os apresentados pela Organização das Nações Unidas, por meio do seu "Relatório Mundial Sobre a Deficiência", para análise da situação da população com deficiência.

Os dados da RAIS 2010[120] indicam que 306.000 (trezentos e seis mil) indivíduos com deficiência estavam formalmente empregados, valor esse que correspondia a 0,7% (setenta centésimos por cento) do total de vínculos ativos, apresentando uma majoração de 17.400 (dezessete mil e quatrocentos) postos de serviços preenchidos por esse grupo em relação ao ano anterior.

Entre os anos de 2010 a 2019, houve aumento de contratações em todos os períodos apurados, tendo nesse último ano o percentual de trabalhadores com deficiência registrados atingido 1,1% (um inteiro e dez centésimos por cento), ou 530.000 (quinhentas e trinta mil) pessoas, dos empregados brasileiros.[121] [122]

A Organização Mundial da Saúde, em 2011, por meio do seu Relatório Mundial Sobre a Deficiência, apurou que 10% (dez por cento) da população global possuía alguma deficiência, ou seja, 650.000.000 (seiscentos e cinquenta milhões) de pessoas.[123]

Esse estudo constatou ainda que, aproximadamente, 50.000.000 (cinquenta milhões) desses indivíduos residiam na região da américa latina e caribe, dos quais 82% (oitenta e dois por cento) estariam em situação de penúria[124], demonstrando que as

---

de pessoas com deficiência no Censo Demográfico 2010 à luz das recomendações do Grupo de Washington. Disponível em: https://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo_Demografico_2010/metodologia/notas_tecnicas/nota_tecnica_2018_01_censo2010.pdf. Acesso em 15 mar. 2024.

[120] BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Características do emprego formal segundo a Relação Anual de Informações Sociais - RAIS 2010 Disponível em: http://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C812D2E7318C8012FE039D8AA15D9/resultado_2010.pdf. Acesso em 15 mar. 2024.

[121] BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Relação Anual de Informações Sociais: RAIS. Brasília: MTE, 2010-2018. Disponível em: http://pdet.mte.gov.br/microdados-rais-e-caged. Acesso em 15 mar. 2024.

[122] DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Disponível em: https://www.dieese.org.br/notatecnica/2020/notaTec246InclusaoDeficiencia.pdf. Acesso em 15 mar. 2024.

[123] ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Relatório mundial sobre a deficiência 2011. Trad. Lexicus Serviços Linguísticos. São Paulo: SEDPcD, 2012. Disponível em: https://portaldeboaspraticas.iff.fiocruz.br/wp-content/uploads/2020/09/9788564047020_por.pdf. Acesso em 19 mar. 2024.

[124] ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Relatório mundial sobre a deficiência 2011. Trad. Lexicus Serviços Linguísticos. São Paulo: SEDPcD, 2012. Disponível em: https://portaldeboaspraticas.iff.fiocruz.br/wp-content/uploads/2020/09/9788564047020_por.pdf. Acesso em 19 mar. 2024.

pessoas com deficiência se apresentam duplamente mais vulneráveis à discriminação, e que muito ainda poderia ser feito para dar mais dignidade a elas.[125]

Apesar de novamente a pesquisa censitária ter sido realizada de forma superestimada em relação ao total da população com deficiência, podemos verificar pelos dados colhidos nesse período, por meio da RAIS, um novo avanço em relação à década passada no tocante à inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, ratificando a validade das políticas públicas com essa temática, bem como o avanço na identificação correta das pessoas com deficiência a fim de aprimorar as coletas futuras. Porém, também restou constatada a permanência da situação de vulnerabilidade social desse grupo minoritário.

2.2.2.4 A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD do Ano de 2022 e a Agenda Objetivos de Desenvolvimento Sustentável pela Organização das Nações Unidas.

Em setembro de 2015 foi criada a agenda Objetivos de Desenvolvimento Sustentável pela Organização das Nações Unidas, a qual foi ratificada por 193 (cento e noventa e três) dos seus Estados-Membros, dentre eles o Brasil, os quais se comprometeram a cumprir 17 (dezessete) metas até o ano de 2030 visando erradicar a pobreza extrema, combater a desigualdade e a injustiça, e conter as mudanças climáticas.[126]

Dentre essas metas, o objetivo 10 (dez) estabelece que o país pactuante buscará reduzir suas desigualdades internas, e seu item 10.2 (dez ponto dois) prevê que ele deverá promover a inclusão social, econômica e política de todas as pessoas com deficiência, dentre outros grupos sociais[127]. Em sintonia com a inclusão social das pessoas com deficiência, o objetivo 8 tem por finalidade orientar os países a buscarem o crescimento econômico de forma inclusiva e sustentável e, para tanto, devem promover ainda o pleno emprego e o trabalho decente.[128]

---

[125] PIOVESAN, Flávia. Direitos humanos e o direito constitucional internacional. 14. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 66.

[126] ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/sdgs. Acesso em 18 mar. 2024.

[127] ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/sdgs. Acesso em 18 mar. 2024.

[128] ARANTES, Delaíde Alves Miranda. Trabalho decente: uma análise da perspectiva dos direitos humanos trabalhistas a partir do padrão decisório do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo: LTr, 2023.

Em linha com o compromisso internacional firmado e a desigualdade já constatada em coletas de informações passadas, o ano de 2022 trouxe uma importante mudança nos dados estatísticos produzidos em relação às pessoas com deficiência.

Em razão da pactuação do Termo de Execução Descentralizada entre a Secretaria Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania (SNDPD/MDHC) e o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a nova coleta de dados, além de corrigir as metodologias anteriores, passou coletar mais informações específicas sobre esse quinhão populacional, ainda que presentes nos censos demográficos anteriores e na Pesquisa Nacional de Saúde[129], visando a melhor formulação de políticas públicas para esse público alvo.[130]

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD, a partir da coleta de informações do terceiro trimestre do ano de 2022, trouxe dados atualizados sobre a situação socioeconômica dos indivíduos com deficiência. Foi apurado que aproximadamente 18.600.000 (dezoito milhões e seiscentos mil) brasileiros com 2 (dois) anos de idade ou mais são pessoas com deficiência, correspondendo a 8,9% (oito inteiros e noventa centésimos por cento) da população do país.[131]

No tocante à educação, para pessoas com mais de 15 (quinze anos) de idade, o analfabetismo é a realidade para 5,7% (cinco inteiros e setenta centésimos por cento) dos brasileiros, sendo que os valores aumentam sensivelmente quando se restringe a análise às pessoas com deficiência, apresentando-se um percentual de 19,5% (dezenove inteiros e cinquenta centésimos por cento) em relação ao total desse grupo, contra 4,1% (quatro inteiros e dez centésimos por cento) do montante de indivíduos sem deficiência.[132]

---

[129] BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania. Brasil tem 18,6 milhões de pessoas com deficiência, indica pesquisa divulgada pelo IBGE e MDHC. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2023/julho/brasil-tem-18-6-milhoes-de-pessoas-com-deficiencia-indica-pesquisa-divulgada-pelo-ibge-e-mdhc. Acesso em 18 mar. 2024.

[130] AZEREDO, Silmar. Discurso em evento da Secretária Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência. https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2023/julho/brasil-tem-18-6-milhoes-de-pessoas-com-deficiencia-indica-pesquisa-divulgada-pelo-ibge-e-mdhc. Acesso em 18 mar. 2024.

[131] IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Pessoas com deficiência 2022. Painel de pesquisa. Disponível em: https://painel.ibge.gov.br/pnadc/. Acesso em 18 mar. 2024.

[132] IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Tabulações especiais - PNAD contínua pessoas com deficiência 2022 – analfabetismo. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/b95c4d989abb54fb8fabe658b8c89a37.xlsx. Acesso em 18 mar. 2024.

A pesquisa ainda apontou que apenas 25,6% (vinte e cinco inteiros e sessenta centésimos por cento) das pessoas com deficiência concluíram ao menos o Ensino Médio, enquanto as sem deficiência representaram 57,3% (cinquenta e sete inteiros e trinta centésimos por cento) dessa amostragem.[133]

Os números apresentaram grande divergência entre esses grupos também quanto ao acesso ao mercado de trabalho. Considerando a faixa populacional de indivíduos com mais de 14 (catorze) anos com deficiência, de cerca de 10% (dez por cento) da população, ou aproximadamente 17.500.000 (dezessete milhões e quinhentas mil) pessoas, apenas 29,2% (vinte e nove inteiros e vinte centésimos por cento) participavam da força de trabalho. Na categoria de pessoas sem deficiência o percentual foi de 66,4% (sessenta e seis inteiros e quarenta centésimos por cento).[134]

A desigualdade também é vista na análise da informalidade e no rendimento de cada trabalhador formal. Aproximadamente 55% (cinquenta e cinco por cento) dos trabalhadores com deficiências laboravam na informalidade, contra 38,7% (trinta e oito inteiros e setenta centésimos por cento) dos sem deficiência.[135]

Quanto à remuneração, a média recebida pelas pessoas com deficiência ocupadas foi de R$1.860,00 (mil oitocentos e sessenta reais), enquanto para as sem deficiência, foi de R$2.690,00 (dois mil seiscentos e noventa reais), valor 30% (trinta por cento) maior.[136]

A análise dos dados estatísticos levantados ao longo do tempo apresenta uma realidade de desigualdade entre as situações sociais das pessoas com e sem deficiência,

---

[133] IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Pessoas com deficiência 2022. Divulgação dos Resultados Gerais. DPE/Grupo de Trabalho de Deficiência. Divulgação 07.07.2023. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/0a9afaed04d79830f73a16136dba23b9.pdf. Acesso em 15 mar. 2024.

[134] IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda. Acesso em 18 mar. 2024.

[135] IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Pessoas com deficiência 2022. Painel de pesquisa. Disponível em: https://painel.ibge.gov.br/pnadc/. Acesso em 18 mar. 2024.

[136] IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Tabulações especiais - PNAD Contínua Pessoas com deficiência 2022 – Rendimento. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/68925eb209aca1d8d348259c8707f897.xls. Acesso em 18 mar. 2024.

"o que mostra a diversidade de políticas necessárias para fomentar uma inserção maior e de melhor qualidade das pessoas com deficiência no mercado de trabalho".[137]

Comparativo Social (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio 2022)	População Com Deficiência	População Sem Deficiência
População brasileira com mais de 2 anos	8,9%	91,91%
Analfabetismo	19,5%	4,1%
Conclusão do Ensino Médio	25,6%	57,30%
Participação na força de trabalho	29,2%	66,4%
Pessoas com ocupação na Informalidade	55%	38,7%
Remuneração Média	R$1.860,00	R$2.690,00

Registre-se que, em seus estudos prospectivos, o IBGE estima que 14% (catorze por cento) da população nacional, no ano de 2030, será composta de pessoas com deficiência, o que corresponderia a 25.000.000 (vinte e cinco milhões) de indivíduos.[138]

Mesmo diante dos esforços da Lei nº 7.853/89 em estabelecer a implementação de uma política nacional para as pessoas portadoras de deficiência em diversas áreas sociais, a situação dessa minoria ainda requer atenção especial por parte do Estado e da sociedade[139], não podendo o que já foi conquistado sofrer enfraquecimento ou relativização, mas, sim, precisa ser objeto de aperfeiçoamento considerando a projeção do aumento desse grupo social até o ano de 2030.

Muitos obstáculos foram atenuados ou eliminados em prol da implementação e ampliação dos direitos humanos a minorias, com relevante participação dos movimentos sociais, mas a desigualdade persiste e se caracteriza, principalmente, por ausência de oportunidades, seja na educação ou no acesso ao trabalho, fatores esses indispensáveis para o exercício pleno da cidadania.[140]

---

[137] IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAGIA E ESTATÍSTICA. Pessoas com deficiência e as desigualdades sociais no Brasil. IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais. Rio de Janeiro: 2022. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101964_informativo.pdf. Acesso em 18 mar. 2024.

[138] IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAGIA E ESTATÍSTICA. Indicadores sociodemográficos: prospectivos para o Brasil 1991 – 2030. Rio de Janeiro, 2006. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=233078. Acesso em 16 set. 2023;

[139] MARQUES, Claudia Lima; MIRAGEM, Bruno. O novo direito privado e a proteção dos vulneráveis. 2. ed. revisada, atualizada e ampliada. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014, p. 175.

[140] FERREIRA, Windyz. B. Inclusão X Exclusão no Brasil: reflexões sobre a formação docente dez anos após Salamanca. *In*: RODRIGUES, D. (org.). Inclusão e educação: doze olhares sobre a educação inclusiva. São Paulo: Summus, 2006.

A política pública de integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho foi prevista expressamente na Constituição Federal, nas Leis nº 7.853/89, nº 8.112/90 e nº 8.213/91, e tem sua manutenção socialmente justificada pelos dados estatísticos reiteradamente coletados. Contudo, não é verificada sua aceitação pacífica e plena por parte do Estado e da sociedade apesar de tantos anos em vigor, exigindo-se a reiteração da importância de sua implementação constantemente em razão das variadas tentativas de limitação desse instrumento compensatório.

Apresentadas as bases social, jurídica e principiológica da política de acesso ao mercado de trabalho por meio de cotas de contratação destinadas especificamente a trabalhadores com deficiência, faz-se necessária a identificação precisa dos beneficiários dos seus efeitos, evitando-se o desvirtuamento da sua finalidade.

2.3 A Evolução da Nomenclatura e do Conceito Relacionados à Pessoa com Deficiência e Seus Reflexos Perante o Estado e a Sociedade

Além de trazer o debate sobre a concretização de políticas públicas em favor do trabalhador com deficiência, as normas internacionais também foram importantes para a definição de uma nomenclatura digna e para a elaboração de um conceito jurídico-social que identifique esses indivíduos como sujeitos de direitos oponíveis em face do Estado e da coletividade.

A pessoa com deficiência é a beneficiária da política afirmativa de reserva de vagas no mercado de trabalho, mas a sua nomenclatura e definição passaram por um longo processo de conscientização até alcançar o entendimento atual, o qual tem por finalidade conferir-lhe maior dignidade como ser humano de direitos e respeito pela sociedade.[141]

As denominações para se referir a uma pessoa com deficiência, em sua maioria, são acompanhadas de adjetivos preconceituosos, carregadas de estigma e têm por finalidade ressaltar somente a característica natural restritiva do indivíduo que encontra barreira na coletividade, visando resumi-la a apenas essa circunstância.[142]

A luta pela dignidade dessa parcela populacional sempre foi muito além da eliminação dos obstáculos físicos de acessibilidade. O uso adequado de uma terminologia

[141] NEPOMUCENO, M. F., ASSIS, R. M. de, & CARVALHO-FREITAS, M. N. de. Apropriação do Termo "Pessoas com Deficiência". Revista Educação Especial, 33, e15/ 1–27, 2020. Disponível em: https://doi.org/10.5902/1984686X43112. Acesso em 28 mar. 2024.

[142] LORENTZ, Lutiana Nacur. A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência. São Paulo: LTR, 2006, pp. 195-199.

respeitosa vem sendo conquistado aos poucos e constitui-se de uma poderosa arma contra estereótipos preconceituosos, além de fomentar a conscientização social e influenciar na construção de um conceito jurídico adequado.[143]

Tendo o século XX como ponto de partida para a análise da denominação e conceitualização, a Organização Internacional do Trabalho – OIT, inicialmente, utilizou para identificar as pessoas com deficiência a expressão "inválidos".

Na década de 70 é possível ver a alternância de nomenclatura nos textos internacionais. Exemplos disso são as Resoluções nº 2.856/71[144], denominada de Declaração dos Direitos de Pessoas Deficientes Mentais, e a nº 3.084/1975[145], nomeada como Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, ambas proclamadas pela Organização das Nações Unidas com a utilização preponderante do termo "deficiente".

Ainda sob influência internacional, a Constituição Federal de 1988, em seus dispositivos originários, passou a identificar esse grupo como "portadores de deficiência"[146]. No início dos anos 90, a nomenclatura "pessoas com necessidades especiais" surgiu com grande força na sociedade - inclusive sendo utilizada até hoje, ainda que não desejada e em sentido de comiseração [147] - ao ponto de ter sido inserida em lei

[143] MATOS, Hamanda de Nazaré Freitas; RAIOL, Raimundo Wilson Gama; Paula Regina Benassuly Arruda. A Evolução Terminológica de "Pessoas com Deficiência" nos Níveis de Proteção de Direitos Humanos. RIDH – Revista Interdisciplinar de Direitos Humanos, Bauru, v. 10, n. 2, pp. 305-319, jul./dez., 2022. Disponível em: https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www2.faac.unesp.br/ridh3/index.php/ridh/article/download/149/71&ved=2ahUKEwjykdfzwpmFAxUGrJUCHbDqBf4QFnoECA8QAw&usg=AOvVaw1V_tUzB3yi1E_DJwIqpWxq. Acesso em 29 mar. 2024.

[144] ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. Resolução nº 2.856, de 20 de dezembro de 1971. Declaração dos Direitos de Pessoas Deficiência Mental. Disponível em: https://ampid.org.br/site2020/onu-pessoa-deficiencia/. Acesso em 28 mar. 2024.

[145] ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. Resolução nº 3.084, de 09 de dezembro de 1975. Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec_def.pdf. Acesso em 28 mar. 2024.

[146] BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidente da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 18 set. 2023.

[147] SASSAKI, Romeu Kazumi. Terminologia sobre deficiência na era da inclusão. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/211/o/TERMINOLOGIA_SOBRE_DEFICIENCIA_NA_ERA_DA.pdf?1473203540 . Acesso em 27 mar. 2024.

nacional[148], posteriormente corrigida. Contudo, ainda é frequente a utilização dessa nomenclatura também por órgãos do Poder Judiciário.[149] [150]

As expressões “pessoa especial” e “pessoa excepcional” também não qualificam corretamente as pessoas com deficiência, podendo tais adjetivos serem aplicados a qualquer pessoa em contextos diversos. O termo “portador” também não deve ser utilizado, pois dá a entender que a deficiência é um valor agregado ao indivíduo, o que, na verdade, não passa de uma mera característica natural que pode se manifestar em qualquer ser humano.[151]

A denominação “pessoa com deficiência” ganhou relevância em razão do seu uso pela Declaração de Salamanca Sobre Princípios, Política e Práticas na Área das Necessidades Educativas Especiais de 1994.[152]

A Convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, assinada em 2007 e aprovada com equivalência de Emenda Constitucional pelo Brasil em 09 de julho de 2008, reforçou em seu texto o uso da nomenclatura “pessoa com deficiência”[153], passando a ser orientadora na formulação de novas normas produzidas no país, inclusive quando da inclusão de novos dispositivos no texto constitucional.

Essa classificação possui maior legitimidade porque essa convenção foi elaborada com a efetiva participação de representantes de movimentos de pessoas com deficiência,

---

[148] BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em 28 mar. 2024.

[149] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 0000146-44.2017.5.10.0001, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, Publicado em 30 de junho de 2023. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/. Acesso em 15 maio 2024.

[150] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário nº 0010407-46.2017.5.03.0136, 8ª Turma, Relator Juiz Convocado Marcio Toledo Goncalves, Publicado em 17 de novembro de 2021. Disponível em: https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?cid=2. Acesso em 15 maio 2024.

[151] SASSAKI, Romeu Kazumi. Terminologia sobre deficiência na era da inclusão. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/211/o/TERMINOLOGIA_SOBRE_DEFICIENCIA_NA_ERA_DA.pdf?1473203540 . Acessado em 27 mar. 2024.

[152] ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. UNESCO - Organização das Nações Unidas para Educação, Ciência e Cultura. Declaração de Salamanca sobre princípios, política e práticas na área das necessidades educativas especiais. 10 de junho de 2004. Disponível em: https://www.udesc.br/arquivos/udesc/documentos/Declara__o_de_Salamanca_15226886560741_7091.pdf. Acesso em 28 mar. 2024.

[153] BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em 28 mar. 2024.

razão pela qual foi proclamada a célebre frase em língua inglesa "*nothing about us without us*" [154] ou, em tradução livre, "nada sobre nós, sem nós".

Nunca houve e nem haverá uma nomenclatura correta ou perfeita para caracterizar os indivíduos desse grupo minoritário em todos os tempos, territórios e que represente os valores vigentes em cada sociedade, mas, nesse momento, o termo "pessoa com deficiência" é a opção que possui maior legitimidade, previsão constitucional e compatibilização com os anseios e expectativas dessa parcela da população.[155]

Além da nomenclatura a ser utilizada para se referir a essa minoria social, a análise do seu conceito jurídico-social também passa a ser relevante para a identificação dos indivíduos a serem beneficiados com as ações afirmativas existentes. Diferenciá-los nessa situação tem por objetivo impedir que as políticas sejam desvirtuadas e favoreçam indevidamente quem não possui esse direito.[156]

O primeiro conceito que trouxe elementos de identificação de um trabalhador com deficiência foi o artigo 1º da Convenção nº 159 da OIT que dispunha que são assim identificadas "todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada". [157]

Com o advento do Decreto nº 3.298/1999, foram criados conceitos de deficiência e incapacidade para identificação do indivíduo beneficiário das ações afirmativas[158]. Quando da produção desse texto normativo, vigorava o entendimento de que a qualificação do indivíduo com deficiência seria a partir de um modelo exclusivamente

---

[154] MAIA, Maurício. Novo Conceito de Pessoa com Deficiência e Proibição do Retrocesso. Revista da AGU, [S. l.], v. 12, n. 37, 2013. DOI: 10.25109/2525-328X.v.12.n.37.2013.42. Disponível em: https://revistaagu.agu.gov.br/index.php/AGU/article/view/42. Acesso em: 29 mar. 2024.

[155] SASSAKI, Romeu Kazumi. Terminologia sobre deficiência na era da inclusão. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/211/o/TERMINOLOGIA_SOBRE_DEFICIENCIA_NA_ERA_DA.pdf?1473203540 . Acesso em 27 mar. 2024.

[156] FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. O novo conceito constitucional de pessoa com deficiência: um ato de coragem. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, São Paulo, n. 10, pp. 45-54, 2012.

[157] BRASIL. Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Anexo XLV. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm#anexo28. Acesso em 23 set. 2023.

[158] BRASIL. Decreto n° 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei n° 7.853, de 24 de outubro de 1989. Disponível em: http://www.planalto. gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm. Acesso em 28 set. 2023.

médico ou clínico, o qual exigia a intervenção médica ou de reabilitação para fins de adaptação da pessoa com deficiência à sociedade ou ao mercado de trabalho.[159]

Esse modelo está associado ao uso da terminologia "portador de deficiência" antes comentada, pois parte da premissa de que o problema a ser enfrentado está na pessoa, cabendo à sociedade buscar reabilitá-la, quando e se possível, para que ela se adeque à realidade coletiva.[160]

Com o passar do tempo essa concepção de deficiência necessitou ser reanalisada, visto que o modelo clínico insistia em considerar que apenas as pessoas com deficiência com maior capacidade deveriam ser integradas ao meio social, tanto no ensino regular quanto no mercado de trabalho. Os demais indivíduos dessa população deveriam ser meros beneficiários de instrumentos de assistencialismo e não poderiam ser considerados plenamente capazes de integrar a vida social plena.[161]

O advento da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência da Organização das Nações Unidas modificou o arcabouço normativo brasileiro e o fez adotar um novo conceito de pessoa com deficiência que se baseia na interação entre o estado de saúde da pessoa e a adequação nos ambientes sociais.[162]

A referida convenção estabeleceu um modelo biopsicossocial, absorvendo tanto o modelo médico como o social para identificar um integrante do grupo populacional com deficiência, adotando a CIF - Classificação Internacional de Funcionalidade proposta pela Organização Mundial da Saúde para constatar a restrição do indivíduo no tocante aos ambientes físicos de trabalho e da comunidade. [163]

Outro ponto importante foi que a nova conceitualização passa a ter natureza constitucional em razão do ingresso desse tratado como emenda. Portanto, deve ser

---

[159] BAHIA, Melissa Santos; SCHOMMER, Paula Chies. Inserção profissional de pessoas com deficiência nas empresas: responsabilidades, práticas e caminhos. Disponível em: https://periodicos.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/11116. Acesso em 30 mar. 2024.

[160] FARIAS, Alanna Larisse Saraiva de; SOARES JÚNIOR, Carlos Alberto. Evolução histórica dos direitos das pessoas com deficiência e questões associadas no Brasil. Disponível em: https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/2683/4326. Acesso em 30 mar. 2024.

[161] SASSAKI, Romeu Kazumi. Paradigma da inclusão e suas implicações educacionais. Disponível em: https://seer.ines.gov.br/index.php/revista-forum/article/view/1129. Acesso em: 28 mar. 2024.

[162] BAHIA, Melissa Santos; SCHOMMER, Paula Chies. Inserção profissional de pessoas com deficiência nas empresas: responsabilidades, práticas e caminhos. Disponível em: https://periodicos.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/11116. Acesso em 30 mar. 2024.

[163] CASTRO, Moisés Coelho. Inclusão, deficiência e trabalho: normas e ações afirmativas à luz do direito internacional. Belo Horizonte: Dialética, 2021, p. 3. 43.

entendida como revogada toda legislação nacional infraconstitucional existente que disponha em sentido contrário aos seus termos, bem como que as futuras disposições, para poderem ser criadas, devem obedecer a esse conceito.[164]

No preâmbulo da convenção os países-signatários deixam claro que o conceito está sempre evoluindo e que ele "resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas". [165]

A deficiência está na própria sociedade que constrói obstáculos e não na pessoa, haja vista que os impedimentos de ordem intelectual, física ou sensorial são meros atributos de ordem natural inerentes ao ser humano, devendo a sociedade se adaptar a eles[166]. Nessa nova modalidade de compreensão, o reconhecimento da deficiência ocorre a partir da averiguação da interação entre as restrições corporais e mentais dos indivíduos com as barreiras sociais existentes que impedem a plena e efetiva convivência dessas pessoas na comunidade.[167]

Seguindo essas diretrizes, o Estatuto das Pessoas com Deficiência qualifica a população com deficiência como sendo aquela que tem um impedimento de longo prazo - independentemente de sua natureza - e está suscetível a ter sua participação plena e efetiva na sociedade, em igualdade de condições, obstruída. Quanto ao modelo de avaliação, fica instituída a utilização do método biopsicossocial.[168]

Esse novo conceito possui aplicação direta nas relações de trabalho, especialmente no tocante ao ambiente laboral, pois competirá à sociedade - setores

---

[164] MAIA, Maurício. Novo Conceito de Pessoa com Deficiência e Proibição do Retrocesso. Revista da AGU, [S. l.], v. 12, n. 37, 2013. DOI: 10.25109/2525-328X.v.12.n.37.2013.42. Disponível em: https://revistaagu.agu.gov.br/index.php/AGU/article/view/42. Acesso em: 29 mar. 2024.

[165] BRASIL. Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Anexo XLV. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm#anexo28. Acesso em 23 set. 2023.

[166] FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. O novo conceito constitucional de pessoa com deficiência: um ato de coragem. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, São Paulo, n. 10, pp. 45-54, 2012.

[167] MAIA, Maurício. Novo Conceito de Pessoa com Deficiência e Proibição do Retrocesso. Revista da AGU, [S. l.], v. 12, n. 37, 2013. DOI: 10.25109/2525-328X.v.12.n.37.2013.42. Disponível em: https://revistaagu.agu.gov.br/index.php/AGU/article/view/42. Acesso em: 29 mar. 2024.

[168] BRASIL. Lei nº 13.146/2015, de 06 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em 20 mar. 2024.

público e privado - reconhecer e concretizar, por meio da eliminação de qualquer barreira discriminatória, o direito fundamental dos trabalhadores com deficiência a um local de trabalho digno que lhes permita o exercício pleno do seu labor[169], sendo vedada qualquer alegação de capacitismo para lhes negar essas garantias.[170]

O reconhecimento constitucional desse novo conceito - inerente ao trabalhador com deficiência como sujeito de direito em face da sociedade, que lhe impõe restrições pela utilização de barreiras de todas as naturezas - por si só, deveria ser aceito e incorporado em conjunto com a política afirmativa de reserva de postos de trabalho na sociedade de forma pacífica e natural, demonstrando a evolução do pensamento social da coletividade. No entanto, cada vez mais se contesta o seu cumprimento perante o Poder Judiciário.[171]

O próximo passo do estudo será a análise da implementação, fiscalização e defesa da política pública, além dos atores sociais envolvidos nas disputas judiciais e extrajudiciais, bem como os principais fundamentos apresentados pelo setor empresarial em oposição a ela.

[169] NEVES-SILVA, Priscila; PRAIS, Fabiana Gomes; SILVEIRA, Andréa Maria. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. Disponível em: https://doi.org/10.1590/1413-81232015208.17802014. Acesso em 29 mar. 2024,

[170] BRASIL. Lei nº 13.146/2015, de 06 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em 20 mar. 2024.

[171] AGUIAR, Adriana. Justiça Registra aumento no volume de processos sobre discriminação. Valor Econômico. São Paulo. Publicado em 30.08.2023. Disponível em: https://valor.globo.com/legislacao/noticia/2023/08/30/justica-registra-aumento-no-volume-de-processos-sobre-discriminacao.ghtml. Acesso em 29 mar. 2024.

3. A IMPLEMENTAÇÃO, FISCALIZAÇÃO E A DEFESA DA POLÍTICA PÚBLICA DE RESERVA DE VAGAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E A RESISTÊNCIA NA SUA APLICAÇÃO

A Constituição Federal de 1988 assegurou ao trabalhador com deficiência sua integração com o trabalho[172], proibindo veementemente qualquer medida discriminatória em relação ao salário e aos critérios de admissão desse obreiro, bem como previu expressamente em seu artigo 37, inciso VIII, a obrigatoriedade de se reservar um percentual dos cargos e empregos públicos para os candidatos com deficiência.

Contudo, não foi prevista expressamente a mesma obrigatoriedade de contratação para o setor privado no Texto Constitucional, restando essa obrigação à legislação ordinária[173] até o ingresso da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência no ordenamento jurídico interno como norma constitucional.

A Lei nº 7.853/89 deixou clara a obrigação estatal de criar uma legislação específica que disciplinasse a reserva de mercado de trabalho para o setor privado[174]. Embora nos anos de 1990 e 1991 tenham sido promulgadas, respectivamente, as Leis Federais nº 8.112 e nº 8.213, foi somente após a edição do Decreto nº 3.298/99 que as cotas de acesso ao mercado para os trabalhadores deficientes realmente passaram a ser fiscalizadas.[175]

Há que se ressaltar ainda que, embora essas normas federais datem do início dos anos noventa, os percentuais que elas preveem não passaram por nova reflexão ou aprimoramento relevante para o seu cumprimento depois de fixados, mesmo diante da extensiva produção normativa posterior a suas edições e da constatação estatística de

[172] KALUME, Pedro de Alcântara. Deficientes: ainda um desafio para o governo e para a sociedade: habilitação, reabilitação profissional e reserva de mercado. São Paulo: LTr, 2005.
[173] BASTOS, Celso Ribeiro; MARTINS, Ives Gandra. Comentários à Constituição do Brasil. São Paulo: Saraiva, 2004, p. 385.
[174] BRASIL. Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm. Acesso em 12 set. 2023.
[175] MORO, Luís C. A proteção trabalhista ao portador de deficiência física e as questões jurídicas decorrentes. Direitos das pessoas com deficiência. Revista dos Advogados, São Paulo, n. 95, dez. 2007.

que as pessoas com deficiência ainda se encontram em séria desigualdade social no tocante ao acesso ao mercado de trabalho.[176]

Em sentido contrário, são constantes as tentativas de impedir sua atualização legislativa e relativizar a aplicação da política afirmativa em situações concretas. Por isso, é importante a análise da implementação específica dessa política pública afirmativa nos campos público e privado, dando-se maior relevância a esse último por haver o maio número de postos reservados e por serem de obrigatoriedade real, além das atuações dos atores sociais em suas esferas de competência para uma melhor compreensão do seu alcance.

3.1 A Implementação da Política no Setor Público.

A implementação da política de cotas para trabalhadores com deficiência para os entes da Administração Pública é prevista expressamente na Constituição Federal, sendo esse dispositivo regulamentado especificamente na esfera federal pelas Leis nº 7.853/89, nº 8.112/90 e nº 8.213/91, além do Decreto nº 9.508/2018, que revogou o Decreto nº 3.298/99.

A Administração Pública tem relevante papel na integração dessa parcela populacional ao mercado de trabalho, que vai além da mera reserva de cargos, seja dando o exemplo na busca efetiva da sua contratação por adoção de medidas complementares, seja dando incentivo concorrencial ou fiscalizando as empresas privadas que são contratadas mediante processos licitatórios para prestarem serviços ou bens ao Estado.

3.1.1 A Implementação da Política na Esfera Federal

A política de contratação de pessoas com deficiência por meio de cotas deve ser aplicada para a Administração Pública Direta, nos termos da Lei nº 8.112/90, mediante a reserva de cargos públicos. E para a Administração Pública Indireta por intermédio da Lei nº 8.213/91, a qual reservará empregos públicos.

---

[176] LORENTZ, Lutiana Nacur; LIMA, Sthéfanni Machado de. O trabalho digno das pessoas com deficiência: Convergência da Lei n. 8.213/1991 (Quota Emprego) com a Lei n. 12.711/2012 (Quota Educação). *In*: DELGADO, Gabriela (Coord.). Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI: principiologia, dimensões e interfaces no Estado democrático de direito. São Paulo: LTr, 2020, pp. 247 – 248; LORENTZ, Lutiana Nacur; LIMA, Sthéfanni Machado de. O trabalho digno das pessoas com deficiência: Convergência da Lei n. 8.213/1991 (Quota Emprego) com a Lei n. 12.711/2012 (Quota Educação). *In*: DELGADO, Gabriela (Coord.). Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI: principiologia, dimensões e interfaces no Estado democrático de direito. São Paulo: LTr, 2020, p. 246.

A Lei nº 8.112/90, em seu artigo 5º, §2º, previu que serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas em concurso para a Administração Direta Federal[177]. Sua redação genérica não teve aplicabilidade imediata, pois foi apenas com a publicação do Decreto 3.298/99 que foi estipulado o mínimo legal de 5% (cinco por cento) das vagas, impondo sua observância ao administrador que vise a contratação de novos servidores e empregados públicos.[178]

Essa norma, diferentemente da Lei nº 8.213/90, não previu em seu corpo a criação de uma reserva real, fundada na obrigatoriedade de preenchimento compulsório de postos de trabalho com base na totalidade de funcionários do quadro do ente da Administração Direta. Ela apenas estabeleceu, inicialmente, uma porcentagem máxima de vagas para candidatos com deficiência que poderia ser observada quando da realização de um novo concurso público, valendo essa reserva somente para o preenchimento de postos disponíveis no certame em andamento.[179]

Para a iniciativa privada foi estabelecida a compulsoriedade no cumprimento das cotas sociais de acesso ao mercado para os trabalhadores com deficiência e, também, por atuarem na esfera econômica em igualdade de condições com os particulares, aplica-se esta norma para as empresas públicas e sociedades de economia mista integrantes da Administração Indireta.[180]

As empresas estatais, em sentido amplo, quando da elaboração de seus concursos, devem ter como objetivo o preenchimento de vagas nos termos do artigo 93 da Lei nº 8.213/91, conforme dispõe o Decreto nº 9.508/2018[181]. Um importante e inédita medida

---

[177] BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em 18 set. 2023;

[177] BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https: //www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em 18 set. 2023.

[178] BRASIL. Decreto n° 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei n° 7.853, de 24 de outubro de 1989. Disponível em: http://www.planalto. gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm. Acesso em: 28 set. 2023.

[179] GUGEL, Maria Aparecida. Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direita e indireta. Belo Horizonte: RTM, 2019. Disponível em: http://www.ampid.org.br/v1/wp-content/uploads/2019/09/Livro-Livro-PESSOAS-COM-DEFICIENCIA-E-O-DIREITO-DO-COINCURSO-PUBLICO.pdf. Acesso em 20 mar. 2024.

[180] GUGEL, Maria Aparecida. Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direita e indireta. Belo Horizonte: RTM, 2019. Disponível em: http://www.ampid.org.br/v1/wp-content/uploads/2019/09/Livro-Livro-PESSOAS-COM-DEFICIENCIA-E-O-DIREITO-DO-COINCURSO-PUBLICO.pdf. Acesso em 20 mar. 2024.

[181] BRASIL. Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018. Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da

em prol da contratação de pessoas com deficiência por um ente da administração pública foi adotada pela Caixa Econômica Federal, no ano de 2021, por meio da realização de um concurso específico visando o provimento de vagas e a formação de cadastro de reserva exclusivo para pessoas com deficiência.[182]

Participaram desse certame mais de 40 (quarenta) mil candidatos e a nomeação inicial ocorreu em fevereiro de 2022, quando foram nomeados 992 (novecentos e noventa e dois) empregados públicos com deficiência, cuja cerimônia de posse ocorreu no Palácio do Planalto, na presença do Presidente da República, dando maior visibilidade ao feito.[183]

Essa foi a maior contratação de pessoas com deficiência já realizada por uma empresa brasileira, passando a Caixa Econômica Federal a contar com, aproximadamente, 4.400 (quatro mil e quatrocentos) empregados com deficiência e a cumprir, pela primeira vez na sua história, o percentual legal exigido na Lei nº 8.213/1991.[184]

Outra importante diligência em prol do acesso das pessoas com deficiência em uma vaga na Administração Pública foi tomada pelo Conselho Nacional de Justiça – CNJ que, após a checagem dos dados obtidos em uma pesquisa estatística denominada "Pessoa com Deficiência no Poder Judiciário", elaborada por esse mesmo órgão e que revelou que, no ano de 2021, apenas 1,97% (um inteiro e noventa e sete centésimos por cento) dos servidores desse poder e 0,42% (quarenta e dois centésimos por cento) dos magistrados se declararam como servidores com deficiência, decidiu adotar ações afirmativas para aumentar o acesso a cargos da magistratura para os membros dessa categoria populacional.[185]

---

administração pública federal direta e indireta. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9508.htm. Acesso em 20 fev. 2024.

[182] CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. Edital nº 1/2021/NM - de 09 de setembro de 2021. Disponível em: https://www.caixa.gov.br/Downloads/concurso-publico-editais/EDITAL-2021-PcD-1.pdf. Acesso em 20 mar. 2024.

[183] BRASIL. Serviços e Informações do Brasil. Publicado em 11/02/2022. Disponível em: https://www.gov.br/pt-br/noticias/assistencia-social/2022/02/caixa-convoca-quase-mil-pessoas-com-deficiencia-e-reforca-o-atendimento-nas-agencias. Acesso em 21 mar. 2024.

[184] SOARES, Ingrid; NOBERTO, Cristiane. Caixa contrata quase mil pessoas com deficiência; maior número da história do banco. Correio Braziliense. Disponível em: https://www.correiobraziliense.com.br/economia/2022/02/4984507-caixa-contrata-quase-mil-pessoas-com-deficiencia-maior-numero-da-historia-do-banco.html. Acesso em 21 mar. 2024.

[185] CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA – CNJ. CNJ amplia oportunidade de ingresso na magistratura para PCDs. Notícias CNJ / Agência CNJ de Notícias. Publicada em 20 de fevereiro de 2024. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/cnj-amplia-oportunidade-de-ingresso-na-magistratura-para-pcds/. Acesso em 22.03.2024;

Por meio das alterações promovidas pela Resolução nº 546 de 22 de fevereiro de 2024 do CNJ[186] na Resolução nº 75/2009[187], nos certames destinados à escolha de interessados para os cargos de juízes serão exigidos dos candidatos com deficiência o acerto de 50% (cinquenta por cento) das questões da prova objetiva, diferentemente dos 70% (setenta por cento) obrigatórios aos candidatos sem deficiência, além da possibilidade de ampliação do tempo de prova em até mais 60 (sessenta) minutos.

Por outro lado, há exemplos de resistência no aprimoramento e alargamento dessa política pública no âmbito do serviço público, como pode ser visto nas tentativas de imposição de observância às cotas para os trabalhadores com deficiência no preenchimento de cargos em comissão e funções de confiança que foram previstas em projetos de lei tanto no Senado Federal[188] quanto na Câmara dos Deputados[189], mas não foram aprovadas.

Como reflexo da inexistência de medidas complementares efetivas e de interesse público no aprimoramento das normas inclusivas existentes, a Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, referente ao ano de 2021, identificou que não houve o preenchimento de 88,39% (oitenta e oito inteiros e trinta e nove centésimos por cento) das cotas de cargos públicos destinados a pessoas com deficiência. Já a não lotação das cotas de empregos públicos atingiu o percentual de 45,91% (quarenta e cinco inteiros e noventa e um centésimos por cento).[190]

O maior obstáculo ao preenchimento dos cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência no âmbito da Administração Pública ainda é a ausência de

---

[186] CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA – CNJ. Resolução nº 546 de 22 de fevereiro de 2024. Altera a Resolução CNJ nº 75/2009, para estabelecer novas regras quanto à cota para pessoas com deficiência, no Exame Nacional da Magistratura. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/original1439442024022665dca2b0bca79.pdf. Acesso em 22 mar. 2024.

[187] CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA – CNJ. Resolução nº 75 de 12 de maio de 2009. Dispõe sobre os concursos públicos para ingresso na carreira da magistratura em todos os ramos do Poder Judiciário nacional. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/100. Acesso em 22 mar. 2024.

[188] BRASIL. Senado Federal. CDH aprova cotas para pessoas com deficiência em cargos comissionados. Agência Senado. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/02/12/cdh-aprova-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-em-cargos-comissionados. Acesso em 12 fev. 2020.

[189] CÂMARA DOS DEPUTADOS. Comissão aprova reserva de vagas para pessoas com deficiência em empresas contratadas pelo serviço público. Agência Câmara de Notícias. Publicado em 09.11.2023. Disponível em: https://www.camara.leg.br/noticias/1015731-comissao-aprova-reserva-de-vagas-para-pessoas-com-deficiencia-em-empresas-contratadas-pelo-servico-publico/. Acesso em 22 mar. 2024.

[190] BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Radar SIT: Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Disponível em: https://sit.trabalho.gov.br/radar/. Acesso em 08 abr. 2024.

instrução educacional dos candidatos para se alcançar esses postos de trabalho, o que reflete na reduzida aprovação dessa categoria minoritária nos certames públicos, no baixo percentual de representatividade nos quadros de servidores públicos e alto déficit de preenchimento das cotas reservadas pela política afirmativa.[191]

3.1.2 O Não Atingimento das Cotas Sociais de Contratação na Administração Pública Federal e Estadual

Dados apurados e publicados no ano de 2022, colhidos mediante a solicitação de informações estatísticas oficiais à União e aos estados, revelam uma baixa contratação de pessoas com deficiência nos quadros de servidores dos entes federados que responderam seus questionamentos sobre o quantitativo existente desse grupo social em sua esfera administrativa.[192]

Dos 15 (quinze) entes federados que apresentaram suas informações, o Distrito Federal apresentou o maior percentual de servidores com deficiência em atividade laboral; o Maranhão, o menor; e nenhum dos que previu em norma específica um percentual mínimo para reserva de vagas nos seus concursos possui o percentual equivalente em seus quadros de servidores efetivos.

Dentre os 5 (cinco) maiores entes contratantes, quando da realização da pesquisa, o primeiro lugar ficou com o Distrito Federal, que declarou possuir 3.115 (três mil cento e quinze) servidores com deficiência, representando 3,70% (três inteiros e setenta centésimos por cento) da sua totalidade de funcionários. Em segundo, o estado de São Paulo declarou 6.524 (seis mil quinhentos e vinte e quatro) servidores, representando 2,55% (dois inteiros e cinquenta e cinco centésimos por cento) do seu plantel; o estado de Goiás, em terceiro lugar, possuía 664 (seiscentos e sessenta e quatro) trabalhadores, correspondentes a 1,11% (um inteiro e onze centésimos por cento) de seus quadros. A União aparece em quarto lugar, com 1,05% (um inteiro e cinco centésimos por cento), que representa 6.035 (seis mil e trinta e cinco) trabalhadores com deficiência e, por fim, no

[191] GUGEL, Maria Aparecida. Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direita e indireta. Belo Horizonte: RTM, 2019. Disponível em: http://www.ampid.org.br/v1/wp-content/uploads/2019/09/Livro-Livro-PESSOAS-COM-DEFICIENCIA-E-O-DIREITO-DO-COINCURSO-PUBLICO.pdf. Acesso em 20 mar. 2024.

[192] GUERREIRO, Mário Luiz. Ações afirmativas para ingresso de pessoas com deficiência na Administração Pública com reflexões à luz dos perfis dos servidores públicos com deficiência. Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro: 2023. Disponível em: https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/f35b715d-ba6d-4d3e-af9e-7080c5845c09/content. Acesso em 22 mar. 2024, p. 85.

quinto lugar, tem-se o estado de Pernambuco, com 0,54 (cinquenta e quatro centésimos por cento), com o total de 694 (seiscentos e noventa e quatro) servidores com deficiência.[193]

Na outra ponta, na décima quinta posição, o estado do Maranhão informou ter apenas 3 (três) servidores ativos com deficiência, representando 0,01% (um milésimo por cento) do seu quantitativo de pessoal; e em décimo quarto, Minas Gerais, com 294 (duzentos e noventa e quatro) indivíduos, preencheu 0,10 (dez centésimos por cento) dos postos. Em seguida, o estado do Amapá indicou 30 (trinta) servidores, ou 0,13% (treze centésimos por cento) do seu efetivo. No décimo segundo lugar, o estado do Rio Grande do Norte possui 60 (sessenta) funcionários com deficiência, representando 0,17% (dezessete centésimos por cento) do seu total, e em décimo primeiro lugar, o estado do Rio Grande do Sul apresentou 199 (cento e noventa e nove) trabalhadores, também correspondendo a 0,17 (dezessete centésimos por cento) dos seus cargos.[194]

Em relação aos normativos vigentes dos 15 (quinze) entes que responderam os questionamentos sobre seus servidores com deficiência, o Distrito Federal é o que prevê um quantitativo mínimo com maior percentual, sendo esse de 20% (vinte por cento) das vagas como cotas para candidatos com deficiência.[195] Os estados de Minas Gerais[196] e Rio Grande do Sul[197] possuem o segundo maior percentual mínimo de reserva,

[193] GUERREIRO, Mário Luiz. Ações afirmativas para ingresso de pessoas com deficiência na Administração Pública com reflexões à luz dos perfis dos servidores públicos com deficiência. Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro: 2023. Disponível em: https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/f35b715d-ba6d-4d3e-af9e-7080c5845c09/content. Acesso em 22 mar. 2024, p. 85.

[194] GUERREIRO, Mário Luiz. Ações afirmativas para ingresso de pessoas com deficiência na Administração Pública com reflexões à luz dos perfis dos servidores públicos com deficiência. Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro: 2023. Disponível em: https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/f35b715d-ba6d-4d3e-af9e-7080c5845c09/content. Acesso em 22 mar. 2024, p. 85.

[195] DISTRITO FEDERAL. Lei Distrital nº 6.637, de 20 de julho de 2020. Estabelece o Estatuto da Pessoa com Deficiência do Distrito Federal. Disponível em: https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Diario/bc6d4873-e6f6-3ece-a5b9-89e9a4137ef5/DODF%20136%2021-07-2020%20INTEGRA.pdf. Acesso em 22 mar. 2024.

[196] MINAS GERAIS. Lei Estadual 11.867 de 28 de julho de 1995. Reserva percentual de cargos ou empregos públicos, no âmbito da Administração Pública do Estado, para pessoas portadoras de deficiência. Disponível em: https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LEI/11867/1995/?cons=1. Acesso em 22 mar. 2024.

[197] RIO GRANDE DO SUL. Decreto nº 56.229 de 7 de dezembro de 2021. Dispõe sobre a ação afirmativa de reserva de vagas para as pessoas com deficiência, para as pessoas trans, para as pessoas negras e para as pessoas integrantes dos povos indígenas no âmbito dos concursos públicos para o provimento de cargos efetivos e empregos públicos, bem como nos processos seletivos para a contratação por tempo determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público no âmbito dos órgãos e entidades integrantes da administração pública direta e indireta do Poder Executivo do Estado do Rio Grande do Sul. Disponível em: https://www.diariooficial.rs.gov.br/materia?id=647585. Acesso em 23 mar. 2024.

correspondendo a 10% (dez por cento). A União[198], Goiás[199], Pernambuco[200], São Paulo[201] e Rio Grande do Norte[202] exigem a reserva mínima de 5% (cinco por cento). O estado do Maranhão[203] dispõe que será escolhido o percentual mínimo em edital, e o estado do Amapá não possui norma específica que legisle sobre o assunto.

Embora não tenham apresentado respostas oficiais aos questionamentos, os estados que não responderam o questionamento, com as exceções dos estados de Tocantins e Pará, possuem normas específicas que dispõem sobre reservas mínimas de vagas em seus certames, sendo estipulado o mínimo de 5% (cinco por cento) nas

[198] BRASIL. Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018. Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9508.htm. Acesso em 20 fev. 2024.

[199] GOIÁS. Lei nº 14.715, de 04 de fevereiro de 2004. Regulamenta o inciso IX do art. 92 da Constituição Estadual, que dispõe sobre a reserva de percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência, e define os critérios de sua admissão. Disponível em: https://legisla.casacivil.go.gov.br/api/v2/pesquisa/legislacoes/80659/pdf. Acesso em 23 mar. 2024.

[200] PERNAMBUCO. Lei 14.538, de 14 de dezembro de 2011. Institui regras para a realização dos concursos públicos destinados a selecionar candidatos ao ingresso nos cargos e empregos públicos da Administração Direta, Autarquias, Fundações, Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista do Estado de Pernambuco. Disponível em: https://leisestaduais.com.br/pe/lei-ordinaria-n-14538-2011-pernambuco-institui-regras-para-a-realizacao-dos-concursos-publicos-destinados-a-selecionar-candidatos-ao-ingresso-nos-cargos-e-empregos-publicos-da-administracao-direta-autarquias-fundacoes-empresas-publicas-e-sociedades-de-economia-mista-do-estado-de-pernambuco. Acesso em23 mar. 2024.

[201] SÃO PAULO. Decreto nº 59.591/2013. Dispõe sobre critérios e procedimentos relativos à participação em concursos públicos de pessoas com deficiência, nos termos da Lei Complementar nº 683, de 18 de setembro de 1992, alterada pela Lei Complementar nº 932, de 8 de novembro de 2002, e dá providências correlatas. Disponível em: http://www.legislacao.sp.gov.br/legislacao/dg280202.nsf/5fb5269ed17b47ab83256cfb00501469/a8cc61ec31da7feb83257c050049d86b?OpenDocument. Acesso em 23 mar. 2024.

[202] RIO GRANDE DO NORTE. Lei nº 7.943, de 5 de junho de 2001. Dispõe sobre a reserva de cargos e empregos públicos civis na Administração Pública Estadual, e dá outras providências. Disponível em: https://leisestaduais.com.br/rn/lei-ordinaria-n-7943-2001-rio-grande-do-norte-dispoe-sobre-a-reserva-de-cargos-e-empregos-publicos-civis-na-administracao-publica-esta-dual-e-da-outras-providencias. Acesso em 23 mar. 2024;

[203] MARANHÃO. Lei nº 11.569, de 19 de outubro de 2021. Institui o Estatuto da Inclusão Social e Econômica das Pessoas com Deficiência do Estado do Maranhão e dá outras providências. Disponível em: https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=422128. Acesso em 23 mar. 2024.

contratações públicas pelos estados do Ceará[204], Bahia[205] e Mato Grosso do Sul[206], de 10% (dez por cento) nos estados de Mato Grosso[207], Roraima[208], Paraíba[209], Piauí[210] e Acre[211], e de 20% (vinte por cento) os estados de Alagoas[212], Sergipe[213] e Amazonas.[214]

[204] CEARÁ. Decreto nº 34.534, de 03 de fevereiro de 2022. Regulamenta a lei estadual nº 17.432 de 25 de março de 2021 que reserva vagas para candidatos negros e a reserva vagas para pessoas com deficiência em concursos públicos destinados ao provimento de cargos ou empregos públicos no âmbito dos órgãos e das entidades do poder executivo estadual e dá outras providências. Disponível em: https://leisestaduais.com.br/ce/decreto-n-34534-2022-ceara-altera-o-decreto-n-34534-de-03-de-fevereiro-de-2022-que-dispoe-sobre-a-reserva-vagas-para-candidatos-negros-e-com-deficiencia-em-concursos-publicos-do-poder-executivo-estadual-e-da-outras-providencias. Acesso em 23 mar. 2024.

[205] BAHIA. Lei nº 6677 de 26 de setembro de 1994. Dispõe sobre o estatuto dos servidores públicos civis do estado da Bahia, das autarquias e das fundações públicas estaduais. Disponível em: https://leisestaduais.com.br/ba/lei-ordinaria-n-6677-1994-bahia-dispoe-sobre-o-estatuto-dos-servidores-publicos-civis-do-estado-da-bahia-das-autarquias-e-das-fundacoes-publicas-estaduais. Acesso em 23 mar. 2024.

[206] MATO GROSSO DO SUL. Decreto nº 15.788, de 7 de outubro de 2021. Regulamenta o procedimento de avaliação dos candidatos autodeclarados negros ou índios e dos inscritos como pessoa com deficiência, a ser observado nos concursos públicos para provimento de cargos no âmbito da administração pública estadual direta, autarquias e fundações no Estado de Mato Grosso do Sul, e dá outras providências. Disponível em: https://www.tjms.jus.br/legislacao/public/pdf-legislacoes/decreto_n._15.788-a.pdf. Acesso em 23 mar. 2024.

[207] MATO GROSSO. Lei nº 11.995, de 10 de janeiro de 2023. Dispõe sobre a reserva de cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência nos processos seletivos simplificados ou contratação temporária excepcional no âmbito da Administração Pública Estadual direta e indireta e dá outras providências. Disponível em https://leisestaduais.com.br/mt/lei-ordinaria-n-11995-2023-mato-grosso-dispoe-sobre-a-reserva-de-cargos-e-empregos-publicos-para-as-pessoas-com-deficiencia-nos-processos-seletivos-simplificados-ou-contratacao-temporaria-excepcional-no-ambito-da-administracao-publica-estadual-direta-e-indireta-e-da-outras-providencias?q=2015. Acesso em 23 mar. 2024.

[208] RORAIMA. Lei Ordinária Nº. 965 de 17 de abril de 2014.“Institui o estatuto da pessoa com deficiência nos limites territoriais do estado de Roraima, e dá outras providências”. Disponível em: https://al.rr.leg.br/wp-content/uploads/2019/02/Lei-Ordinaria-No.-965.pdf. Acesso em 23 mar. 2024.

[209] PARAÍBA. Lei Complementar nº 154, de 08 de maio de 2019. Altera o § 2º do art. 11, da Lei Complementar n° 58, de 30 de dezembro de 2003, que trata do regime jurídico dos servidores públicos civis do estado da paraíba. Disponível em: https://doc.al.pb.leg.br/media/sapl/public/normajuridica/2019/13279/13279_texto_integral.pdf. Acesso em 23 mar. 2024.

[210] PIAUÍ. Decreto Nº 15259, de 11 de julho de 2013. Estabelece regras gerais para a realização de concursos públicos no âmbito do Estado do Piauí. Disponível em: https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=256489. Acesso em 23 mar. 2024.

[211] ACRE. Lei complementar nº 345, de 15 de março de 2018. Dispõe sobre as regras para a realização de concursos públicos para provimento de cargos ou empregos públicos estaduais. Disponível em: https://www.legis.ac.gov.br/detalhar/4030. Acesso em 23 mar. 2024.

[212] ALAGOAS. Lei nº 5.247, de 26 de julho de 1991. Institui o regime jurídico único dos servidores públicos civis do estado de alagoas, das autarquias e das fundações públicas estaduais. Disponível em: https://leisestaduais.com.br/al/lei-ordinaria-n-5247-1991-alagoas-institui-o-regime-juridico-unico-dos-servidores-publicos-civis-do-estado-de-alagoas-das-autarquias-e-das-fundacoes-publicas-estaduais. Acesso em 23 mar. 2024.

[213] SERGIPE. Lei Complementar Estadual nº 33, de 26 de dezembro de 1996. Institui o Código de Organização e de Procedimento da Administração Pública do Estado de Sergipe. Disponível em: https://aleselegis.al.se.leg.br/Arquivo/Documents/legislacao/html/C331996.html. Acesso em 23 mar. 2024.

[214] AMAZONAS. Lei n.º 5.916, de 01 de junho de 2022. Altera, na forma que especifica, a Lei Promulgada nº 241, de 31 de março de 2015 que: “Consolida a legislação relativa à pessoa com deficiência no Estado do Amazonas, e dá outras providências”. Disponível em: https://legisla.imprensaoficial.am.gov.br/diario_am/12/2022/6/7124. Acesso em: 23 mar. 2024.

Convém destacar que o estado do Amazonas foi além da estipulação de uma reserva mínima e determinou que todos os seus órgãos da administração pública, direta e indireta, ficam obrigados a manter, em seus quadros de pessoal, 20% (vinte por cento) de funcionários com deficiência, conforme o artigo 133 da Lei Estadual nº 241, de 31 de março de 2015: "Art. 133. Os órgãos da administração pública, direta e indireta, ficam obrigados a manter, em seus quadros de pessoal, o mínimo de 20% (vinte por cento) de pessoas com deficiência".[215]

A falta de resposta por partes de 13 (treze) entes federados à solicitação da pesquisa citada, ainda que possuam normas que disponham sobre o acesso de pessoas com deficiência em seus quadros, demonstra a ausência de monitoramento da política pública, haja vista que se os números fossem consolidados, seriam facilmente apresentados. Isso prejudica o aprimoramento e expansão da ação afirmativa.[216]

O que se constata com a análise desses percentuais atingidos e leis garantidoras específicas é que o ordenamento jurídico pátrio está carregado de textos positivados reconhecendo os direitos de acesso aos postos de trabalho no setor público pelos trabalhadores com deficiência, porém há falta de interesse dos agentes públicos na concretização desses direitos, uma vez que a mera previsão normativa não traduzida em implementação da política pública não altera a vida de nenhum indivíduo desse grupo minoritário para melhor, somente deixa tudo como está.[217]

3.1.3 A Obrigatoriedade do Cumprimento das Cotas Por Prestadores de Serviços Contratados Pela Administração Pública Federal

Há que se ressaltar também o incentivo ao cumprimento das cotas de emprego por parte da Administração quando da escolha dos seus contratados para fornecer serviços e bens, pois a Lei de Licitação privilegia as empresas que participam da implementação da política de acesso ao mercado de trabalho por parte das pessoas com deficiência; bem como a situação híbrida no tocante aos trabalhadores terceirizados que prestam serviços

[215] AMAZONAS. Lei n.º 5.916, de 01 de junho de 2022. Altera, na forma que especifica, a Lei Promulgada nº 241, de 31 de março de 2015 que: "Consolida a legislação relativa à pessoa com deficiência no Estado do Amazonas, e dá outras providências". Disponível em: https://legisla.imprensaoficial.am.gov.br/diario_am/12/2022/6/7124. Acesso em: 23 mar. 2024.

[216] CARDOSO JÚNIOR. José Celso. Monitoramento estratégico de Políticas Públicas: requisitos tecnopolíticos, proposta metodológica e implicações práticas para a alta administração pública brasileira. Disponível: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3536/1/td_2040.pdf, p. 7.

[217] SÁNCHEZ RUBIO, David. Encantos e desencantos dos direitos humanos: de emancipações, libertações e dominações. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014, p. 17.

ao setor público apesar de terem estabelecidos seus vínculos celetistas com as prestadoras de serviço.

A revogada Lei nº 8.666/91 dispunha sobre o acesso ao mercado de trabalho para trabalhadores com deficiência facilitando sua contratação, ainda que de forma indireta, por meio do estabelecimento de preferência às empresas que cumprissem as reservas de vagas em casos de empate nas propostas; de permissão ao gestor público para estipular margem de predileção por bens produzidos por esse grupo minoritário; tornando a licitação dispensável na hipótese de contratação de associação de portadores de deficiência física, sem fins lucrativos e de comprovada idoneidade; e de fiscalização da cota social após a contratação de empresa para prestação de serviços continuados.[218]

A nova Lei de Licitação[219], a Lei nº 14.133/21, de 1º de abril de 2021, manteve as disposições existentes quanto às vantagens licitatórias destinadas às empresas que cumprem a reserva de cotas sociais e trouxe novos dispositivos em favor da política pública, passando a exigir, na fase de habilitação, que o licitante comprove o preenchimento do percentual legal destinado à reserva de postos de trabalho para as pessoas com deficiência, sob pena de inabilitação; bem como estipulou a obrigação de se manter, durante o período de prestação de serviço, o preenchimento da reserva de trabalho, sob pena de configurar uma hipótese de extinção do contrato administrativo por culpa empresarial.

A reserva de vagas aos indivíduos com deficiência no setor público é uma importante ferramenta no combate à marginalização dessa minoria social e, apesar do maior formalismo para sua efetivação nessa seara, importantes medidas vêm sendo implementadas ao longo dos anos. Contudo, há necessidade de maior avanço por parte da Administração.

Além do incentivo e promoção à educação dessa população para que seja possível concorrer em igualdade à desejada vaga de trabalho no setor público com as pessoas sem deficiências, há várias possibilidades de se aumentar a acessibilidade a esses postos por meio da implementação de outras ações afirmativas complementares, como as

[218] BRASIL. Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8666cons.htm. Acesso em 25 mar. 2024.
[219] BRASIL. Lei nº 14.133 de 1º de abril de 2021. Lei de licitações e contratos administrativos. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/l14133.htm. Acesso em 25 mar. 2024.

oportunizadas pela Caixa Econômica Federal[220] e pelo Conselho Nacional de Justiça[221], necessitando também que haja um efetivo interesse público, político e social em sintonia.[222]

3.2 A Implementação da Política no Setor Privado

A política de cotas de acesso ao mercado de trabalho para pessoas com deficiência no setor privado não foi expressamente prevista no Texto Constitucional, o que foi superado pela entrada da Convenção Internacional Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiências no ordenamento normativo pátrio como emenda constitucional no ano de 2009.

No entanto, quanto a sua implementação interna, há autores que defendem que seu início não se deu com a Lei nº 8.213/91, mas pela Lei Federal nº 3.807/1960 que dispõe sobre a Lei Orgânica da Previdência Social.[223]

A seguir serão analisadas a origem e natureza jurídica da norma afirmativa, as suas finalidades protetivas em relação ao trabalho das pessoas com deficiência, além das limitações existentes a sua efetividade e alternativas para se garantir maior impacto concreto na vida dessa minoria populacional.

3.2.1 Origem e Natureza Jurídica do Artigo 93 da Lei nº 8.213/1991

O artigo 55 da Lei nº 3.807/1960, Lei Orgânica da Previdência Social, já revogado, previa que "as emprêsas que dispuserem de 20 (vinte) ou mais empregados serão obrigadas a reservas de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) de cargos, para atender aos casos de readaptados ou reeducados".[224]

---

[220] CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. Edital nº 1/2021/nm - de 09 de setembro de 2021. Disponível em: https://www.caixa.gov.br/Downloads/concurso-publico-editais/EDITAL-2021-PcD-1.pdf. Acesso em 20 mar. 2024.

[221] PONTES, Felipe. CNJ reduz nota de corte para deficientes em exame da magistratura. Nota de corte já estava garantida a negros e indígenas. Empresa Brasil de Comunicação – EBC. Agência de Notícias. Publicado em 20 fev. 2024. Disponível em https://agenciabrasil.ebc.com.br/justica/noticia/2024-02/cnj-reduz-nota-de-corte-para-deficientes-em-exame-da-magistratura. Acesso em 23 mar. 2024.

[222] GUGEL, Maria Aparecida. Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direita e indireta. Belo Horizonte: RTM, 2019. Disponível em: http://www.ampid.org.br/v1/wp-content/uploads/2019/09/Livro-Livro-PESSOAS-COM-DEFICIENCIA-E-O-DIREITO-DO-COINCURSO-PUBLICO.pdf. Acesso em 20 mar. 2024.

[223] SOUSA JÚNIOR, Ariolino Neres. O sistema de cotas de acesso ao mercado de trabalho para pessoas com deficiência. Brasília: Consulex, 2011.

[224] BRASIL. Lei nº 3.807, de 26 de agosto de 1960, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sôbre a Lei Orgânica da Previdência Social. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L3807.htm. Acessado

Os conceitos de readaptados[225] e reeducados[226] previstos na lei não possuem nenhuma correlação necessária com as pessoas com deficiência, ainda que possam ser aplicados para trabalhadores com deficiência, desde que esses já fossem empregados anteriormente e surgisse uma nova barreira natural que lhe restringisse o trabalho, e não representam a finalidade específica de uma ação afirmativa destinada a esse grupo social.

É inegável que esse dispositivo tenha influenciado na implementação da atual política pública do setor privado, inserida na Lei nº 8.213/1991, visto que essa também foi concretizada em meio a uma norma essencialmente previdenciária, que não tem a finalidade específica de reger a implementação de direitos determinados em prol dos trabalhadores com deficiência.[227]

Essa escolha legislativa de inserção da política pública de acesso ao mercado de trabalho para pessoas com deficiência em uma norma não especial e alheia ao Direito do Trabalho vai de encontro ao pretendido na Lei nº 7.853/89, artigo 2º, inciso III, alínea d: "adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado".

O legislador, à época da promulgação da Lei nº 7.853/89, enfatizou em sua redação a obrigatoriedade da adoção de uma legislação posterior que disciplinasse especificamente a reserva de mercado de trabalho, o que lhe permitiria uma ampla fundamentação e abrangência, e que acabaria por lhe conferir a inegável natureza de norma trabalhista. No entanto, por falta de interesse em disciplinar o assunto, a política pública foi inserida em meio a uma norma de Direito Previdenciário, em um mero dispositivo, semelhante à disposição constante na Lei nº 3.807/1960.[228]

Essa opção legislativa enfraqueceu a política pública ao deixar de construir um sistema de proteção mais amplo e detalhado, permitindo que seja utilizado por não partidários dessa política o argumento de que "um único dispositivo legal, lançado no meio

em 25 mar. 2024.

[225] DICIO. Dicionário Eletrônico Português. Disponível em: https://www.dicio.com.br/readaptar/. Acesso em 25 mar. 2024.

[226] DICIO. Dicionário Eletrônico Português. Disponível em: https://www.dicio.com.br/reeducado/. Acesso em 25 mar. 2024.

[227] LORENTZ, Lutiana Nacur. A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência. São Paulo: LTR, 2006, p. 39.

[228] CASTRO, Moisés Coelho. Inclusão, deficiência e trabalho: normas e ações afirmativas à luz do direito internacional. Belo Horizonte: Dialética, 2021.

de uma Lei que trata genericamente de planos de benefícios da Previdência Social, não é capaz de fazer a necessária inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho".[229]

Outro ponto de prejuízo nessa confusão legislativa se traduz na não diferenciação entre a também importante política de reabilitação profissional, destinada às pessoas com e sem deficiência, e a política de acesso ao mercado de trabalho para essa última categoria, permitindo a implementação de uma em detrimento da outra, visto que os percentuais exigidos de contratação abarcam as duas espécies de trabalhadores sem distinção.[230]

Mesmo diante dessa impropriedade normativa, a política pública de facilitação de acesso ao mercado de trabalho por meio de reserva de mercado deve ser analisada e implementada como uma norma de natureza de Direito do Trabalho, visto que esse arcabouço jurídico regula o vínculo empregatício antes, durante e depois da contratação, sendo o instrumento de maior integração e proteção dos trabalhadores em relação ao sistema econômico, além de ser um garantidor de democracia social.[231]

3.2.2 A Proteção Admissional na Política Pública e suas Limitações Legislativas

Ultrapassada a análise da natureza e a origem da norma, a Lei nº 8.213/91 assim dispõe sobre a política de cotas de acesso ao mercado de trabalho no setor privado para pessoas com deficiência:

> 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%.

[229] PINHEIRO, Luciano Andrade; VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa da. TST pacifica questão do preenchimento de cotas de pessoas com deficiência. Revista Consultor Jurídico, 6 de junho de 2016, 6h38. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2016-jun-06/tst-pacifica-questao-preenchimento-cota-deficientes#author. Acesso em 25 mar. 2024.

[230] BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em 18 set. 2023.

[231] DELGADO, Maurício Godinho. Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução. São Paulo: LTr, 2006, p. 142.

> § 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.

A norma afirmativa determinou ao setor privado o cumprimento da reserva real[232], estipulando a obrigatoriedade do preenchimento de postos de trabalho com base na totalidade de funcionários do quadro da empresa, excluindo-se os aprendizes do cálculo.

Para fins de comprovação de quitação com essa política, os empregadores devem informar aos órgãos estatais o quantitativo de empregados com deficiência e com contratos de trabalho ativos em seus quadros por meio do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial, sistema virtual que tem por finalidade unificar e padronizar a prestação de informações referentes à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas.[233]

Conforme o Manual de Orientação do eSocial, versão S-1.2, o empregador, ao preencher os dados dos seus empregados no eSocial, deverá marcar com as respostas sim ou não 7 (sete) campos específicos relacionados com a medida afirmativa de inclusão de trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho. Desses itens a serem assinalados, 5 (cinco) são associados à descrição do tipo de deficiência que seus empregados têm, permitindo-se a marcação afirmativa para mais de uma restrição, as opções são: física, mental, visual, auditiva ou intelectual.[234]

---

[232] GUGEL, Maria Aparecida. Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direita e indireta. Belo Horizonte: RTM, 2019. Disponível em: http://www.ampid.org.br/v1/wp-content/uploads/2019/09/Livro-Livro-PESSOAS-COM-DEFICIENCIA-E-O-DIREITO-DO-COINCURSO-PUBLICO.pdf. Acesso em 20 mar. 2024.

[233] BRASIL. Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014. Institui o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/decreto/d8373.htm. Acesso em 21 maio 2024.

[234] BRASIL. Portaria Conjunta RFB/MPS/MTE nº 44, de 11/08/2023. Publicada em 17 de agosto de 2023. Aprova a versão S-1.2 do leiaute e do Manual de Orientação do Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais (eSocial). Disponível em: https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica/manuais/mos-s-1-2-consolidada-ate-a-no-s-1-2-02-2023.pdf. Acesso em 20 maio

Há um campo destinado para o empregador informar se o empregado é reabilitado, tendo cumprido programa de reabilitação fornecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, ou readaptado, tenha sido conduzido a novas atribuições compatíveis com sua condição psicofisiológica.

A última informação requerida é se o empregado com deficiência está legalmente sendo computado na cota de emprego do artigo 93 da Lei nº 8.213/1991, haja vista que somente com sua concordância será aceita essa utilização, nos termos do artigo 4º, §2º da Lei nº 13.146/2015.

A prestação dessas informações permite que sejam coletados dados estatísticos referentes a esses trabalhadores para fins de análise de outras políticas públicas, bem como permite aos órgãos de fiscalização, como as Superintendências Regionais do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho, a averiguação do cumprimento da obrigação admissional e a tomada de medidas administrativas e judiciais contra aos infratores.

Quanto aos empregadores destinatários do cumprimento da determinação legal, a política de reserva de vagas será exigida a partir do alcance do quantitativo de 100 (cem) empregados, independentemente do faturamento anual da empresa.[235]

Essa escolha metodológica única acabou por restringir o alcance da ação afirmativa, pois a análise do porte de um estabelecimento no Brasil, apesar dessa classificação não ser um consenso nem mesmo entre órgãos estatais, pode utilizar dois critérios usuais de identificação: a quantidade de empregados[236] e o faturamento anual.[237]

O legislador pátrio perdeu uma grande oportunidade de dar maior efetividade à política ao não incluir as micro, pequenas e médias empresas que possuam menos de 100

2024.

[235] BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em 18 set. 2023.

[236] SEBRAE. Anuário do trabalho na micro e pequena empresa: 2013. 6. ed. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas; Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos [responsável pela elaboração da pesquisa, dos textos, tabelas, gráficos e mapas]. – Brasília, DF; DIEESE, 2013, p. 17. Disponível em: www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Anuario%20do%20Trabalho%20Na%20Micro%20e%20Pequena%20Empresa_2013.pdf que atividade industrial e estabelecimentos de grande porte que atuem nas áreas de comércio, serviços e indústria. Acesso 27 mar. 2024.

[237] BRASIL. Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006. Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp123.htm. Acesso em 27 mar. 2024.

(cem) empregados como implementadores da política pública de acesso ao mercado de trabalho por pessoas com deficiência. Especialmente quando da formulação da Lei Complementar nº 123/2006, ou de sua revisão eventual, na qual poderia ter previsto prêmios e incentivos fiscais para essa contratação especial[238], além de flexibilizar para esses estabelecimentos a reserva real, visto que são os maiores contratantes do Brasil.[239]

No ano de 2023, as micro e pequenas empresas foram responsáveis pela admissão de 1.260.000 (um milhão, duzentos e sessenta mil) empregados, correspondendo a 71% (setenta e um por cento) do total de contratações[240]. A opção legislativa pela exclusão total desses negócios da política pública se mostrou como uma opção prejudicial aos trabalhadores com deficiência.

De acordo com dados da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS[241], divulgados em novembro de 2022, considerando a metodologia de classificação por número de trabalhadores, as empresas de médio e grande porte totalizaram 55.701 (cinquenta e cinco mil, setecentas e uma) unidades; as micro e pequenas empresas alcançaram o montante de 3.828.492 (três milhões, oitocentas e vinte e oito mil, quatrocentas e noventa e duas), as quais poderiam, mediante incentivos de qualquer natureza, colaborar mais com a concretização da ação afirmativa em prol dos trabalhadores.

Há que se ressaltar que, ao longo dos anos, foram propostas medidas complementares a essa política afirmativa, mas que seguem até hoje aguardando a manifestação de interesse político para apreciação.

Em trâmite na Câmara dos Deputados têm-se, como exemplos, o Projeto de Lei nº 2761/15[242], que tem por finalidade autorizar a dedução fiscal de 50% (cinquenta por

---

238 LORENTZ, Lutiana Nacur. A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência. São Paulo: LTR, 2006, p. 371.

239 SEBRAE - SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS. Pequenos negócios geraram 71% das vagas de trabalho criadas em 2023. Agência SEBRAE de Notícias – ASN. 04 dez. 2023. Disponível em: https://agenciasebrae.com.br/economia-e-politica/pequenos-negocios-geraram-71-das-vagas-de-trabalho-criadas-em-2023/. Acesso em 27 mar. 2024.

240 SEBRAE - SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS. Relatório CAGED/EMPREGOS - NOV 2023 (com dados regionais/estaduais). Disponível em: https://sebrae.fotoware.cloud/fotoweb/albums/ZXJ2qrdJMttymrki/657277dfaed587328193393b#c=%2Ffotoweb%2Falbums%2FZXJ2qrdJMttymrki%2F. Acesso em 27 mar. 2024.

241 BRASIL. Ministério do Trabalho. RAIS - Divulgação Novembro de 2022. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/rais/rais-2022. Acesso em 27 mar. 2024.

242 BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 2.761/2015. Disponível em:

cento) do valor dos salários de empregados com deficiência em cada período de apuração, e o Projeto de Lei nº 407/21[243], que prevê a formulação de uma lei específica para tratar do tema, estímulos fiscais ou creditícios às empresas que contratarem pessoas com deficiência acima do percentual obrigatório, além da previsão de criação de uma organização profissional e de fundo especial para atuarem na implementação da política em comento.

No Senado Federal há também algumas propostas em andamento, como o Projeto de Lei nº 268/2020[244], com o objetivo de dispor sobre a criação do Registro Nacional da Pessoa com Deficiência e dá outras providências, e o Projeto de Lei nº 4.688/2020[245], que determina a contagem em dobro do trabalhador com deficiência grave ou múltipla para o preenchimento dos percentuais de vagas reservadas em empresas.

Apesar dessas tentativas legislativas, o dispositivo somente veio a receber modificação parcial por meio da Lei nº 13.146/2015,[246] o Estatuto da Pessoa com Deficiência, a qual incluiu o parágrafo terceiro para prever que somente serão considerados para fins de preenchimento da cota os empregados contratados de forma direta, excluindo-se os aprendizes com deficiência; alargou o rol de legitimados do parágrafo segundo, possibilitando que pessoas físicas tenham acesso aos dados da fiscalização do trabalho; e alterou a redação do parágrafo primeiro aumentando os requisitos para dispensa imotivada desses trabalhadores em prol da defesa da manutenção do emprego.

Contudo, a tentativa de majoração das hipóteses de contratação mediante a inclusão da obrigatoriedade de empresas de 50 (cinquenta) a 99 (noventa e nove)

---

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1376712&filename=PL%202761/2015. Acesso em: 27 mar. 2024.

[243] BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 407/2021. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2270013. Acesso em 27 mar. 2024.

[244] BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei n° 268/2020. Disponível em: https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/157077. Acesso em 27 mar. 2024.

[245] BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei n° 4.688, de 2020. Disponível em: https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/144870. Acesso em 27 mar. 2024.

[246] BRASIL. Lei nº 13.146/2015, de 06 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em 20 mar. 2024.

empregados terem que contratar 1 (um) empregado reabilitado ou com deficiência, após 3 (três) anos de vigência da modificação legal, fracassou ainda no campo político.[247]

A Presidência da República, por pedido do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior, pasta com intensa ligação com o setor econômico, vetou essa alteração em prol das pessoas com deficiência, conforme razões apresentadas na Mensagem nº 246, de 6 de julho de 2015, sendo essa ação mantida no legislativo.

A alegação da Chefe do Poder Executivo consistia em que exigir essa nova faixa de reserva de vagas para deficientes para essas empresas com mais de 50 (cinquenta) e menos de 99 (noventa e nove) funcionários poderia impactar de forma relevante "empresas de mão-de-obra intensiva de pequeno e médio porte, acarretando dificuldades no seu cumprimento e aplicação de multas que podem inviabilizar empreendimentos de ampla relevância social".[248]

No mesmo ano de 2015, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas – IBGE, o Brasil tinha em funcionamento 41.354 (quarenta e uma mil, trezentas e cinquenta e quatro) empresas com um quadro de funcionários entre 50 (cinquenta) e 99 (noventa e nove) trabalhadores e, juntas, empregavam formalmente 2.752.189 (dois milhões, setecentos e cinquenta e duas mil, cento e oitenta e nove) pessoas.[249]

Caso todas essas empresas contratassem 1 (uma) pessoa com deficiência para cumprir a cota social vetada nesse ano, o que seria um cálculo hipotético, pois as empresas poderiam substituir empregados sem deficiência sem acarretar aumento dos seus quadros no período de 3 (três) anos, o total corresponderia uma majoração de apenas 1,5% (um inteiro e cinquenta centésimos por cento) dos empregados formais nesse período, o que não justifica uma declaração de "impacto relevante no setor produtivo" com a possibilidade de "inviabilizar empreendimentos de ampla relevância social".[250]

---

[247] LOURENÇO, Luana. Dilma veta sete pontos do Estatuto da Pessoa com Deficiência. Agência Brasil. 07 jul. 2015. Brasília. Disponível em: https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2015-07/dilma-veta-sete-pontos-do-estatuto-da-pessoa-com-deficiencia. Acesso em 25 mar. 2024.

[248] BRASIL. Presidência da República. Mensagem de Veto nº 246, de 6 de julho de 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/Msg/VEP/VEP-118.htm. Acesso em 25.03.2024.

[249] IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas. Demografia das Empresas. Tabela 1 – empresas, pessoal ocupado e assalariado, salários e outras remunerações, salário médio. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/economicas/industria/9068-demografia-das-empresas.html?=&t=resultados. Acesso em 25 mar. 2024.

[250] BRASIL. Presidência da República. Mensagem de Veto nº 246, de 6 de julho de 2015. Disponível em:

Ao invés de se prever a aplicação da alteração legislativa em conjunto com medidas complementares ou de incentivo a fim de promover essa política pública perante o setor econômico, a ser aplicada e monitorada no interregno de 3 (anos) sem qualquer punição, como já previa o texto legal, os representantes políticos decidiram extingui-la antes mesmo do início dos seus efeitos.

Quanto às fontes de custeio de eventuais isenções fiscais e prêmios, conforme pesquisa realizada nesse trabalho, essas poderiam vir das arrecadações por multas administrativas aplicadas pelas Superintendências Regionais do Trabalho, ou ao menos de um percentual delas, e dos valores arrecadados pelo Ministério Público do Trabalho, judicial e extrajudicialmente, por descumprimento do artigo 93, da Lei nº 8.213/1991.

No período de 2019 a 2023, segundo informações da Secretária de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho, as Superintendências Regionais do Trabalho obtiveram o pagamento, sem resistência judicial ou administrativa, de 12.194 (doze mil, cento e noventa e quatro) autos de infrações relacionados à norma empregatícia.[251]

Os valores imputados pela fiscalização quando verificada essa espécie de infração variam, conforme a gravidade da infração, de R$ 3.215,07 (três mil duzentos e quinze reais e sete centavos) a R$ 321.505,87 (trezentos e vinte e um mil quinhentos e cinco reais e oitenta e sete centavos)[252]. Ainda que adotado o menor patamar para exemplificação, nesses 5 (cinco) anos citados teríamos uma arrecadação média anual de R$7.840.912,72 (sete milhões, oitocentos e quarenta mil, novecentos e doze reais e setenta e dois centavos).

A pesquisa feita nesse trabalho apurou também que o Ministério Público do Trabalho em ações judiciais propostas contra empregadores que descumpriram a política de cotas de empregos, considerando apenas os valores obtidos pelo reconhecimento de

---

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/Msg/VEP/VEP-118.htm. Acesso em 25 mar. 2024.

[251] BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Dados fornecidos diretamente por meio do Serviço de Informação ao Cidadão via acesso eletrônico. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/servico-de-informacoes-ao-cidadao. Acesso em 27 mar. 2024.

[252] BRASIL. Portaria Interministerial MPS/MF nº 2, de 11 de janeiro de 2024. Dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS e dos valores previstos nos incisos II a VIII do § 1º do art. 11 da Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019, que trata da aplicação das alíquotas da contribuição previdenciária prevista nos arts. 4º, 5º e 6º da Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004. Disponível em: https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-interministerial-mps/mf-n-2-de-11-de-janeiro-de-2024-537035232. Acesso em 28 mar. 2024.

danos morais coletivos no período de 2019 a 2023 e desconsiderando eventuais astreintes e valores de acordos, arrecadou o total de R$16.104.500,00 (dezesseis milhões, cento e quatro mil e quinhentos reais) ou, em média, R$3.220.900,00 (três milhões, duzentos e vinte mil e novecentos reais) por ano, os quais são recolhidos, em regra, ao Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT ou destinados a alguma entidade filantrópica.

Contudo, havendo um compromisso entre os órgãos por uma destinação específica para um fundo com finalidade de recompensar e premiar empresas não obrigadas ao cumprimento das cotas de emprego ou aquelas que possuem a obrigação, mas vão além do mero percentual indicado, os efeitos admissionais desse grupo de trabalhadores receberiam uma boa dose de efetividade em sua concretização.

Afinal, não são poucas as críticas à política de cotas sociais de empregos na iniciativa privada. O setor econômico vem há anos barrando o aperfeiçoamento e robustecimento dessa ação afirmativa, bem como buscando judicialmente a sua não aplicação aos integrantes da sua categoria, em afronta a todo o arcabouço constitucional, internacional e nacional criado em prol da materialização da igualdade aos trabalhadores com deficiência.[253]

Há quem defenda que a previsão legal de cotas-emprego para pessoas com deficiência discrimine os trabalhadores sem deficiência, pois o sistema de proteção deveria requerer, antes de sua aplicação, a demonstração da qualidade produtiva do obreiro com deficiência. Haveria ainda discriminação porque a contratação desse grupo minoritário redundaria na dispensa de um empregado sem deficiência, acarretando a repulsa dos demais trabalhadores em razão da imposição legal.

Argumenta-se também sobre a impossibilidade do cumprimento da política por ocasião de ausência de candidatos capacitados ou impossibilidade de suporte dos gastos com acessibilidade pelas empresas para adequar o ambiente de trabalho, além da crítica sobre a possibilidade de aplicação de sanções pecuniárias pelo não preenchimento da reserva legal.[254]

[253] LORENTZ, Lutiana Nacur. A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência. São Paulo: LTR, 2006.
[254] PASTORE, José. Oportunidade de trabalho para portadores de deficiência. São Paulo: LTr, 2000, p. 158.

Partidários desse entendimento ainda defendem que não pode ser reconhecida como medida de justiça e como instrumento de aplicação plausível que os estabelecimentos privados sejam compelidos a encontrar, contratar, capacitar e adequar suas instalações para pessoas com deficiência sem que haja contraprestações governamentais, como benefícios tributários, ou mesmo sem a intermediação dos entes públicos, além do que não poderia o Poder Estatal exigir o efetivo cumprimento de sua lei sem implementar as políticas afirmativas em seu próprio âmbito.[255]

É certo que a falta de incentivos, benefícios e outras ações afirmativas complementares são fatores limitadores. A política pública de criação de reserva de vagas obrigatórias às pessoas com deficiência na esfera econômica não deve ser vista como um fim em si mesma, nem se deve concluir que ela sozinha irá promover a inclusão de todos os indivíduos com deficiência na sociedade. Ela deve ser conjugada com outras medidas específicas de acessibilidade, de saúde e, especialmente, com as voltadas para educação e instrução profissional.[256]

3.2.3 A Proteção à Manutenção do Emprego na Política Pública e Suas Limitações

Conforme o artigo 93, §1º, da Lei nº 8.213/91, a política afirmativa também se preocupou em proteger a manutenção do posto de trabalho de caráter definitivo reservado ao trabalhador com deficiência. Apesar do dispositivo em comento ser claro ao estabelecer como condição prévia à demissão de um empregado com deficiência sem justa causa a contratação de outro ou de um beneficiário reabilitado da Previdência Social, a observância desse requisito vem sendo flexibilizada.

É possível verificar que existem 3 (três) diferentes linhas de interpretações desse dispositivo que acabam por influenciar na efetividade da proteção afirmativa. A primeira corrente, com maior restrição aos efeitos pretendidos pela norma, compreende que o desrespeito a esse parágrafo não obstaculiza o poder patronal de rescindir sem motivação

[255] LOPES, Gláucia Gomes Vergara. A Inserção do Portador de Deficiência no Mercado de Trabalho: a efetividade das leis brasileiras. São Paulo: LTr, 2005, p. 101.

[256] LORENTZ, Lutiana Nacur; LIMA, Sthéfanni Machado de. O trabalho digno das pessoas com deficiência: Convergência da Lei n. 8.213/1991 (Quota Emprego) com a Lei n. 12.711/2012 (Quota Educação). *In*: DELGADO, Gabriela (Coord.). Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI: principiologia, dimensões e interfaces no Estado democrático de direito. São Paulo: LTr, 2020, p. 256.

o contrato de trabalho do empregado com deficiência, ocasionando uma mera infração administrativa sem efeitos sobre o contrato individual de trabalho.[257]

Uma segunda linha interpretativa, com restrição parcial à intenção legislativa, considera que o empregador que esteja com um quantitativo de trabalhadores protegidos abaixo das cotas estabelecidas não pode dispensar esses até a prévia contratação de outros, tratando-se de uma garantia indireta ao trabalhador cotista[258]. Porém, uma vez alcançado o percentual legal, a dispensa de trabalhadores com deficiência estaria permitida sem nenhuma interferência no contrato de trabalho.[259]

Dando maior efetividade à intenção protetiva, há quem defenda que para se demitir imotivadamente um trabalhador com deficiência em contrato de prazo indeterminado devem ser atendidos, cumulativamente[260], dois requisitos legais ordinários: atingir o empregador a cota legal relacionada ao quantitativo total do seu quadro de funcionários e admitir, previamente, outro empregado, independentemente do atingimento do percentual geral.

Não deveria haver dúvidas quanto a prevalência dessa última linha argumentativa, visto que uma política afirmativa de natureza constitucional e internacional deve ser interpretada de forma a extrair o máximo de sua efetividade[261]. Assim, compatível com o anseio constitucional, devem ser reconhecidas como válidas a proteção geral e ampla à coletividade abstrata nas cotas de emprego e, também a individual e específica em prol da manutenção do empego, visto que o objetivo da norma é a integração de um maior quantitativo de pessoas com deficiência, ou reabilitadas, no mercado de trabalho.

Demonstrado que o empregador cumpriu sua cota mínima e teve capacidade de admitir mais pessoas sob idêntica condição, está comprovada sua aptidão para absorver mão-de-obra específica e por isso não deve dispensar sem aproveitar outra pessoa sob idêntica condição. Não deve ser entendido que se ultrapassou o percentual o fez por

---

[257] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. 2ª Turma. Recurso Ordinário nº0100874-16.2020.5.01.0203. Relatora Desembargadora Cláudia Maria Samy Pereira da Silva. Publicado em 28 de setembro de 2021. Disponível em: http://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2719666. Acesso em 15 maio 2024.

[258] MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 22. ed. São Paulo: Atlas, p. 410.

[259] GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 8. ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2014, pp. 769-772.

[260] OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção jurídica à saúde do trabalhador. 5. ed. São Paulo: LTr, 2010, pp. 345/346.

[261] FINA, Valentina Della. The Committee on the Rights of Persons with Disabilities. Springer Nature: Switzerland AG 2023.p. 173. Disponível em: https://doi.org/10.1007/978-3-031-39415-7_1. Acesso em 20 maio 2024.

benevolência, ficando eternamente sob o compromisso de manter apenas o mesmo número de contratações dessa natureza.[262]

Essa interpretação mais efetiva se apresenta em consonância com o Princípio da Norma Mais Favorável, basilar do Direito do Trabalho, que orienta o aplicador do direito a optar, no contexto de interpretações plausíveis e válidas, pelo reconhecimento da interpretação que apresente maior sentido teológico com a proteção dos trabalhadores.[263]

Há que se ressaltar que podem ser criados outros requisitos extraordinários para robustecer a política de manutenção de emprego, tanto por meio legal como por ato administrativo. Como, por exemplo, a garantia temporária de vedação de dispensa sem justa causa de empregado com deficiência no período de 06 de julho de 2020 a 31 de julho de 2020, em razão do estado de calamidade pública decorrente do COVID-19, criada pelo artigo 17, inciso V, da Lei nº 14.020/2020[264], ou norma empresarial que determine a obediência a rito específico com várias etapas a serem cumpridas para efetivação ou não de candidatos com deficiência, o qual, se descumprido, anula o ato demissional.[265]

Contudo, conforme será apresentado em números na pesquisa processual, esse não é o entendimento pacificado pelo Poder Judiciário Trabalhista, o qual, se filiando à 2ª (segunda) corrente pela limitação parcial da política, dispensa a observância da contratação prévia de outro trabalhador com deficiência ou reabilitado se a entidade empregadora já cumprir a cota mínima estipulada no caput do artigo 93 da Lei nº 8.213/91, impondo-se uma limitação indevida à concretização da norma afirmativa.

---

[262] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Plenário. IRDR nº 0000427-32.2022.5.17.0000. Desembargadora Relatora Wanda Lúcia Costa Leite França Decuzzi. Publicado em 31 de agosto de 2022. Disponível em: https://pje.trt17.jus.br/jurisprudencia/. Acesso em 15 maio 2024.

[263] DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, pp. 214-216.

[264] BRASIL. Lei nº 14.020, de 06 de julho de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis n os 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991 e; dá outras providências.

[265] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 6ª Turma. Recurso Ordinário nº 0010306-21.2021.5.03.0022. Desembargador Relator Anemar Pereira Amaral. Publicado em 06 de julho de 2022. Disponível em: https://juris.trt3.jus.br/juris/consultaAcordaoPeloNumero.htm. Acesso em 15 maio 2024.

3.2.4 A Necessidade de Conjugação da Política de Emprego com Medidas de Capacitação Técnica

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD apurou que, entre as pessoas com deficiência e com idade superior à 15 (quinze) anos de idade, 19,5% (dezenove inteiros e cinquenta centésimos por cento) são analfabetas, outro dado importante é que, dessa faixa etária, somente 25,6% (vinte e cinco inteiros e sessenta centésimos por cento) das pessoas com deficiência concluíram ao menos o Ensino Médio.[266]

Importante destacar que muitas políticas voltadas à educação das pessoas com deficiência tiveram um impacto positivo relevante na vida desses indivíduos e para a sociedade, visto que houve um grande progresso no tocante à transição do isolamento para inclusão desse público.

A Constituição Federal, desde 1988, prevê a oferta de atendimento educacional especializado, preferencialmente na rede regular de ensino. O Estatuto da Criança e do Adolescente impôs aos pais ou responsáveis a "obrigação de matricular seus filhos ou pupilos na rede regular de ensino". [267]

Diversas outras normas promulgadas na década de 90 (noventa) e a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada pela ONU em 2006, tiveram por finalidade atuar pela integração dos estudantes com deficiências e os sem deficiências no mesmo ensino regular, passando a escola a ser um agente dessa interação social de indivíduos e não um fator de isolamento.[268]

A Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012[269], que foi atualizada pela Lei nº 14.723, de 13 de novembro de 2023[270], que dispõe sobre cotas de ingresso para pessoas com

---

[266] IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Tabulações especiais - PNAD contínua pessoas com deficiência 2022 – analfabetismo. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/b95c4d989abb54fb8fabe658b8c89a37.xlsx. Acesso em 18 mar. 2024.

[267] BRASIL. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm. Acesso em 26 mar. 2024.

[268] BRASIL. Ministério da Educação. Grupo de Trabalho nomeado pela Portaria Ministerial nº 555, de 5 de junho de 2007. Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/politica.pdf. Acesso em 26 mar. 2024.

[269] BRASIL. Lei nº 12.711, de 19 de agosto de 2022. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm. Acesso em 26 mar. 2024.

[270] BRASIL. Lei nº 14.723, de 13 de novembro de 2023. Altera a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, para

deficiências e outras minorias nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio, trouxe uma importante ação afirmativa: as cotas-educação. Cabe ressaltar que essa reserva de vagas educacionais foi vetada para ingresso nas universidades federais.

Trata-se de reserva de vagas para acesso à instituição federal de ensino superior e instituições federais de ensino técnico de nível médio destinadas a pessoas com deficiência, além de outras minorias, mediante a análise da proporção dessa população no local onde esses estabelecimentos estão instalados.

A integração da cota-educação com a cota-emprego, por meio de termos de cooperação técnica, convênios ou outros instrumentos integrativos, constituiria em uma importante ação afirmativa com vistas a aprimorar o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, afastando alegações dos setores econômicos sobre ausência de interessados capacitados para o trabalho e interesse maior por benefício social em relação ao labor.[271]

3.2.5 Os Resultados da Implementação da Política Pública

Novas medidas legislativas e administrativas complementares à política afirmativa são necessárias e já foram propostas no decorrer dos anos, mas a ausência de vontade de boa parte do setor privado de cumprir voluntariamente a pretensão legal e de engajamento por parte dos legisladores e gestores públicos, além do interesse na estagnação dos seus alcances e efeitos, comprovam a falta de indignação política e social em relação à situação das pessoas com deficiência no país.

> Tolerância em sentido positivo se opõe a intolerância (religiosa, política, racial), ou seja, à indevida exclusão do diferente. Tolerância em sentido negativo se opõe a firmeza nos princípios, ou seja, à justa ou devida exclusão de tudo o que pode causar dano ao indivíduo ou à sociedade. Se as sociedades despóticas de todos os tempos e de nosso tempo sofrem de falta de tolerância em sentido positivo, as nossas sociedades democráticas e permissivas sofrem de tolerância em

dispor sobre o programa especial para o acesso às instituições federais de educação superior e de ensino técnico de nível médio de estudantes pretos, pardos, indígenas e quilombolas e de pessoas com deficiência, bem como daqueles que tenham cursado integralmente o ensino médio ou fundamental em escola pública. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Lei/L14723.htm#art2. Acesso em: 26 mar. 2024.

[271] LORENTZ, Lutiana Nacur; LIMA, Sthéfanni Machado de. O trabalho digno das pessoas com deficiência: Convergência da Lei n. 8.213/1991 (Quota Emprego) com a Lei n. 12.711/2012 (Quota Educação). *In* : DELGADO, Gabriela (Coord.). Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI: principiologia, dimensões e interfaces no Estado democrático de direito. São Paulo: LTr, 2020, pp. 247 – 248.

> sentido negativo, de tolerância no sentido de deixar as coisas como estão, de não interferir, de não se escandalizar nem se indignar com mais nada. [272]

Mesmo diante dessa apatia social e política, os dados da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS[273] e do eSocial[274] demonstram que do ano de 2010 até 2019, o número de admissões de trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho vinha aumentando a cada período. O ano de 2020 interrompeu esse crescimento por ter coincidido com o início da pandemia do COVID-19, que ocasionou um grande processo de demissões em razão da paralização[275], ainda que parcial, das atividades econômicas mundiais mas, a partir do ano de 2021, os números voltaram a crescer.

Em 2010, estavam formalmente contratados 306.000 (trezentos e seis mil) indivíduos com deficiência; em 2011, 325.000 (trezentos e vinte e cinco mil); em 2012, 330.000 (trezentos e trinta mil); em 2013, 358.000 (trezentos e cinquenta e oito mil); em 2014, 381.000 (trezentos e oitenta e um mil); em 2015, 403.000 (quatrocentos e três mil); em 2016, 418.000 (quatrocentos e dezoito mil); em 2017, 441.000 (quatrocentos e quarenta e um mil); em 2018, 487.000 (quatrocentos e oitenta e sete mil); em 2019, 530.000 (quinhentos e trinta mil); em 2020, 495.000 (quatrocentos e noventa e cinco mil); em 2021, 521.000 (quinhentos e vinte e um mil); em 2022, 538.000 (quinhentos e trinta e oito mil); em 2023, 546.000 (quinhentos e quarenta e seis mil).[276]

Ano	Quantidade de Empregados Formais com Deficiência	Variação percentual em relação ao ano anterior
2010	306.000	-
2011	325.000	+ 6,21%
2012	330.000	+ 1,54%
2013	358.000	+ 8,48%
2014	381.000	+ 6,42%

[272] BOBBIO, Noberto. A era dos direitos. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992, p. 211.

[273] BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Relação Anual de Informações Sociais: RAIS. Brasília: MTE, 2010-2018. Disponível em: http://pdet.mte.gov.br/microdados-rais-e-caged. Acesso em 15 mar. 2024.

[274] BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. RAIS - Divulgação Novembro de 2022. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/rais/rais-2022. Acesso em 27 mar. 2024.

[275] DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Página 20. Disponível em: https://www.dieese.org.br/notatecnica/2020/notaTec246InclusaoDeficiencia.pdf. Acesso em 15 mar. 2024.

[276] BRASIL. Ministério do Trabalho. Levantamento do eSocial aponta 545,9 mil trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/levantamento-do-esocial-aponta-545-9-mil-trabalhadores-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-no-brasil. Acesso em 27 mar. 2024.

2015	403.000	+ 5,77%
2016	418.000	+ 3,72%
2017	441.000	+ 5,5%
2018	487.000	+ 10,43%
2019	530.000	+ 8,83%
2020	495.000	- 6,6%
2021	521.000	+ 5,25%
2022	538.000	+ 3,26%
2023	546.000	+ 1,49%

Esse aumento anual demonstra a eficácia dessa política pública e de sua fiscalização por meio das Superintendências Regionais do Trabalho e do Ministério Público. Outro dado relevante que contribui para essa afirmação é que 93% (noventa e três por cento) das pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho estavam laborando em empresas inseridas na obrigatoriedade de cumprimento da cota social, no ano de 2023, quando a política afirmativa completou 32 (trinta e dois) anos de sua criação.[277]

Apesar da relevância desses dados positivos, há ainda muito caminho a ser percorrido pela política igualitária. O atingimento do recorde de trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho em 2023 exigiu grandes esforços de conscientização e fiscalização, embora, no país, tenha-se atingido apenas o percentual de 29,2% (vinte e nove inteiros e vinte centésimos por cento) de ocupação dos indivíduos com mais de 14 (catorze) anos com deficiência, número até baixo comparado aos 66,4% (sessenta e seis inteiros e quarenta centésimos por cento) das pessoas sem deficiência.[278]

Em relação à realidade brasileira atual, dados estatísticos colhidos desde o ano de 1991 demonstram a clara situação de desigualdade em que vivem os integrantes desse grupo minoritário em relação aos que se declaram sem deficiência em diversas áreas

[277] BRASIL. Ministério do Trabalho. Lei de cotas para pessoas com deficiência completa 32 anos nesta segunda-feira (24). Publicada em 24 jul. 2023. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2023/julho/lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-32-anos-nesta-segunda-feira-24. Acesso em 27 mar. 2024.

[278] IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda. Acesso em 18 mar. 2024.

sociais[279], bem como comprovam que não basta um ordenamento jurídico estar inchado de normas garantidoras de direitos se não há interesse político e social na sua concretização.[280]

Devemos lembrar que a marginalização dos indivíduos com deficiência existe há muito tempo, sendo combatida somente há poucas décadas, o que demonstra que as disposições afirmativas existentes sobre o tema não podem se manter estáticas, mas, sim, objeto constante de aprimoramento, monitoramento e respeito na sua aplicação até que seus efeitos eliminem a discriminação existente.

3.3 O Poder Executivo como Agente de Planejamento, Fiscalização e Defesa Judicial da Política Pública

Tão importante quanto a criação de uma política pública é o seu monitoramento, seu planejamento futuro, a fiscalização do seu cumprimento e a sua defesa judicial. Tais funções competem, ainda que não exclusivamente, ao Poder Executivo. Por meio das suas Pastas Ministeriais, em conjunto com o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência – CONADE, são tomadas as decisões sobre as políticas relacionadas às pessoas com deficiência, mas, especificamente sobre a de contratação por meio de cotas de emprego, cabe ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer a fiscalização do seu cumprimento.

As Superintendências Regionais do Trabalho, órgãos do Ministério do Trabalho e Emprego, estabelecem as sistemáticas de fiscalização e controle das empresas em relação à obrigatoriedade imposta pela Lei nº 8.213/1991. Esse órgão tem por missão exercer o poder de polícia administrativa para resguardar a política pública. Quando há impugnação a seus atos fiscalizatórios ou normativos abstratos, à Advocacia-Geral da União – AGU, por seus órgãos de contencioso, incumbirá a defesa da política pública na esfera judicial.

A articulação coordenada de todos esses órgãos em suas esferas de competência tem por objetivo garantir uma aplicação efetiva da norma discriminatória positiva perante a comunidade, bem como perante o Poder Judiciário, o qual vem sendo reiteradamente

[279] IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAGIA E ESTATÍSTICA. Censo Demográfico do Brasil, 1991 – Microdados. Rio de Janeiro: Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 1996.
[280] SÁNCHEZ RUBIO, David. Encantos e desencantos dos direitos humanos: de emancipações, libertações e dominações. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014, p. 17.

instado para se manifestar sobre a possibilidade de relativização da política pública em diversos casos concretos específicos.

3.3.1 O Acompanhamento da Política de Reserva de Empregos pelo CONADE e Pelas Pastas Ministeriais.

A Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, em âmbito nacional, é prevista no Decreto nº 3.298/1989 e não é de exclusividade de nenhum órgão específico. Nos termos do normativo, ela será executada por toda a Administração Pública Federal de forma integrada e coordenada a partir dos objetivos estabelecidos pelo CONADE[281], órgão superior de caráter paritário, com funções consultiva e deliberativa sobre as políticas públicas destinadas às pessoas com deficiência.

O Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência é composto por representantes do Poder Executivo e da sociedade organizada. Dos 18 (dezoito) representantes governamentais, 2 (dois) são indicados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, enquanto que para compor a representação da sociedade organizada são previstos 13 (treze) conselheiros advindos de organizações nacionais representativas dessa minoria, 1 (um) de organização nacional de empregadores, 1 (um) de organização nacional de trabalhadores, 1 (um) da comunidade científica, 1 (um) do Conselho Federal de Engenharia e Agronomia, e 1 (um) da Ordem dos Advogados do Brasil.[282]

Essa composição revela o caráter multidisciplinar do conselho, conferindo legitimidade e representatividade social às suas decisões. Verifica-se ainda a importância do tema trabalho para a política nacional de integração da pessoa com deficiência, visto que há, ao menos, as indicações de pelo menos 2 (dois) representantes da área pelo governo, 1 (um) dos trabalhadores e 1 (um) dos empregadores.

Apesar dessa amplitude de competências para a formulação de políticas públicas para pessoas com deficiência, com vistas a atingir todos os relevantes campos sociais, a

[281] BRASIL. Decreto n° 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei n° 7.853, de 24 de outubro de 1989. Disponível em: http://www.planalto. gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm. Acesso em: 05 abr. 2024.
[282] BRASIL. Decreto n° 10.177, de 16 de dezembro de 2019. Dispõe sobre o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Disponível em: http://www.planalto. gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm. Acesso em: 05 abr. 2024.

fiscalização do cumprimento efetivo das cotas de emprego destinadas aos indivíduos com deficiência é exclusiva do Ministério do Trabalho que a exerce por meio da Secretaria de Inspeção do Trabalho e suas Superintendências Regionais do Trabalho.

3.3.2 As Fiscalizações Pela Superintendências Regionais do Trabalho

A inspeção do trabalho por sua relevância possui previsão constitucional e é o instrumento pelo qual o Estado irá atuar na execução e supervisão das políticas públicas que concretizam os direitos trabalhistas previstos no ordenamento jurídico, dentre eles a reserva de empregos às pessoas com deficiência.

Embora prevista desde o Texto Constitucional de 1988, e tendo sido implementada como política pública afirmativa desde 1991 por meio da Lei nº 8.213, somente em 2008 é que foi implementada a fiscalização do trabalho com atividades sistemáticas em todo país para verificar o cumprimento das cotas sociais.[283]

A Instrução Normativa MTP nº 2, de 8 de novembro de 2021, orienta os Auditores do Trabalho que no ato da fiscalização considerem todos os estabelecimentos empresariais para fins de atingimento do percentual exigido; não permitam para o cômputo da cota os aprendizes, aposentados por invalidez e os empregados em contratos intermitentes; averiguem a veracidade do enquadramento dos empregados indicados na condição de pessoas com deficiência; analisem o meio ambiente de trabalho desses trabalhadores, bem como verifiquem se há alguma orientação ou conduta discriminatória no âmbito do estabelecimento.[284]

Por meio das chamadas fiscalizações indiretas, realizadas sem a necessidade de presença física no estabelecimento, os Auditores do Trabalho conseguem verificar - com maior eficiência, celeridade e em maior quantidade - por meio da documentação declarada no eSocial ou requisitada das empresas, se há ou não o cumprimento da cota social, assim como a possibilidade de constatar, mediante inspeções presenciais específicas, a

[283] BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Notícias e Conteúdos. Levantamento do eSocial aponta 545,9 mil trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. Publicado em 05/03/2024 Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/levantamento-do-esocial-aponta-545-9-mil-trabalhadores-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-no-brasil. Acesso em 08 abr. 2024.
[284] BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Instrução Normativa MTP nº 2, de 8 de novembro de 2021. Dispõe sobre os procedimentos a serem observados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho nas situações elencadas. Publicada em 28 de novembro de 2021. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/legislacao/PDFINn2de8denovembrode2021compilado29.12.2022.pdf. Acesso em 09 abr. 2024.

veracidade ou não dos dados apresentados, além da verificação da adaptação necessária do local de trabalho aos beneficiários da medida afirmativa.[285]

Dados colhidos diretamente perante a Secretaria de Inspeção do Trabalho, por meio do Serviço de Informação ao Cidadão – SIC, demonstram a importância do serviço público das Superintendências Regionais do Trabalho na efetivação da política de cota de emprego. No período de 2013 a 2023, somente sobre o tema reserva de vagas de trabalho para pessoas com deficiência, foram realizadas 42.893 (quarenta e duas mil oitocentas e noventa e três) autuações pelas superintendências regionais em todo o território nacional, resultando na aplicação de 40.379 (quarenta mil trezentas e setenta e nove) multas administrativas.[286]

É possível extrair desses dados que, no ano de 2023, houve o atingimento recorde de fiscalizações, no total de 5.577 (cinco mil quinhentas e setenta e sete), e de multas aplicadas, 7.674 (sete mil seiscentas e setenta e quatro). No mesmo período, segundo levantamento da Coordenação Nacional de Inclusão de Pessoas com Deficiência e Reabilitadas da Previdência Social no Mercado de Trabalho, foram contratados 30.189 (trinta mil cento e oitenta e nove) empregados com deficiência com relação direta com a atuação Estatal.[287]

Apesar do esforço dos órgãos governamentais, o déficit de contratações ainda se apresenta em percentual relevante, atingindo o montante de 50,19% (cinquenta inteiros e dezenove centésimos) de vagas obrigatórias não preenchidas.

A Relação Anual de Informações Sociais – RAIS do ano de 2021 apontou que existiam 828.256 (oitocentos e vinte e oito mil duzentos e cinquenta e seis) postos de trabalho que se inseririam na política de reserva de emprego nos setores público e privado,

---

[285] BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria nº 547, de 22 de outubro de 2021. Disciplina a forma de atuação da inspeção do trabalho e dá outras providências. Disponível em: https://in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-547-de-22-de-outubro-de-2021-359093937. Acesso em 27 mar. 2024.

[286] BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Dados fornecidos diretamente por meio do Serviço de Informação ao Cidadão via acesso eletrônico. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/servico-de-informacoes-ao-cidadao. Acesso em 27 mar. 2024.

[287] BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Notícias e Conteúdos. Levantamento do eSocial aponta 545,9 mil trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. Publicado em 05/03/2024 Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/levantamento-do-esocial-aponta-545-9-mil-trabalhadores-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-no-brasil. Acesso em 08 abr. 2024.

mas 415.736 (quatrocentos e quinze mil setecentos e trinta e seis) deles não foram preenchidos.[288]

Desse total, na Administração Pública Direta havia 18.447 (dezoito mil quatrocentos e quarenta e sete) cargos a serem lotados por servidores com deficiência, correspondendo a um déficit de 88,39% (oitenta e oito inteiros e trinta e nove centésimos por cento) das cotas devidas, os quais não foram preenchidos, especialmente, em razão da baixa aprovação de candidatos desse grupo minoritário nos certames públicos.

No tocante às entidades regidas pela Lei nº 8.213/91, as quais possuem a obrigatoriedade de efetivação da reserva real, a não lotação atinge 45,91% (quarenta e cinco inteiros e noventa e um centésimos por cento) das vagas das empresas estatais, o equivalente a 15.502 (quinze mil quinhentos e dois) empregos públicos; em relação às empresas privadas com mais de 100 (cem) funcionários, tem-se o déficit de contratação de 381.787 (trezentos e oitenta e um mil, setecentos e oitenta e sete) trabalhadores, ou 49,35% (quarenta e nove inteiros e trinta e cinco centésimos por cento) do total de empregos legalmente determinados.

O déficit da Administração Pública deve ser resolvido por meio da criação de outras medidas afirmativas que compensem a falta de instrução educacional que afeta essa população, não havendo como se evitar a realização de certame para o preenchimento dos cargos vagos por obediência ao princípio do concurso público. Porém, para as instituições que exercem atividade econômica deve haver maior conscientização, fiscalização e monitoramento para que esse déficit seja atenuado gradualmente em favor da política pública de integração das pessoas com deficiência.[289]

A atividade fiscalizatória das Superintendências Regionais do Trabalho tem por finalidade o cumprimento da legislação laboral, atuando administrativamente para o preenchimento da reserva real das vagas, a qual não engloba a totalidade dos trabalhadores com deficiência existentes. Além disso, não são todos os seus

[288] BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Radar SIT: Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Disponível em: https://sit.trabalho.gov.br/radar/. Acesso em 08 abr. 2024.
[289] LORENTZ, Lutiana Nacur. A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência. São Paulo: LTR, 2006, pp. 399 – 401.

procedimentos que possuem a concordância voluntária dos autuados, sendo necessária também a defesa e efetivação da política afirmativa perante o Poder Judiciário.[290]

3.3.3 Advocacia-Geral da União e a Defesa Judicial da Política Pública

À Advocacia-Geral da União – AGU foi instituída a representação da União, judicial e extrajudicialmente. A esse órgão de representação judicial recai a defesa da legalidade, convencionalidade e constitucionalidade da política pública de reserva de vagas, seus atos administrativos e normativos institucionalizadores, inclusive os produzidos pelo CONADE, pelas Pastas Ministeriais e seus órgãos perante o Poder Judiciário.

Revela-se importante a análise da atuação desse órgão para demonstrar que o ordenamento jurídico pátrio distribuiu e sistematizou, no complexo normativo nacional, competências entre instituições técnicas desde o início da formulação e implementação da política afirmativa até a sua defesa em caso de impugnação.

A Lei nº 7.853/89, desde sua redação original, confere à União o direito, a ser representada pela AGU, para propor medidas judiciais destinadas à proteção e promoção dos interesses coletivos, difusos, individuais homogêneos e individuais indisponíveis das pessoas com deficiência, conferindo-lhe, assim, legitimidade ativa para fazer cumprir judicialmente a sua ação afirmativa.

Especificamente quanto à reserva de cotas de emprego para trabalhadores com deficiência, nos termos da Lei Complementar nº 73/93, a AGU poderá atuar mediante a Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional - PGFN quando a lide envolver a inscrição em dívida ativa de algum débito, ou pela Procuradoria-Geral da União – PGU, nas demais hipóteses.[291]

Um importante dado a ser apontado é que as Superintendências Regionais do Trabalho encaminharam à PGFN, no período entre 2013 e 2023, o total de 12.875 (doze mil oitocentas e setenta e cinco) multas administrativas, aplicadas e não pagas de forma espontânea, decorrentes do descumprimento dessa matéria. Esse percentual representou 31,88% (trinta e um inteiros e oitenta e oito centésimos por cento) do montante de

[290] CARRION, Valentin. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 22. ed. São Paulo: Saraiva, pp. 467 e 468.

[291] BRASIL. Lei Complementar nº 73, de 10 de fevereiro de 1993. Institui a Lei Orgânica da Advocacia-Geral da União e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp73.htm. Acesso em 27 mar. 2024.

sanções aplicadas nesse período, demonstrando um esforço a mais do Estado para fazer cumprir a política afirmativa frente à irresignação coletiva.[292]

Em relação à PGU, seu órgão de contencioso competente pela seara trabalhista, a Procuradoria Nacional do Trabalho e Emprego - PNTE enquadrou as ações que envolvam a inserção no mercado de trabalho de pessoas com deficiência como demandas relevantes pelo seu alto potencial de impacto social, indicando que sua defesa e acompanhamento seja conduzido como de natureza estratégica mediante atenção prioritária por parte dos Advogados da União.[293]

Em conclusão, percebe-se que ao Poder Executivo foram dados poderes institucionais para atuar na criação, aperfeiçoamento, complementação, supervisão, fiscalização e defesa – judicial e extrajudicial - da política pública, sendo sua responsabilidade garantir a efetivação do direito ao acesso por meio de vagas reservadas para trabalhadores com deficiência desde a origem até a efetivação. Contudo, a realidade das estatísticas sociais demonstra que, apesar dos esforços estatais, a medida afirmativa ainda beneficia um número reduzido de beneficiários.

3.4 O Ministério Público do Trabalho na Defesa das Pessoas com Deficiência

O Ministério Público é uma instituição essencial à atividade jurisdicional do Estado, com previsão constitucional, sendo responsável pela defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, atuando na seara trabalhista por meio do Ministério Público do Trabalho – MPT.

A Lei nº 7.583/89, que disciplina sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência e sua integração social, é categórica ao declarar que o Ministério Público atue como responsável pela defesa dos direitos das pessoas com deficiência, sendo-lhe obrigatória a intervenção nas ações públicas coletivas e, inclusive, nas individuais, seja como parte ou como fiscal da lei, em que se discutam interesses relacionados a essa coletividade.

---

[292] BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Dados fornecidos diretamente por meio do Serviço de Informação ao Cidadão via acesso eletrônico. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/servico-de-informacoes-ao-cidadao. Acesso em 27 mar. 2024.

[293] BRASIL. Advocacia-Geral da União. Procuradoria-Geral da União. Procuradoria Nacional de Trabalho e Emprego. Nota nº 01870/2023/PGU/AGU. Disponível em: https://www.gov.br/agu/pt-br/assuntos-1/Publicacoes/legislacao-e-normas. Acesso em 08 abr. 2024.

O MPT tem papel essencial na supervisão e cumprimento da política de reserva de cotas-emprego para as pessoas com deficiência, atuando em todo o território nacional na promoção da conscientização, por meio de audiências e recomendações, e na repressão. Esse último método é adotado por meio do ajuizamento de ações judiciais, da instauração de inquéritos civis e da celebração de termos de ajustamento de condutas. A instituição visa obstar a continuidade da situação de ilegalidade, reparar o dano ao direito coletivo e efetivar a contratação de trabalhadores com deficiência.[294]

Em seus inquéritos civis, instrumento de natureza investigativa, o Ministério Público do Trabalho colhe ou requisita perícias, certidões, exames e informações de pessoa física ou jurídica, pública ou particular, os quais servirão de subsídios para o ajuizamento de ações judiciais ou para justificar o arquivamento da fiscalização.

O termo de ajustamento de conduta - TAC, apesar de ser um procedimento extrajudicial, pode ser celebrado no decorrer de inquérito civil ou ação judicial. Por esse instrumento, o MPT e a parte interessada transacionam a melhor forma e prazo para o saneamento da ilegalidade constatada e cumprimento da política pública, não havendo a renúncia ou desistência de direitos.[295]

Dados colhidos diretamente perante o Ministério Público do Trabalho, por meio de solicitação via mensagem eletrônica pelo canal serviço de informação ao cidadão – SIC, informam que foram ajuizadas, por todas as suas procuradorias regionais do trabalho, o total de 731 (setecentas e trinta e uma) ações judiciais, entre individuais e coletivas, bem como celebrados 574 (quinhentos e setenta e quatro) TACs no período entre 2018 e 2023, demonstrando a relevância do tema para o órgão.[296]

Contudo, conforme apurado na pesquisa jurisprudencial trabalhista dessa dissertação, o Poder Judiciário vem, em algumas oportunidades, conferindo interpretação restritiva à possibilidade de existência concomitante entre um Termo de Ajuste de Condutas de titularidade do Ministério Público e um auto de infração da Superintendência

[294] GUGEL, Maria Aparecida. Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direita e indireta. Belo Horizonte: RTM, 2019. Disponível em: http://www.ampid.org.br/v1/wp-content/uploads/2019/09/Livro-Livro-PESSOAS-COM-DEFICIENCIA-E-O-DIREITO-DO-COINCURSO-PUBLICO.pdf. Acesso em 20 mar. 2024.

[295] MELO, Sandro Nahmias. O direito do trabalho da pessoa portadora de deficiência: o princípio constitucional da igualdade – ação afirmativa. São Paulo: LTr, 2004.

[296] BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Dados fornecidos diretamente por meio do Serviço de Informação ao Cidadão via acesso eletrônico. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/servico-de-informacoes-ao-cidadao. Acesso em 27 mar. 2024.

Regional do Trabalho contra um mesmo empregador, ainda que algum deles tenha sido administrativamente arquivado, retirando-lhes a autonomia e independência funcional fiscalizatória.[297]

Ainda que não seja um entendimento consolidado, dos 15 (quinze) processos julgados pelos Tribunais Regionais do Trabalho no período de 2019 a 2023 que tinham como elemento central a discussão sobre a independência de um TAC e de um auto de infração lavrados contra o mesmo empregador, com fundamentação pelo descumprimento da cota de emprego, em 7 (sete) oportunidades foram declaradas as insubsistências dos documentos produzidos posteriormente.

As atribuições de cada órgão devem ser preservadas e entendidas como independentes. O TAC Ministerial se restringe ao cumprimento das disposições legais, podendo transacionar sobre prazos e condições acessórias para seu adimplemento, como forma de resolução pacífica do litígio, evitando-se o ajuizamento de ação judicial.

A atuação da fiscalização executiva, a quem compete, conforme disposto no Texto Constitucional, sancionar, promulgar e fazer publicar as leis, bem como expedir decretos e regulamentos para sua fiel execução, além de organizar, manter e executar a inspeção do trabalho, é imperativa e concomitante com as atribuições do Parquet Trabalhista, não havendo margem para subjetividade quanto à aplicação de penalidades, eis que vinculada ao princípio constitucional da legalidade.

Portanto, o pacto extrajudicial entre o empregador e o Ministério Público Trabalhista não pode obstar o poder fiscalizatório e sancionatório da Superintendência Regional do Trabalho, nem o contrário, dando maior independência aos agentes de supervisão e maior eficácia à política pública.[298]

Outra importante atuação do Parquet Trabalhista na concretização dos efeitos da política afirmativa é verificada no ajuizamento de ações de anulação de cláusulas normativas inseridas em instrumentos coletivos que tenham por finalidade flexibilizar a política de cotas pela redução negociada da base de cálculo. Das 18 (dezoito) ações

[297] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 9ª Turma. Recurso Ordinário nº 0010489-12.2022.5.03.0101. Desembargadora Relatora Maria Stela Alvares da S. Campos. Publicado em 10 de outubro de 2022. Disponível em: https://juris.trt3.jus.br/juris/consultaAcordaoPeloNumero.htm. Acesso em 15 maio 2024.
[298] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. 1ª Turma. Recurso Ordinário nº 0000259-82.2022.5.05.0511. Relator Sebastião Martins Lopes. Publicação em 26 de setembro de 2023. Disponível em: https://pje.trt5.jus.br/jurisprudencia/. Acesso em 10 maio 2024.

anulatórias propostas, considerando o interregno de 2019 a 2023, analisadas na averiguação empírica desse trabalho, o Ministério Público Trabalhista obteve a declaração de nulidade de 14 (catorze), demonstrando a efetividade da sua combatividade.

Verifica-se, assim, que o sistema político-administrativo nacional, após a Constituição Federal de 1988, certificou-se ainda de conferir poderes amplos ao Ministério Público do Trabalho, órgão de fiscalização e repressão independente, para garantir a legitimidade da sua intenção afirmativa e a incolumidade dos seus objetivos sociais, inclusive contra o próprio Estado.

3.5 A Resistência Coletiva ao Cumprimento da Cota Social

O campo normativo pátrio é fértil em disposições a favor da inclusão dos trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho. O reconhecimento formal da relevância do tema pelo Estado está disposto em diversas regras Constitucionais, internacionais e ordinárias, além de ser protegido por um sistema de múltiplos órgãos. No entanto, a questão prioritária a ser enfrentada nesse momento é a baixa concretização da ação afirmativa e a razão para isso é que a sociedade brasileira ainda não compreende a si mesma como uma comunidade integrativa, na qual está inserida a deficiência e a sua solução.[299]

A resistência coletiva em não reconhecer voluntariamente a aplicação da regra de cotas de empregos evidencia a ineficiência social da política pública, demonstrando que os preceitos previstos nela como medida de igualdade material para esse grupo minoritário ainda não foram incorporados pela população, acarretando uma baixa concretização do direito afirmativo.

Por mais que existam as fiscalizações e as penalidades por descumprimentos trabalhistas pela não adesão à política de cotas de emprego pelos estabelecimentos obrigados legalmente a cumpri-la, a sociedade somente estará motivada para obedecê-la quando tiver internalizado os princípios incorporados na norma[300]. Enquanto não houver essa conscientização de valores, muitos serão os argumentos apresentados contra a medida de afirmação positiva e sua implementação voluntária.

[299] CASTRO, Moisés Coelho. Inclusão, deficiência e trabalho: normas e ações afirmativas à luz do direito internacional. Belo Horizonte: Dialética, 2021, p. 22.
[300] HABERMAS, Jurgen. Direito e democracia: entre facticidade e validade. 2. ed. rev. Trad. Flávio Feno Sieberneichler. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro 2010. v. 1. p. 95.

3.5.1 Da Omissão do Estado nas Políticas Públicas

Uma importante crítica em torno da ação afirmativa da reserva de empregos é que a forma como foi inserida no ordenamento jurídico não garante seu cumprimento, pois a mera imposição legal como fundamento, por si só, não fará com que a atividade econômica venha a aceitar implementá-la com boa vontade, conferindo aos seus empregados com deficiência um ambiente de trabalho moderno e adaptado para suas limitações.[301]

Para produzir efeitos concretos integrativos, a política deveria ser mais abrangente em seus termos, combinando outras medidas compensatórias em setores da vida em sociedade, como saúde, educação, qualificação profissional, transporte adaptado e acessibilidade em vias públicas, uma vez que a problemática das pessoas portadoras de deficiência é definida, e se manifesta, no contexto da intersetorialidade.[302]

Outro ponto utilizado para explicar a baixa efetividade é que a mera obrigatoriedade como fundamento de implementação da medida afirmativa sem a concessão de benefícios compensatórios - ou seja, sem a divisão de responsabilidade com o Estado - incentiva os estabelecimentos a adotarem diversos subterfúgios legais, administrativos e comerciais para se esquivar da contratação de trabalhadores com deficiência, dando a impressão de que "o Estado acabou por preferir jogar as pessoas com deficiência como um fardo às empresas para manter sua cômoda e persistente omissão ativa e econômica da parte que lhe toca".[303]

Há ainda que se ressaltar que o mero cumprimento da cota por cumprir, apenas para fugir da aplicação de uma penalidade administrativa ou judicial, relegando ao empregado com deficiência tarefas menos relevantes ou mesmo produzindo uma segregação assalariada, não traduz a finalidade maior da norma que é a integração desse trabalhador, com respeito aos seus direitos fundamentais.[304]

---

[301] BAHIA, Melissa Santos; SCHOMMER, Paula Chies. Inserção profissional de pessoas com deficiência nas empresas: responsabilidades, práticas e caminhos. Disponível em: https://periodicos.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/11116. Acesso em 30 mar. 2024.

[302] MELO, Sandro Nahmias. O direito do trabalho da pessoa portadora de deficiência: o princípio constitucional da igualdade – ação afirmativa. São Paulo: LTr, 2004.

[303] MAIA, Luiz Fernando. A cota de deficientes físicos, visuais, auditivos e mentais nas empresas – inconsistências e inconstitucionalidades do Decreto nº 5.296/04. Revista IOB trabalhista e previdenciária, Porto Alegre, v. 19, nº 225, 2008.

[304] MORO, Luís Carlos. O Direito do Trabalho e Portadores de Deficiência Física: regime de cotas e sua aplicação prática. Revista IOB trabalhista e previdenciária, Porto Alegre, v. 19, nº 225, 2008.

Os dados sociais demonstram que a atuação do Estado Brasileiro é insuficiente na garantia dos direitos sociais de seus cidadãos, inclusive para as minorias, em toda áreas da vida, sendo uma realidade no cotidiano da maioria dos brasileiros o desrespeito aos seus direitos consagrados constitucionalmente[305]. Por essa razão, a política de contratação mínima de trabalhadores com deficiência, por sua importância, deve ser construída por muitas mãos, com responsabilidades independentes entre si, não se devendo esperar que seja interrompida ou que tenha sua eficácia suspensa até que o Poder Público consiga sanar todas as demais mazelas sociais.[306]

A sociedade deve assumir com prontidão seu papel de coidealizadora da política afirmativa por meio da demonstração da sua vontade de constituição, especialmente em relação à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, e de concretização de direitos fundamentais, agindo de em cooperação, solidariedade e corresponsabilidade com o Estado na sua implementação.[307]

Em sintonia com essa divisão de competências, os Direitos Humanos devem ser reconhecidos também pela sua eficácia horizontal, a qual determina que cada pessoa física ou jurídica privada que compõe a comunidade é, assim como o Poder Público, responsável pelo seu reconhecimento e concretização, mesmo nas relações puramente privadas.[308]

A responsabilidade particular pela efetivação da política de cotas de emprego é ainda mais evidente quando analisada sob a perspectiva de uma empresa privada que atua na seara econômica e que cumpre sua função social, por dever constitucional, quando exerce suas atividades fundadas na valorização do trabalho e na redução das desigualdades regionais e sociais, além da busca pelo pleno emprego.[309]

Cabe lembrar que os obstáculos sociais enfrentados pelos trabalhadores com deficiência são de natureza física, cultural e atitudinal, sendo esse último representativo

[305] DIMESTEIN, Gilberto. Democracia em pedaços: direitos humanos no Brasil. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.
[306] LORENTZ, Lutiana Nacur. A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência. São Paulo: LTR, 2006, p. 272.
[307] SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia dos direitos fundamentais. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004, p. 80.
[308] BUSSINGUER, Marcela de Azevedo. Política pública e inclusão social: o papel do direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2013.
[309] BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 18 set. 2023.

da ideia de direito à inércia por parte da atividade econômica até que o Estado solucione todas as suas deficiências. Assim como o obstáculo existe na sociedade, a solução também se encontra nela, o que falta é interesse na integração plena.[310]

A política pública de cotas de trabalho pode e deve ser aperfeiçoada, inclusive por meio da discussão entre Poder Público e a esfera privada, no CONADE ou não, mas não cessada ou suspensa. Como visto em tópicos anteriores, ainda que hoje prevaleça a imposição legal como fundamento principal, o número de contratações de trabalhadores com deficiência vem aumentando, o que reflete em melhoria dos indicadores sociais dessa minoria. Com a divulgação de mais medidas de conscientização e implementação de incentivos, com o intuito de internalizar seus objetivos na coletividade, sua eficácia tende a ser majorada.

3.5.2 As Alegações de Inexistência de Interessados, Preferência por Benefícios Sociais e Esforço Satisfatório na Busca pela Contratação

Os argumentos de preferência pelo recebimento de benefícios sociais em detrimento ao trabalho por maior estabilidade, de inexistência de interessados para as vagas disponibilizadas e a alegação de esforço razoável pela contratação que restou infrutífero, são defesas rotineiramente apresentadas em procedimentos fiscalizatórios administrativos e em processos judiciais por empregadores privados para se esquivarem de suas obrigações legais.[311]

Quanto ao primeiro ponto, ligado à ideia do assistencialismo, é uma realidade que uma parcela dos indivíduos com deficiência prefira receber o Benefício de Prestação Continuada - BPC pago pela assistência social no valor de 1 (um) salário-mínimo do que ingressar no mercado de trabalho, por ser esse imprevisível e incompatível com o recebimento do benefício assistencial.[312]

Os critérios para a percepção de tal benefício pressupõem uma situação de miserabilidade frente ao custo de vida moderno, pois deve o beneficiário com deficiência demonstrar que não possui condições de prover a própria vida e nem de seus familiares,

[310] LORENTZ, Lutiana Nacur. A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência. São Paulo: LTR, 2006, p. 272.
[311] BAHIA, Melissa Santos; SCHOMMER, Paula Chies. Inserção profissional de pessoas com deficiência nas empresas: responsabilidades, práticas e caminhos. Disponível em: https://periodicos.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/11116. Acesso em 30 mar. 2024.
[312] GUGEL, Maria Aparecida. Pessoas com deficiência e o direito do trabalho. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007.

sendo ainda necessária a comprovação que a renda familiar mensal, por pessoa, seja igual ou inferior a 1/4 (um quarto) do salário-mínimo.[313]

Para atenuar a preocupação desses assistidos, a Lei nº 12.470/2011 assegurou a possibilidade de novo pedido de recebimento do BPC em caso de desemprego, mas mesmo essa disposição não foi o bastante para eliminar a insegurança dos trabalhadores com deficiência, considerando que o mercado de trabalho a cada dia se torna mais competitivo.[314]

É fato que essa temida instabilidade empregatícia existe porque muitos empregadores, ao admitir um empregado com deficiência, não possuem o real interesse em capacitá-los e integrá-los ao seu negócio, não veem a sua potencialidade, estando preocupados apenas em cumprir a determinação legal, deixando-os à margem de um possível crescimento na carreira e lotando-os apenas em tarefas subalternas, quando não em isolamento.[315]

Não se pode negar que a instituição do BPC foi um avanço para se combater a condição de miserabilidade desse grupo minoritário. Contudo, não pode ser entendido como um instrumento de igualdade material, em relação às pessoas sem deficiência, apto a afastar o dever social e coletivo de integração do setor privado.[316]

As alegações de que não existem interessados para as vagas e de que a empresa empreendeu esforços razoáveis para contratá-los e, no entanto, contra sua vontade, o resultado não foi exitoso, também são utilizadas como pretensas causas de afastamento do dever legal de cumprimento da cota de emprego perante órgãos de fiscalização e no Poder Judiciário.[317]

---

[313] BRASIL. Lei nº 8.742, de 07 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8742.htm. Acesso em 14 mar. 2024.

[314] CASTRO, Moisés Coelho. Inclusão, deficiência e trabalho: normas e ações afirmativas à luz do direito internacional. Belo Horizonte: Dialética, 2021, p. 150.

[315] PANUZZIO, Danielle. Panorama Sobre os Portadores de Necessidades Especiais e sua Inserção no Mercado de Trabalho. *In*. Grasiele Augusta Ferreira Nascimento (Org.). Direito das minorias: proteção e discriminação no trabalho. Campinas, SP: Alínea, 2004, p. 94.

[316] LORENTZ, Lutiana Nacur. A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência. São Paulo: LTR, 2006, p. 134.

[317] PINHEIRO, Luciano Andrade; VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa da. TST pacifica questão do preenchimento de cotas de pessoas com deficiência. Revista Consultor Jurídico, 6 de junho de 2016, 6h38. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2016-jun-06/tst-pacifica-questao-preenchimento-cota-deficientes#author. Acesso em 20 set. 2023.

Por esses fundamentos as empresas alegam que dão publicidade em veículos informativos de circulação na sociedade visando a contratação de trabalhadores com deficiências, mas esses não compareceram por falta de vontade ou por não possuírem capacitação adequada para preenchê-las, não havendo mais o que ser feito por elas e devendo, portanto, serem dispensadas do cumprimento legal por medida de proporcionalidade e razoabilidade.

O argumento de inexistência de candidato com deficiência aos postos de trabalho não deve ser aceito frente à realidade social do país. A coleta de dados pelo IBGE identificou que 69,8% (sessenta e nove inteiros e oitenta centésimos por cento) da população com deficiência e em idade para o labor não participaram, no ano de 2021, da força de trabalho nacional, considerando todas as formas de trabalho, ou seja, 12.390.000 (doze milhões, trezentos e noventa mil) de indivíduos.[318]

Em 2021, empresas privadas com mais de 100 (cem) funcionários tinham um déficit de contratação de 49,35% (quarenta e nove inteiros e trinta e cinco centésimos por cento) do total das 772.207 (setecentas e setenta e duas mil, duzentas e sete) vagas legalmente reservadas[319]. No ano de 2023, o sistema eletrônico eSocial constatou o preenchimento de 546.000 (quinhentos e quarenta e seis mil) empregos formais por trabalhadores com deficiência, o que é pouco em relação ao montante de pessoas não ocupadas nesse grupo populacional.[320]

A pesquisa jurisprudencial realizada nesse trabalho apurou que dos 573 (quinhentos e setenta e três) processos julgados pelos Tribunais Regionais do Trabalho, no período de 2019 a 2023, que tiveram como cerne da discussão o emprego de esforço suficiente para admitir trabalhadores com deficiência, 32,46% (trinta e dois inteiros e quarenta e seis centésimos por cento), aproximadamente 1/3 (um terço), tiveram decisões favoráveis ao setor econômico em detrimento à política pública.

---

[318] IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda. Acesso em 18 mar. 2024.

[319] BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Radar SIT: Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Disponível em: https://sit.trabalho.gov.br/radar/. Acesso em 08 abr. 2024.

[320] BRASIL. Ministério do Trabalho. Levantamento do eSocial aponta 545,9 mil trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/levantamento-do-esocial-aponta-545-9-mil-trabalhadores-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-no-brasil. Acesso em 27 mar. 2024.

O Tribunal Superior do Trabalho possui entendimento pacífico de que se comprovado pelo empregador que foram envidados todos os esforços possíveis para cumprir a determinação legal destinada à contratação de pessoas com deficiência e beneficiários reabilitados, mas não foi alcançado o percentual exigido em razão de motivos alheios à sua vontade, não lhe cabe qualquer responsabilização.[321]

Contudo, não foram sinalizados pela Corte Superior Trabalhista, a qual possui a competência uniformizadora da jurisprudência, quais seriam os elementos mínimos a serem adotados para configurar um esforço suficiente, deixando o cumprimento da política pública à análise casuística de cada julgador. Dessa forma, novamente, o Poder Judiciário, diante de mais uma ausência de previsão legal por parte do legislador, flexibilizou a eficácia da norma afirmativa, dando azo ao esvaziamento do preceito normativo protetivo e incentivando a sua discussão ao invés do seu cumprimento.

Já a alegação de que "a falta de qualificação profissional da grande maioria das pessoas com deficiência traz como consequência a sobra de vagas no mercado laboral"[322], além de se revelar como um argumento de natureza capacitista, vai de encontro ao previsto em normas internacionais e, especificamente, ao Estatuto da Pessoa com Deficiência que preveem como discriminatória a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas, bem como a exigência de aptidão plena do candidato à cota de emprego.[323]

A desigualdade educacional inerente a grande parte das pessoas com deficiência, reflexo da ausência de oportunidades de instrução, deve ser entendida como uma barreira social a ser eliminada também pela sociedade, já que é ela quem possui essa deficiência que se torna um obstáculo para o exercício pleno da cidadania daquela minoria. Assim, não deveria ser alegada por ela como impedimento para a admissão cotizada, deveria a coletividade privada ser parte da solução.[324]

---

[321] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 5ª Turma. Processo nº RR-26700-96.2011.5.17.0141, Relator Ministro Breno Medeiros. Publicado em 16 de março de 2019. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/#7a189ac841b67274fb7235b4aa6232b4. Acesso em 15 maio 2024.

[322] BONINO, Rachel. Cotas da discórdia. Revista Ensino Superior, São Paulo, nº 97, ano 2006.

[323] BRASIL. Lei nº 13.146/2015, de 06 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em 20 mar. 2024.

[324] FERREIRA, Windyz. B. Inclusão X Exclusão no Brasil: reflexões sobre a formação docente dez anos após Salamanca. *In*: RODRIGUES, D. (org.). Inclusão e educação: doze olhares sobre a educação inclusiva. São Paulo: Summus, 2006.

Não é a ausência de candidatos ou a falta de capacitação técnica que impedem os estabelecimentos de preencherem as vagas reservadas às pessoas com deficiências, mas a resistência ao cumprimento da norma e seus objetivos sociais, seja pela baixa publicidade da oferta de vagas, pela adoção de medidas ineficazes de seleção, meramente formais, pela exigência de critérios rigorosos, estando o candidato já eliminado antes da entrevista, ou pelo oferecimento apenas de lotações com baixa remuneração e atividades subalternas, dentre outros incontáveis subterfúgios.

Essas condutas devem ser combatidas em todas as esferas para que não exerçam influência para o desrespeito à medida afirmativa por outros atores sociais.[325]

3.5.3 A Busca Pela Flexibilização da Aplicação da Norma e Redução da Base de Cálculo

Outra forma de resistência reiteradamente utilizada é a busca pela exclusão ou aplicação parcial da ação afirmativa em empresas ou setores específicos, sob a alegação de necessidade da redução da base de cálculo para fins de quantificação das vagas a serem disponibilizadas em razão de norma negocial ou de incompatibilidade do trabalhador com deficiência com a função predominante do estabelecimento.[326]

Quando pretendida por meio de acordos e convenções coletivas de trabalho, os sindicatos patronais negociam com a entidade oposta a redução da base de cálculo de incidência do artigo 93 da Lei nº 8.213/91 visando a exclusão da sua atividade preponderante, que pode resultar na sua exclusão da política, caso restem menos de 100 (cem) empregados nas demais funções não isentas, ou a sua aplicação parcial, diminuindo o percentual de postos reais a serem preenchidos.

Esse método negocial anti-integração foi amplamente pactuado no território nacional, com apoio de diversos sindicatos de trabalhadores, levando à impugnação desses instrumentos em reiteradas oportunidades, especialmente pelo Ministério Público

[325] SOUSA JÚNIOR, Ariolino Neres. O sistema de cotas de acesso ao mercado de trabalho para pessoas com deficiência. Brasília: Consulex, 2011.
[326] BAHIA, Melissa Santos; SCHOMMER, Paula Chies. Inserção Profissional de Pessoas com Deficiência nas Empresas: responsabilidades, práticas e caminhos. Disponível em: https://periodicos.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/11116. Acesso em 30 mar. 2024.

do Trabalho perante a Justiça do Trabalho[327], até que o tema foi analisado pelo Supremo Tribunal Federal por meio da sistemática da repercussão geral.

Nesse julgado, seguindo a posição majoritária antes fixada pelo Tribunal Superior do Trabalho, a Suprema Corte fixou a seguinte tese:[328]

> Recurso extraordinário com agravo. Direito do Trabalho. Processo-paradigma da sistemática da repercussão geral. Tema 1.046. 3. Validade de norma coletiva que limita ou restringe direito trabalhista. Matéria constitucional. Revisão da tese firmada nos temas 357 e 762. 4. Fixação de tese: "São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis" 5. Recurso extraordinário provido.

Em sua fundamentação, o Ministro Relator deixou claro que, no âmbito da negociação coletiva, não podem as entidades representativas disporem em sentido contrário ou pela restrição de políticas públicas destinadas a uma minoria social, deixando explícito que as ações afirmativas de cotas de contratação de aprendizes e trabalhadores com deficiência não podem ser objeto desse pacto por serem direitos absolutamente indisponíveis.

As entidades sindicais não possuem legitimidade para representar toda a população inserida em um grupo minoritário, pois têm, por missão, a defesa apenas de categorias de trabalhadores, não competindo a elas abrir mão de direitos positivados e implementados em políticas públicas específicas, ainda que sejam previstos benefícios a sua classe representada.

Quanto as impugnações individuais de exclusão de atividades da base de cálculo apresentadas pelo setor econômico privado, apresentadas tanto em processos administrativos quanto judiciais, em regra têm por justificativa a alegação de incompatibilidade do cargo em relação a trabalhadores com deficiência como, por

---

[327] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Recurso Ordinário nº 0080461-41.2020.5.07.0000, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte. Publicação em 22 de maio de 2023. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/#7a189ac841b67274fb7235b4aa6232b4. Acesso em 16 maio 2024.

[328] BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tribunal Pleno. Agravo de Instrumento em Recurso Extraordinário com Repercussão Geral nº 1.121.633. Relator Ministro Gilmar Mendes. Publicado em 28.04.2023. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente=ARE%201121633&base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=_score&sortBy=desc&isAdvanced=true&origem=AP. Acesso em 11 abr. 2024.

exemplo, perigo à saúde desse trabalhador, exigibilidade de capacidade plena, formação específica, dentre outros elementos.[329]

A medida afirmativa materializada no artigo 93, §3º, da Lei nº 8.213/91, quanto ao tema base de cálculo para quantificação das cotas de emprego, prevê somente a exclusão do aprendiz com deficiência, não havendo outra hipótese que autorize a mudança no método de contabilização das vagas a serem reservadas.

No tocante aos riscos da atividade ou do ambiente de trabalho, o Texto Constitucional, em seu artigo 7º, XXII, e a Consolidação das Leis Trabalhistas, artigo 157, incisos I a IV, são peremptórios em declarar que é um direito do trabalhador, e um dever do empregador, a manutenção de um ambiente de trabalho protegido, independentemente do obreiro apresentar alguma deficiência física, mental ou sensorial.

Não há sustentação fática ou legal na alegação baseada em segurança e saúde no trabalho que permita a não incidência da política afirmativa de reserva de postos de trabalho. As avaliações e medidas protetivas de aplicação ao meio ambiente laboral sempre devem visar a compatibilização do trabalho com o empregado, não o inverso, e para todos.[330]

A norma afirmativa também não dispõe sobre nenhuma isenção admissional em relação ao exercício de qualquer profissão. Pelo contrário, nas atividades descritas pelo Código Brasileiro de Ocupações – CBO não existe nenhuma limitação específica relacionada a um trabalhador com deficiência, isso porque as restrições podem se dar de diversas formas.[331]

Sob o prisma da não discriminação e do reconhecimento da deficiência na sociedade, e não na pessoa, não são previstas restrições ao trabalho noturno, perigoso, insalubre, externo, ou qualquer outro que apresente uma situação de maior desgaste ao

[329] PASTORE, José. Oportunidade de trabalho para portadores de deficiência. São Paulo: LTr, 2001, p. 184.
[330] BRANDÃO, Cláudio. O direito à adaptação razoável como elemento integrante do Direito do Trabalho Digno da Pessoa com Deficiência. *In*: DELGADO, Gabriela (Coord.). Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI: principiologia, dimensões e interfaces no Estado democrático de direito. São Paulo: LTr, 2020, p. 226.
[331] SOUZA, Ilan Fonseca. Contratação de pessoas com deficiência: descumprimento gera dano moral coletivo. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 19, n. 4118, 10 out. 2014. Disponível em: https://jus.com.br/artigos/30564. Acesso em: 11 abr. 2024.

empregado, nem em relação a localização geográfica ou atividade empresarial, desde que respeitadas as normas gerais de segurança e medicina do trabalho.

A política não determina ainda que os posto de trabalho tenham que ser oferecidos necessariamente com as atividades precípuas da empresa, podendo a pessoa com deficiência ser contratada para qualquer cargo, não sendo crível pensar que uma empresa com mais de 100 (cem) empregados não possua lotações em diversas áreas.[332]

Em conclusão, com a exceção da ressalva quanto aos aprendizes, o dispositivo legal não previu nenhuma forma de isenção total ou parcial do cumprimento da política pública de cotas de empregos aos trabalhadores com deficiência. Os dados estatísticos e a fundamentação jurídica desenvolvidos nos campos internacional e interno, com base nos pilares da igualdade material e integração, também contribuem para impedir a possibilidade de flexibilização da norma afirmativa.

No entanto, a resistência social em cumprir esse mandamento ainda é grande, falta vontade em seu cumprimento por boa parte da sociedade empresarial, mas sobra criatividade para a criação de subterfúgios, os quais vêm influenciando decisões judiciais em seu favor ante o Poder Judiciário Trabalhista, fragilizando a política afirmativa construída com grande esforço ao longo do tempo.

A seguir serão analisadas decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho proferidas em processos judiciais sobre a validade da aplicação da reserva de vagas para trabalhadores com deficiência. Serão analisados os resultados e os fundamentos utilizados pelas cortes para decidir pela nulidade ou não da aplicação da norma afirmativa ao caso concreto, bem como a eventual flexibilização dos seus termos.

[332] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 8ª Turma. Acórdão ROT nº 0011154-26.2017.5.03.0029. Relator Juiz Convocado Carlos Roberto Barbosa, Publicado em 24 de fevereiro de 2021, Disponível em: https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?cid=1. Acesso em 11 abr. 2024.

4. A POLÍTICA PÚBLICA DE COTAS SOCIAIS PARA TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA E A JURISPRUDÊNCIA NACIONAL TRABALHISTA

Com o fim de delimitar a pesquisa desse trabalho, será analisada apenas a jurisprudência relacionada à efetivação da política pública regida pela Lei nº 8.213/91, visto que ela é aplicada tanto para o setor público, especificamente para a Administração Indireta, e para o setor privado, além de prever o maior número de postos de trabalho reservados e a obrigatoriedade de seu preenchimento.

Por meio da aplicação das normas de Direito do Trabalho que os órgãos da Justiça do Trabalho buscam assegurar o desenvolvimento social trazendo equilíbrio entre o poder econômico e o valor do labor humano. Sem essa intervenção as relações entre empregados e empregadores penderiam para a precarização do trabalho em favor da redução de custos de produção e majoração de lucros em benefício apenas à parte empresarial.

Mesmo tendo essa missão equalizadora, o número de processos judiciais visando o não cumprimento da política de cotas de empregos vem aumentando em decorrência de interpretações flexibilizadoras cada vez mais aplicadas a casos concretos pela jurisprudência laboral. Essa constatação restou comprovada por meio de pesquisa realizada acerca dos fundamentos utilizados nas decisões judiciais advindas dos tribunais trabalhistas.

Uns dos possíveis fatores para essas limitações, conforme pesquisas estatísticas promovidas pelo Conselho Nacional de Justiça, são a falta de representatividade das pessoas com deficiência nos quadros da magistratura e de servidores do Poder Judiciário Trabalhista, bem como a baixa capacitação desses membros no tocante à acessibilidade e inclusão do trabalhador com deficiência.

O posicionamento da Justiça do Trabalho de afastar a incidência da política empregatícia em determinados autos acaba por incentivar o seu descumprimento e favorecer parte do setor econômico privado que se recusa a aceitar o seu dever social e sua responsabilidade constitucional na concretização dos direitos fundamentais dos

trabalhadores com deficiência[333]. O Supremo Tribunal Federal - STF, por sua vez, consolidou em dois importantes julgados interpretações favoráveis à medida afirmativa.

Assim, torna-se imperiosa a identificação e análise de todas as limitações reconhecidas pela jurisprudência trabalhista em relação à política em comento para que seja incentivada uma nova reflexão sobre o tema por parte da sociedade e dos poderes públicos, incentivando-os na criação de novos instrumentos de fomento à concretização da medida afirmativa.

4.1 A Competência, a Capacitação e a Representatividade da Justiça Trabalhista em Relação aos Direitos das Pessoas com Deficiência

O Direito do Trabalho é o instrumento mais eficaz de pacificação do conflito entre o poder econômico e o valor social do trabalho humano, pois não há desenvolvimento social por meio da precarização da mão-de-obra. Foi por meio dele que as nações ocidentais conseguiram alcançar uma democracia social, obter a inclusão de seus cidadãos no mercado de trabalho e garantir a distribuição de renda.[334]

Em contraponto ao complexo de direitos e garantias trabalhistas, a crescente difusão das ideias neoliberais pelo setor econômico busca uma nova narrativa para as relações de emprego da sociedade moderna, afastando do centro da discussão o primado do trabalho e emprego em razão de um novo paradigma socioeconômico baseado em novas tecnologias que exigem a desregulamentação e flexibilização radicais das normas existentes.[335]

Com fundamento nessa narrativa contemporizadora das relações trabalhistas, parte dos estabelecimentos comerciais vem se utilizando do Poder Judiciário Trabalhista para se esquivar da aplicação da política afirmativa de reserva de vagas para trabalhadores com deficiência, criada e implementada após muitos anos de luta e debate nas searas internacional e nacional.

---

[333] BRANDÃO, Cláudio. O direito à adaptação razoável como elemento integrante do Direito do Trabalho Digno da Pessoa com Deficiência. *In*: DELGADO, Gabriela (Coord.). Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI: principiologia, dimensões e interfaces no Estado democrático de direito. São Paulo: LTr, 2020, p. 242.

[334] OLIVEIRA, Lourival José de; MUNIZ, Tânia Lobo. Da Indivisibilidade dos Direitos Humanos e a Proteção do Trabalho Digno em um Mundo Globalizado. *In*. ARAÚJO JÚNIOR, Miguel Etinger de, AMARAL, Ana Cláudia Corrêa Zuin Mattos do (orgs.). Estudos em direito negocial: relações privadas e direitos humanos. Birigui, SP: Boreal, 2015;

[335] CRIVELLI, Ericson. Direito internacional do trabalho contemporâneo. São Paulo: LTr, 2010, p. 27.

Essa conduta empresarial passa a impressão de que no mundo do trabalho moderno, "capitalista, altamente competitivo, interessado em alta produtividade e eficiência, sob um forte controle de qualidade em busca do lucro e do acúmulo de riquezas, certamente não há espaço para pessoas com deficiência" [336] e nem responsabilidade social a ser cumprida pelo setor privado em relação a essa minoria.

Esse não é o valor social presente na Carta Constitucional, ainda mais depois da incorporação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo ao seu corpo normativo, e que deve ser concretizado pelo Estado, inclusive pelo Poder Judiciário.

A Justiça do Trabalho, como ramo especializado do complexo judiciário estatal, deveria ter por obrigação institucional agir com foco na preservação da política pública afirmativa e na eliminação de barreiras em todos os níveis, fazendo valer em suas decisões o olhar social previsto na Constituição e não o meramente econômico, o qual se baseia em mecanismos de flexibilização não previstos no arcabouço normativo pátrio.[337]

São muitos os julgamentos trabalhistas que acataram o interesse econômico em detrimento do cumprimento da política afirmativa sob fundamentações diversas. Um fator que contribuiu para essa flexibilização judicial foi a falta de conhecimento dos direitos específicos dos trabalhadores com deficiência e das barreiras sociais enfrentadas por essa população.[338]

Pesquisas do Conselho Nacional de Justiça – CNJ publicadas no ano de 2023 destacam o baixo ingresso de magistrados e servidores com deficiência nos quadros do Poder Judiciário, a falta de capacitação dos operadores do direito para atender as pretensões desse grupo minoritário, bem como a percepção de ausência de preparo adequado dos integrantes do poder jurisdicional pelos litigantes com deficiência na condução de seus processos.

---

[336] CASTRO, Moisés Coelho. Inclusão, deficiência e trabalho: normas e ações afirmativas à luz do direito internacional. Belo Horizonte: Dialética, 2021.

[337] MAIA, Maurício. Procurador Federal. Mestre e Doutor em Direito Constitucional pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP. Palestra no Seminário - Dia Internacional das Pessoas com Deficiência - "Direito de Acesso das Pessoas Com eficiência". Transmitido pela Escola da AGU, no dia 04.12.2023, acesso em https://www.youtube.com/watch?v=IFSK5hD4mxk.

[338] CANÇADO TRINDADE, Antônio Augusto. Memorial em prol de uma nova mentalidade quanto à proteção dos direitos humanos nos planos internacional e nacional. Direito e Democracia, v. 1, n. 1, 2000, pp. 5-52;

Na pesquisa intitulada como “7º balanço socioambiental do Poder Judiciário”, o Conselho Nacional de Justiça apurou a quantidade de magistrados e servidores com deficiência que integram os quadros de funcionários do Poder Judiciário Brasileiro, identificando-os em cada ramo da justiça, e o quantitativo de ações de capacitação sobre as temáticas de acessibilidade e inclusão das pessoas com deficiência.[339]

Quanto aos magistrados integrantes do Judiciário Brasileiro, a pesquisa apurou que são 134 (cento e trinta e quatro) profissionais com deficiência, representando apenas 0,6% (sessenta centésimos por cento) da totalidade da magistratura nacional, estando presente nos diversos ramos, sendo exceções os Conselhos e a Justiça Militar. Quanto aos servidores, foram contabilizados 6.296 (seis mil, duzentos e noventa e seis) indivíduos, correspondendo a 2,5% (dois inteiros e cinquenta centésimos por cento) do total.

Especificamente em relação à Justiça do Trabalho, são somente 43 (quarenta e três) juízes com deficiência que representam 1,2% (um inteiro e vinte centésimos por cento) da magistratura trabalhista brasileira, lotados em 17 (dezessete) dos 24 (vinte e quatro) Tribunais Regionais do Trabalho, não havendo esses profissionais nos TRTs das 6ª, 13ª, 17ª, 18ª, 19ª, 20ª e 24ª Regiões, além deles não integrarem nenhuma das 27 (vinte e sete) vagas de ministros do Tribunal Superior do Trabalho.

Em relação aos servidores dessa justiça especializada, são 1.320 (mil trezentos e vinte) integrantes com deficiência que representam 3,5% (três inteiros e cinquenta centésimos por cento) do total, estando esses espalhados em todos os tribunais trabalhistas.

No tocante à capacitação do quadro de funcionários da Justiça Trabalhista nas temáticas de acessibilidade e inclusão das pessoas com deficiência, 11,8% (onze inteiros e oitenta centésimos por cento) declararam já ter recebido treinamento referente a esses temas, percentual superior à média de 6,9% (seis inteiros e noventa centésimos por cento) da integralidade do Poder Judiciário Nacional. Em relação a quantidade de cursos no ano de 2022, com a exceção do TRT da 20ª Região, todos os demais TRTs forneceram instruções sobre esses temas, com destaque ao Tribunal Superior do Trabalho que disponibilizou o total de 22 (vinte e dois) treinamentos.

[339] BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. 7º balanço socioambiental do Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/06/7o-balanco-da-sustentabilidade-do-poder-judiciario.pdf. Acesso em 26 abr. 2024.

A pesquisa conclui que, apesar das críticas à falta de representação e capacitação dos profissionais que integram o Poder Judiciário em relação à temática de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência, “os esforços desse poder no sentido de dar qualidade de vida às pessoas com deficiência e a todas as pessoas em situação de vulnerabilidade vem sendo reconhecidos”.[340]

Na pesquisa denominada “Estudo empírico das demandas envolvendo pessoas com deficiência”, o Conselho Nacional de Justiça questionou um grupo de 139 (cento e trinta e nove) pessoas com deficiência que se declararam litigantes perante a Justiça Federal e a Justiça Estadual sobre suas percepções em relação aos tratamentos que lhes foram dados no curso dos seus processos pelos profissionais envolvidos.[341]

Questionados sobre o atendimento, 69,78% (sessenta e nove inteiros e setenta e oito centésimos por cento) dos entrevistados responderam que os juízes que apreciaram seus pleitos não eram preparados; 63,31% (sessenta e três inteiros e trinta e um centésimos por cento) disseram que os seus advogados não estavam capacitados e, em relação aos servidores do Poder Judiciário, 69,06% (sessenta e nove inteiros e seis centésimos por cento) alegaram não serem eles preparados.

Sobre a capacitação desses profissionais, 94,96% (noventa e quatro inteiros e noventa e seis centésimos por cento) foram peremptórios ao informar que lhes falta algum tipo de capacitação específica, alegando que o tratamento com solidariedade e empatia, por si só, não é o bastante, visto que muitas vezes podem invisibilizar e infantilizar a pessoa com deficiência, retirando-lhe autonomia e voz de suas pretensões.

Tendo o resultado do processo como questionamento, 48,92% (quarenta e oito inteiros e noventa e dois centésimos por cento) informaram que foram atendidas suas necessidades; 41,73% (quarenta e um inteiros e setenta e três centésimos por cento) indicaram que essas não foram preenchidas; e o restante preferiu não responder.

Esses dados, ainda que não relacionados diretamente com a política de reserva de vagas de trabalho, revelam o distanciamento entre o Poder Judiciário e as pretensões dos

[340] BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. 7º balanço socioambiental do Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/06/7o-balanco-da-sustentabilidade-do-poder-judiciario.pdf. Acesso em 26 abr. 2024.

[341] BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Estudo empírico das demandas envolvendo pessoas com deficiência. Universidade de São Paulo. Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/08/relatorio-pessoascomdeficiencia-23-10-08.pdf. Acesso em 26 abr. 2024.

indivíduos com deficiência, demonstram também que os temas relacionados a essa parcela populacional merecem maior aprofundamento quando do exercício da análise do confronto entre o direito perseguido e as barreiras que impedem sua implementação, visto que essas não são a realidade para a maioria dos julgadores, além de demonstrar a necessidade de maior capacitação dos membros e servidores dos órgãos judiciais para entender suas demandas.

A falta de representatividade dessa minoria na magistratura e nos quadros de servidores da Justiça Trabalhista, além da ausência ou insuficiência de capacitação sobre acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência na sociedade, são pontos determinantes para não se fazer aplicar o Direito do Trabalho em sua integralidade e resguardar a política afirmativa de cotas de emprego em contraposição às pressões e argumentos da atividade empresarial contrária à sua implementação.

A seguir serão apresentados os resultados da pesquisa jurisprudencial dos 24 (vinte quatro) Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho sobre o tema reserva de vagas para trabalhadores com deficiência.

4.2 A Política de Cotas de Empregos em Números na Jurisprudência Trabalhista no Período de 2019 a 2023

Para elaboração da presente pesquisa foram solicitados dados oficiais diretamente aos Tribunais Regionais do Trabalho – TRTs e ao Tribunal Superior do Trabalho - TST, por meio de mensagem eletrônica pelo canal Serviço de Informação ao Cidadão – SIC. No entanto, foi constatado que as informações prestadas não eram homogêneas, tendo sido adotadas várias formas diversas de identificação dos processos e de declaração dos resultados.

Visando dar maior uniformidade e identificar um número maior e mais compatível de processos com a proposta desse trabalho, foram utilizadas as informações oficiais, quando respondidas, e os resultados de busca na base de jurisprudência nos sítios eletrônicos dessas Cortes Trabalhistas.

Foram escolhidos como termos de identificação os seguintes: “acórdão”, "cota", "PCD", "contratação", "artigo 93", “8.213”, restringindo-se a averiguação processual apenas a decisões colegiadas, por serem proferidas por um número maior de magistrados, delimitando-se os resultados ao período de 1º de janeiro de 2019 a 31 de dezembro de 2023.

4.2.1 Análise da Jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho

Nessa primeira parte da pesquisa, foram selecionados e estudados os fundamentos de 1.037 (mil e trinta e sete) acórdãos de 23 (vinte e três) Tribunais Regionais do Trabalho. Não foram identificadas decisões no Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região, localizado no estado de Sergipe, no espaço temporal proposto.

O estudo dessas decisões regionais se faz relevante em razão da função revisora ordinária dessas cortes, as quais estão autorizadas a reexaminar todo o arcabouço fático e de direito apresentado desde o início da lide, demonstrando uma maior discussão sobre o tema antes da tomada da decisão plúrima.

Desse total de autos processuais verificados sobre a medida empregatícia de pessoas com deficiência, 171 (cento e setenta e um) foram decididos no ano de 2019; 196, em 2020; 219, em 2021; 200, em 2022; e 251, em 2023. Houve um aumento de 46,78% (quarenta e seis inteiros e setenta e oito centésimos por cento) do quantitativo julgado em 2019 em relação ao de 2023, revelando que, ao invés de maior aceitação e internalização da medida afirmativa, os estabelecimentos empresariais passaram a buscar com maior frequência a sua exclusão em relação à integração dos trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho.

Outro dado que demonstra prejuízo à política pública foi a constatação do alto número de decisões em favor aos interesses não integrativos do setor econômico, ocasionando a limitação da eficácia pretendida pela norma.

Para essa averiguação entendeu-se como julgamentos desfavoráveis ao programa afirmativo aqueles que acolheram pedidos para restringir a base de cálculo do percentual de cotas de emprego pela exclusão de algumas profissões; que reconheceram que as empresas adotaram esforço suficiente para contratar trabalhadores com deficiência, mas não conseguiram por motivos alheios a sua vontade; que não reconheceram o direito à permanência no emprego até o cumprimento de todos os requisitos protetivos em casos de desligamento sem justa causa; e que reconheceram a impossibilidade de atuação do MPT e da Superintendência Regional do Trabalho de forma concomitante em relação ao mesmo empregador.

Em sentido oposto, foram consideradas favoráveis à política as decisões que negaram a exclusão de profissões na apuração do cumprimento das cotas de emprego;

afastaram a alegação de esforço suficiente para contratação; reconheceram o direito à permanência no emprego até que houvesse o cumprimento de todos os requisitos prévios para efetuar a demissão sem justa causa; e as que entenderam pela independência e autonomia em relação aos TACs do Ministério Público do Trabalho e os autos de infrações das Superintendências Regionais do Trabalho.

Discutindo os fundamentos apresentados acima, foram identificadas 3 (três) espécies de processos mais reincidentes: ações individuais propostas por trabalhadores com deficiência discutindo a validade de suas demissões nos termos do §1º, do artigo 93, da Lei nº 8.213/91; ações anulatórias propostas pelos estabelecimentos econômicos em face de autos de infrações e termos de ajuste de conduta; e ações anulatórias de cláusulas normativas pelo Ministério Público do Trabalho.

Explicadas essas premissas, passa-se à análise dos argumentos decisórios utilizados em cada processo. Tem-se que, aproximadamente, a cada 3 (três) julgamentos sobre a política de emprego de obreiros com deficiência, 1 (um) beneficiou o setor não integrador, limitando a concretização de seus efeitos.

Nos 5 (cinco) anos de jurisprudência regional investigados foram 348 (trezentos e quarenta e oito) acórdãos contra os interesses da medida afirmativa, representando 33,56% (trinta e três inteiros e cinquenta e seis centésimos por cento) do montante, e 689 (seiscentos e oitenta e nove) a favor ou 66,44% (sessenta e seis inteiros e quarenta e quatro centésimos por cento) do total.

Apenas 66 (sessenta e seis) acórdãos regionais, significando 6,36% (seis inteiros e trinta e seis centésimos por cento) da integralidade, se valeram da normatização previstas nos tratados em suas fundamentações decisórias, deixando de utilizar um relevante e extenso arcabouço legislativo de natureza constitucional e de Direitos Humanos na análise do caso concreto.

Quanto à análise dos fundamentos que subsidiaram as decisões contrárias à política, 186 (cento e oitenta e seis), ou 53,45% (cinquenta e três inteiros e quarenta e cinco centésimos por cento), reconheceram que as empresas se esforçaram ao máximo para cumprir a cota social de emprego, mas que não tiveram culpa pelo não-preenchimento. Sobre a validade de demissão sem observância de todos ou de alguns dos requisitos protetivos à manutenção de empregos, foram 147 (cento e quarenta e sete) julgados, ou 42,24% (quarenta e dois inteiros e vinte e quatro centésimos por cento).

Pela restrição da base de cálculo das cotas pela exclusão de profissões ou categorias do cômputo foram 8 (oito) acórdãos, sendo que 4 (quatro) reconheceram a validade de cláusulas normativas restritivas e 4 (quatro) reconheceram a restrição pela própria via judicial, perfazendo 3,30% (três inteiros e trinta centésimos por cento). Em 7 (sete) processos, ou 2,01% (dois inteiros e um centésimo por cento), foi declarada a invalidade da concomitância de um auto de infração e um TAC contra o mesmo empregador, havendo a necessidade da anulação do elaborado posteriormente.

Outra distinção importante, quanto às partes, a ser feita é que do total de processos averiguados, 633 (seiscentos e trinta e três), 61,04% (sessenta e um inteiros e quatro centésimos por cento), tiveram como parte a Advocacia-Geral da União e o Ministério Público do Trabalho na defesa da medida empregatícia de forma abstrata e geral, tendo o *Parquet* Trabalhista, a título de danos morais coletivos, obtido a condenação do setor econômico em R$16.254.000,00 (dezesseis milhões, duzentos e cinquenta e quatro mil reais), além de multas processuais.

Nos outros 404 (quatrocentos e quatro) autos processuais objetos de apuração, ou 38,96% (trinta e oito inteiros e noventa e seis centésimos por cento), constaram como partes interessadas pela aplicação da política os próprios trabalhadores com deficiência, requerendo a declaração de manutenção de seus empregos ou de reparação pela não observância do §1º, do artigo 93, da Lei nº 8.213/1991.

Em relação ao total de julgamentos das demandas individuais, 63,61% (sessenta e três inteiros e sessenta e um centésimos por cento) restaram favoráveis às pretensões dos trabalhadores com deficiência e reconheceram a nulidade da dispensa pelo não preenchimento de todos os requisitos autorizadores. Os outros 36,39% (trinta e seis inteiros e trinta e nove centésimos por cento) garantiram o direito potestativo dos empregadores de encerrarem o contrato de trabalho mesmo com a inobservância de todos os elementos protetivos.

Dentre os diversos setores da atividade econômica que participaram como partes nos processos que debatem a norma protetiva destinada aos trabalhadores com deficiência o de prestação de serviços, incluindo o de mão-de-obra terceirizada, foi o de maior ocorrência em 163 (cento e sessenta e três) oportunidades; seguido pelo de transporte de mercadorias e passageiros em 118 (cento e dezoito); varejistas em geral em 89 (oitenta e nove); indústrias em geral em 85 (oitenta e cinco); alimentício em 81 (oitenta

e um); saúde em 75 (setenta e cinco); construção civil em 67 (sessenta e sete); financeiro em 65 (sessenta e cinto); educação em 42 (quarenta e dois); agropecuário em 35 (trinta e cinco); tecnologia e de combustíveis, com 24 (vinte e quatro) cada; comunicação em 22 (vinte e dois); automobilístico em 21 (vinte e um); elétrico em 20 (vinte); dentre outros.

Em conclusão, após apuração dos dados supra apresentados, tem-se que o relevante percentual flexibilizatório obtido perante o Poder Judiciário por parte da atividade empresarial, constatado pelo acolhimento dos argumentos contrários à política em debate, ainda que haja forte combate pelos órgãos estatais de defesa do sistema afirmativo, enfraquece a proposta protetiva esperada pelo artigo 93, da Lei nº 8.213/91, perante a sociedade.

Essas limitações, além de acarretarem prejuízos materiais nos casos analisados, propagam a não-aceitação voluntária do dever integrativo do setor econômico e estimula a busca pelo direito de se esquivar da sua responsabilidade social por meio de uma autorização judicial.

4.2.2. Análise da Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho

Na segunda parte da pesquisa jurisprudencial foram investigados os acórdãos proferidos pelos órgãos do Tribunal Superior do Trabalho com vistas a extrair suas orientações pacificadoras, utilizando-se, sob duas linhas de verificação, os processos averiguados pelas turmas - como instâncias extraordinárias de revisão - e pelos órgãos de consolidação jurisprudencial e composição mais ampla - as seções de dissídios individuais e a coletiva.

Conforme informação recebida diretamente pelo TST, via Solicitação de Informação ao Cidadão - SIC, no ano de 2013 foram realizados 30 (trinta) julgamentos sobre o tema política de contratação de pessoas com deficiência. Por sua vez, no ano de 2023, foram 223 (duzentos e vinte e três) apreciações, representando um aumento de 643,33% (seiscentos e quarenta e três inteiros e trinta e três centésimos por cento) no comparativo desses anos.

Esses dados demonstram que o tema foi reiteradamente debatido nos órgãos decisórios da corte. Contudo, esse quantitativo está relacionado aos julgamentos ocorridos e não ao montante de processos, estando contabilizadas decisões de recursos

nos mesmos autos, fazendo-se necessária uma pesquisa complementar para identificar o quantitativo de demandas e os fundamentos de mérito utilizados.

Utilizando-se das premissas metodológicas já citadas, em relação ao Tribunal Superior do Trabalho, no período completo dos anos de 2019 a 2023, foram apreciados 108 (cento e oito) autos judiciais pelas suas 8 (oito) turmas, porém somente 11 (onze) tiveram o mérito analisado por admissão do Recurso de Revista, sendo o restante decidido por questões formais e processuais sem análise das provas e dos fundamentos jurídicos invocados.

O baixo número de admissões recursais se deve à natureza de revisão extraordinária das turmas do TST, não sendo autorizado aos seus órgãos jurisdicionais o reexame dos fatos e fundamentos das decisões proferidas pela segunda instância, salvo nas hipóteses de violação normativa ou divergência em relação a sua jurisprudência pacífica e reiterada.[342]

Com as mesmas intepretações sobre as decisões serem desfavoráveis ou favoráveis à política de contratação utilizadas no tópico dos Tribunais Regionais do Trabalho, foram contabilizados 6 (seis) julgamentos favoráveis à medida empregatícia e 5 (cinco) contrários.

Quanto às decisões dos órgãos de consolidação de jurisprudência, a Seção de Dissídio Coletivo, a Seção Especializada de Dissídios Individuais I e a Seção Especializada de Dissídios Individuais II, 13 (treze) processos sobre o tema foram identificados, sendo 11 (onze) favoráveis à política pública e 2 (dois) contrários.

A partir do estudo dos argumentos apresentados nas decisões turmárias e dos órgãos de fixação de jurisprudência foram extraídos os seguintes entendimentos sobre a política de cotas.

4.2.2.1 O Esforço Suficiente e a Inaplicabilidade da Política Pública

Comprovado pelo empregador que foram adotados todos os esforços a fim de cumprir a cota destinada a beneficiários reabilitados e pessoas com deficiência, mas não alcançado o percentual previsto na referida norma em razão de motivos alheios à sua

[342] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 3ª Turma. Processo nº AIRR-10796-36.2019.5.15.0036. Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado. Publicado em 30 de junho de 2023. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/. Acesso em 15 maio 2024.

vontade, não lhe cabe qualquer responsabilização[343]. Contudo, as dificuldades alegadas devem ser observadas com restrição, sob pena de esvaziarem a política.[344]

O Tribunal Superior do Trabalho não consolidou os parâmetros concretos sobre o que seria um esforço suficiente que justificaria a não aplicação da medida afirmativa em sua jurisprudência, deixando ao livre arbítrio casuístico dos magistrados. Alguns órgãos buscaram fazer algumas orientações gerais, como a Sexta Turma que tem o entendimento reiterado de que não basta uma atividade meramente formal ou passiva por parte do empregador, como mandar ofícios e esperar o aparecimento de candidatos ou exigir qualificações técnicas sem lhes oferecer treinamento.[345]

Meras divulgações realizadas em site na rede mundial de computadores ou em painéis no próprio estabelecimento não devem ser consideradas também como esforço efetivo, pois não alcançam com produtividade a maioria desse público-alvo. Grande parte desses trabalhadores são de baixa renda e não possuem aparelhos eletrônicos com acesso à internet para acompanhar o oferecimento de vagas.[346]

As alegações de omissões e falhas do Poder Público ao implementar políticas públicas de acessibilidade, educação, saúde, profissionalização, dentre outras áreas, não podem ser consideradas como um salvo conduto para que o empregador se abstenha de buscar soluções viáveis a fim de atender ao comando da lei[347]. Vem prevalecendo também o entendimento de que o ônus da prova do cumprimento da política de cotas deve ser imputado ao estabelecimento empregador pelo princípio da aptidão da prova.[348]

---

[343] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 5ª Turma. Processo nº RR-26700-96.2011.5.17.0141, Relator Ministro Breno Medeiros. Publicado em 16 de março de 2019. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/#7a189ac841b67274fb7235b4aa6232b4. Acesso em 15 maio 2024.

[344] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 7ª Turma. Processo nº ED-RR-1001046-33.2017.5.02.0712, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao. Publicado em 15 de dezembro de 2023. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/. Acesso em 15 maio 2024.

[345] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 6ª Turma. Processo nº RR-11008-09.2018.5.03.0042, Relator Desembargador Convocado Jose Pedro de Camargo Rodrigues de Souza. Publicado em 5 de maio de 2023. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/. Acesso em 15 maio 2024.

[346] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 6ª Turma. Processo nº RR-1541-55.2019.5.22.0005. Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda. Publicado em 16 de setembro de 2022. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/. Acesso em 15 maio 2024.

[347] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 6ª Turma. Processo nº AIRR-785-76.2015.5.12.0001. Relator Ministro Aloysio Correa da Veiga. Publicado em 07 de outubro de 2016. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/. Acesso em 15 maio 2024.

[348] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 3ª Turma. Processo nº AIRR-10796-36.2019.5.15.0036. Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado. Publicado em 30 de junho de 2023. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/. Acesso em 15 maio 2024.

Diante da falta de pacificação jurisprudencial, a análise do esforço suficiente apto a afastar a aplicação da norma afirmativa continuará sendo realizada de forma casuística por cada julgador. Mantido o cenário atual - sem que haja uma orientação mais protetiva minimamente vinculante a ser seguida, por enunciado de súmula ou orientação jurisprudencial, e não havendo o incentivo a uma maior aproximação dos magistrados com a temática - o alto percentual de decisões contrárias à política empregatícia continuará sendo constatado, acarretando prejuízo a essa minoria populacional que ainda está muito distante de uma plena integração social.

4.2.2.2 A Possibilidade de Exclusão de Profissões e Categorias da Base de Apuração da Cota de Emprego

Quanto à possibilidade de se restringir o cômputo da cota a algumas profissões ou categorias profissionais, o posicionamento majoritário é de que a obrigatoriedade prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/1991 se direciona a toda e qualquer empresa com 100 (cem) ou mais empregados, sem qualquer ressalva quanto ao segmento econômico ou atividade de maior recorrência desempenhada pelos seus empregados[349], podendo ser cumprida em qualquer setor ou posto de trabalho, mesmo que não ligado à função principal da empresa.[350]

Esse entendimento está em harmonia com a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.760/DF[351] proposta pelo Procurador-Geral da República, com pedido de medida cautelar, em face do art. 16-A da Lei nº 7.573/1986[352], que exclui trabalhadores marítimos embarcados da base de cálculo da cota de empregos reservada a pessoas com deficiência de que trata o art. 93 da Lei nº 8.213/1991 nas empresas de navegação.

---

[349] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 3ª Turma. Processo nº AIRR: 1245-90.2017.5.12.0034. Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado. Publicado em 06 de setembro de 2019. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/. Acesso em 15 maio 2024.

[350] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 2ª Turma. Processo nº RR-146-44.2017.5.10.0001. Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, publicado em 30 de junho de 2023. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/. Acessado em 15 maio 2024.

[351] BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tribunal Pleno. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.760/DF. Publicada em 26 de setembro de 2019. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente=%22ADI%205760%22&base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=_score&sortBy=desc&isAdvanced=true. Acesso em 16 maio 2024.

[352] BRASIL. Lei nº 7.573, de 23 de novembro de 1986. Dispõe sobre o Ensino Profissional Marítimo. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1980-1988/l7573.htm. Acesso em 15 maio 2024.

Com base essencialmente na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, a Corte Maior analisou a justificação apresentada pelo dispositivo legal para excluir os marítimos que exercem atividades embarcadas da soma dos trabalhadores das empresas de navegação para fins de apuração da cota de empregos.

Importante destacar que, nessa ocasião, tanto o Poder Executivo, via Presidência da República, quanto o Poder Legislativo, por meio do Congresso Nacional, apresentaram manifestações jurídicas pela permanência da exclusão desses profissionais da quantificação da política afirmativa no ordenamento jurídico.

Acatando o pleito da Procuradoria-Geral da República, órgão do Ministério Público Federal, o plenário da Corte, por unanimidade, decidiu pela declaração de inconstitucionalidade da norma. Em sua conclusão, decidiu-se que o fim pretendido pelo normativo atacado seria desprovido de razoabilidade e proporcionalidade, caracterizando-se como diferenciação normativa discriminatória vedada pelo Texto Constitucional.

Ficou ainda assentado, conforme voto relator aprovado, que o artigo impugnado reconhecia injustificadamente que a deficiência, por si só, teria o condão de incapacitar de forma generalizada os trabalhadores para o desempenho de atividades laborais em embarcações, mesmo não existindo qualquer exigência legal ou convencional de plena capacidade física para as atividades marítimas: "a eventual incompatibilidade entre determinadas atividades e certas limitações físicas não justifica a exclusão do trabalho marítimo do alcance da política pública de inclusão social".[353]

Em que pese o posicionamento do Supremo Tribunal Federal, corroborado pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, é possível verificar decisões recentes de Tribunais Regionais do Trabalho proferidas em sentido contrário e datadas posteriormente a data de julgamento da ADI nº 5.760.

No ano de 2021, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região reconheceu como válida a exclusão da atividade de motorista da base de cálculo das cotas de emprego em razão de uma resolução do Conselho Nacional de Trânsito – CONTRAM que vedava o

[353] BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tribunal Pleno. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.760/DF. Publicada em 26 de setembro de 2019. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente=%22ADI%205760%22&base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=_score&sortBy=desc&isAdvanced=true. Acesso em 16 maio 2024.

condutor de veículos adaptados exercer atividade remunerada[354]. Esse precedente demonstra não apenas desconhecimento do precedente da Suprema Corte, mas de toda a construção da política pública por meio de normas internacionais, nacionais e Constitucionais.

Também de forma contrária à jurisprudência superior, no ano de 2023, o Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região decidiu que as qualidades para o desempenho da função de vigilante "revelam-se incompatíveis com as restrições de uma pessoa portadora de necessidades especiais, devendo o cálculo do percentual a que alude o referido dispositivo de lei incidir sobre o efetivo das empresas de vigilância, excluídos os empregos de vigilante"[355]. Nesse julgado restaram demonstradas as mesmas desinformações apresentadas no anterior, porém, com a agravante da utilização inadequada da nomenclatura pessoa portadora de necessidades especiais para se referir aos trabalhadores com deficiência.

Esse tema demonstra que a consolidação da matéria pelas instâncias superiores pode ainda ser insuficiente para garantir a proteção da eficácia da norma, visto que pode continuar sendo descumprida quando os julgadores não têm a compreensão plena dos efeitos sociais pretendidos pela política pública afirmativa, que vão além da ocupação de um posto de trabalho, pois essa é apenas a porta de entrada para uma vida mais próspera, integrada e respeitada perante a comunidade.

4.2.2.3 A Validade de Cláusula Negocial Coletiva que Limite o Alcance da Política de Cotas Sociais

Após anos de discussões sobre o tema na Justiça do Trabalho, a validade de cláusula negocial coletiva que restringe a base de cálculo do artigo 93, da Lei nº 8.213/91, foi apreciada e julgada pelo Supremo Tribunal Federal nos autos do Agravo de Instrumento em Recurso Extraordinário com Repercussão Geral nº 1.121.633, em 28 de abril de 2023.[356]

---

[354] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. 3ª Turma. Recurso ordinário nº 0001332-09.2011.5.02.046. Desembargadora Relatora Mércia Tomazinho. Publicada em 07 de julho de 2021. Disponível em: https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0001332-09.2011.5.02.0463/2#73d3d91. Acesso em 16 maio 2024.

[355] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. 1ª Turma. Recurso ordinário nº 0001079-13.2019.5.10.0012. Desembargador Relator Andre Rodrigues Pereira da Veiga Damasceno. Publicado em 31 de maio de 2023. Disponível em: https://pje.trt10.jus.br/jurisprudencia/. Acesso em 16 maio 2024.

[356] BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tribunal Pleno. Agravo de Instrumento em Recurso Extraordinário com Repercussão Geral nº 1.121.633. Relator Ministro Gilmar Mendes. Publicado em 28.04.2023. Disponível em:

Como dito anteriormente, negociações coletivas entre sindicatos patronais e de empregados pactuavam a redução da base de cálculo de incidência das cotas sociais pela exclusão da sua atividade preponderante com a finalidade de prejudicar ou eliminar a obrigação legal integrativa.

Na pesquisa da jurisprudência regional, no período de 2019 a 2023, foram constatados 18 (dezoito) processos sobre esse tema. Sendo 14 (catorze) julgados a favor da nulidade de cláusulas normativas com esse conteúdo e 4 (quatro) contrários à invalidade, mas todos os antecedentes ao entendimento da Suprema Corte.

No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, antes da manifestação pelo STF, já se consolidava o entendimento pela ausência de validade desse dispositivo. Em averiguação sobre o posicionamento da Seção de Dissídios Coletivos do TST, foram identificados 9 (nove) processos declarando a ineficácia de cláusulas dessa natureza e nenhum em sentido contrário.[357]

A fundamentação prevalecente para a solução dessa espécie de lide foi o reconhecimento de que os sindicatos de empregadores ou trabalhadores não têm legitimidade para negociar direitos coletivos e insculpidos em norma afirmativa que vão além da sua base de representação. A reiteração unânime da jurisprudência favorável no âmbito dos tribunais superiores demonstra, ao menos nesse momento, o desestímulo e abandono da utilização dessa prática atentatória pelo setor econômico.

4.2.2.4 O Direito à Manutenção ao Emprego Assegurado no §1º, do artigo 93, da Lei nº 8.213/91 e a Interpretação Restritiva Imposta Pela Jurisprudência Trabalhista

A prerrogativa do trabalhador com deficiência à manutenção do seu posto de trabalho em face do direito demissional potestativo do empregador em casos de despedidas sem justa causa vem sendo objeto de interpretações restritivas reiteradas por parte da Corte Trabalhista.

---

https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente=ARE%201121633&base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=_score&sortBy=desc&isAdvanced=true&origem=AP. Acesso em 11 abr. 2024.

[357] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Recurso Ordinário nº 0080461-41.2020.5.07.0000, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte. Publicação em 22 de maio de 2023. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/#7a189ac841b67274fb7235b4aa6232b4. Acesso em 16 maio 2024.

A garantia normativa é expressa ao prever que a dispensa imotivada, nos casos de contratos com prazo de encerramento com mais de 90 (noventa) dias ou indeterminados, somente se efetuará depois da formalização prévia da admissão de outro trabalhador com deficiência ou reabilitado, mas a pesquisa jurisprudencial demonstrou que não há consenso sobre diversos pontos, ocasionando o enfraquecimento da intenção de preservação do emprego.

A norma não indica qual seria o interstício mínimo entre a demissão de um beneficiário e contratação de outro para fins de justificação da substituição. Existindo na jurisprudência o reconhecimento de contratação prévia de substituto com 8 (oito) meses de antecedência à demissão, o que demonstra instabilidade e desproporcionalidade à finalidade proposta do legislador.[358]

Em outra análise do lapso temporal para justificar a validade da reposição da mão-de-obra com deficiência foi reconhecida como válida a substituição, por meio de contratação posterior à demissão, após o interregno de 3 (três) meses.[359]

Há ainda reiteradas decisões que não admitem a aplicação do §1º, do artigo 93, da Lei nº 8.213/1991, sob o argumento de que se o empregado não foi contratado inicialmente para compor o percentual da política de cota de empregos, logo, não teria direito à manutenção do emprego, ainda que esse venha a ser acometido da deficiência no curso do contrato de trabalho.[360] [361] [362]

---

[358] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. 5ª Turma. Recurso Ordinário nº 0100552-11.2018.5.01.0059. Desembargadora Relatora Gláucia Zuccari Fernandes Braga. Publicação em 31.03.2023. Disponível em: https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100552-11.2018.5.01.0059/2#40a1ba5. Acesso em 17 maio 2024.

[359] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 9ª Turma. Recurso Ordinário nº 0010361-51.2020.5.03.0007. Desembargador Relator Rodrigo Ribeiro Bueno. Disponível em: https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010361-51.2020.5.03.0007/2#4d291c4. Acesso em 17 maio 2024.

[360] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. 2ª Turma. Recurso Ordinário nº 0010239-67.2022.5.15.0093. Desembargadora Relatora Larissa Carotta Martins da Silva Scarabelim. Publicado em 22 de novembro de 2023. Disponível em: https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010239-67.2022.5.15.0093/2#4b4285c. Acesso em 17 maio 2024.

[361] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. 3ª Turma. Recurso Ordinário nº 0000067-68.2022.5.06.0141. Desembargadora Relatora Maria Clara Saboya A. Bernardino. Disponível em: https://pje.trt6.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000067-68.2022.5.06.0141/2#39ef342. Acesso em 17 maio 2024.

[362] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. 2ª Turma. Recurso Ordinário nº 0000495-15.2020.5.09.0892. Desembargadora Relatora Morgana de Almeida Richa. Disponível em: https://pje.trt9.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000495-15.2020.5.09.0892/2#0dab445. Acesso em 17 maio 2024.

Essa interpretação favorecendo um aspecto formal revela-se teratológica e vai de encontro com a finalidade maior da política pública que é integrar a pessoa com deficiência ao mercado de trabalho e proteger seu posto de emprego, além de discriminar um trabalhador com deficiência em relação a outro em razão do momento de sua admissão.

Os pontos de contrariedade apresentados servem para demonstrar que a falta de uma pacificação jurisprudencial mínima e de uma normatização precisa e detalhada - inclusive com previsão de princípios orientadores, integrativos e interpretativos - favorecem decisões judiciais com os posicionamentos mais diversos possíveis, mesmo em direção oposta à pretensão da política de integração.

Contudo, quando houve a consolidação do entendimento do Tribunal Superior do Trabalho sobre esse aspecto da norma afirmativa, essa foi realizada no sentido de limitá-la, favorecendo o exercício do direito potestativo do empregador em proceder com a rescisão contratual de forma mais simples.

Como apresentado anteriormente, uma visão mais protetiva da política do ponto de vista da manutenção do emprego defende que o §1º do artigo 93, da Lei nº 8.213/1991, somente autorizaria a demissão sem justa causa do empregado com deficiência em contrato de duração prolongada se observados os requisitos de proteção geral - cumprimento das cotas previstas no *caput* - e, cumulativamente, os de proteção individual - como a contratação obrigatória e prévia de substituto em igual condição; observância de todos os ditames empresariais que garantem direitos ao empregado antes da análise da sua demissão[363]; períodos com vedação de dispensa, como o assegurado pela Lei nº 14.020/2020[364]; dentre outros que possam vir a ser criados em favor da manutenção do posto de trabalho.

[363] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 6ª Turma. Recurso Ordinário nº 0010306-21.2021.5.03.0022. Desembargador Relator Anemar Pereira Amaral. Publicado em 06 de julho de 2022. Disponível em: https://juris.trt3.jus.br/juris/consultaAcordaoPeloNumero.htm. Acesso em 15 maio 2024.

[364] BRASIL. Lei nº 14.020, de 06 de julho de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis n os 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991 e; dá outras providências.

O Tribunal Superior do Trabalho, por seus órgãos de uniformização de jurisprudência, Subseções Especializadas de Dissídios Individuais I[365] e II[366], não acolheu essa linha interpretativa e fixou posicionamento restritivo em relação à garantia do dispositivo em análise. Para a Corte Trabalhista, uma vez respeitada a cota mínima legal, baseada na totalidade do quadro de empregados, não há necessidade de contratação de substituto para o trabalhador com deficiência demitido, nem que se preencha o mesmo cargo que ficou vago.[367]

A tese firmada não parece ser compatível com a intenção afirmativa, sendo um forte vetor de limitação à integração de trabalhadores com deficiência na sociedade economicamente ativa, além de atentar conta a literalidade da norma que dispõe que as possibilidades de demissões sem justa causa somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social.

4.3 As Conclusões Extraídas da Pesquisa Jurisprudencial Trabalhista

A pesquisa processual no âmbito dos Tribunais Regionais e do Tribunal Superior do Trabalho revela o crescimento da resistência à política de emprego voltada às pessoas com deficiência por parte de integrantes do setor econômico, em contraponto à esperança de maior aceitação voluntária em razão dos 33 (trinta e três) anos de existência da Lei nº 8.213/1991.

Sob a tutela do Poder Judiciário Trabalhista, o qual está em intrínseca relação com o Direito do Trabalho, os instrumentos de proteção à medida afirmativa ora tiveram maior respaldo a seu favor, ora receberam interpretações que limitaram seus efeitos em prejuízo aos trabalhadores com deficiência.

---

[365] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Subseção Especializada de Dissídios Individuais I. Ag-E-ED-ARR nº 0001398-17.2014.5.09.0001. Ministro Relator Walmir Oliveira da Costa. Publicado em 07 de novembro de 2019. Disponível em: file:///C:/Users/braulio.natividade/Downloads/Ag-E-ED-ARR-1398-17_2014_5_09_0001.pdf. Acesso em 18 maio 2024.

[366] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Subseção Especializada de Dissídios Individuais II. ROT 0009357-64.2020.5.15.0000. Ministro Relator Douglas Alencar Rodrigues. Publicado em 08 de março de 2022. Disponível em: file:///C:/Users/braulio.natividade/Downloads/ROT-9357-64_2020_5_15_0000.pdf. Acesso em 18 maio 2024.

[367] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Subseção Especializada de Dissídios Individuais I. Processo nº E-Ag-RR nº 0000054-84.2010.5.15.0094. Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Publicação em 13 de dezembro de 20018. Disponível em: https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual. Acessado em 18 maio 2024.

Embora a norma não apresente nenhuma hipótese de exclusão dos seus efeitos a Justiça do Trabalho respaldou e sedimentou a teoria criada pelo setor econômico de que se houver um bom esforço na tentativa de contratação, sem o estabelecimento de premissas mínimas, não há que se aplicar a norma imperativa, ainda que seu objetivo seja a integração de um grupo minoritário em comprovada situação de discriminação social nos mais diversos aspectos da vida em coletividade.

A jurisprudência trabalhista, em sua ampla maioria, afastou ainda a observância de requisito individual acessório de proteção à manutenção do emprego do trabalhador com deficiência, mesmo com previsão expressa em lei, deixando de exigir como condição obrigatória a prévia substituição por outro beneficiário da política. Basta o cumprimento o do percentual das cotas ou a demonstração de esforço suficiente para chancelar a perda de um posto de trabalho integrativo.

Por outro lado, com a assistência de decisões do Supremo Tribunal Federal, o Tribunal Superior do Trabalho andou bem em entender pelo afastamento da possibilidade de restrição da política em razão da atividade principal do estabelecimento ou pelo desempenho de algumas profissões por meio de negociações coletivas ou por decisão judicial, ainda que essa última modalidade encontre alguns posicionamentos em sentido diverso.

Não é possível concluir com exatidão quais os motivos que fazem com que o Poder Judiciário Trabalhista, mesmo tendo sua natureza de equalizador social, imponha tamanhas limitações à concretização da política pública de acesso e permanência no mercado de trabalho voltada aos trabalhadores com deficiência.

O trabalhador em geral depende de um arcabouço protetivo eficaz, como o Direito do Trabalho, e da sua plena aplicação pela Justiça do Trabalho para ter seus direitos minimamente resguardados frente a seu empregador. Essa situação se torna ainda mais necessária em relação ao trabalhador com deficiência, o qual pode ser considerado um hiper vulnerável pela sua situação de fragilidade em diversas áreas sociais. Porém, não foi o que se constatou na pesquisa jurisprudencial discorrida nesse trabalho.

A ausência de magistrados e servidores com deficiência nos quadros dos tribunais pode ser compreendida como um fator de impacto negativo nas decisões judiciais produzidas nessa instância especializada. Alinhada a essa realidade, a ausência de capacitações, cursos ou seminários sobre o tema, especialmente em relação às normas

de Direito Internacional acolhidas em nosso ordenamento jurídico, vista sua baixíssima aplicação, é outra fragilidade que tem potencial de interferência nas resoluções dos casos concretos dessa minoria.

A Justiça do Trabalho deve, ao contrário do que vem praticando, buscar conhecer, entender e aplicar as normas internacionais - como a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência - sob a ótica das interpretações praticadas pelos tribunais internacionais e pelos comitês competentes para elaboração e acompanhamento do tratado quando da análise e solução de uma controvérsia referente à política de cotas de emprego, afastando interpretações limitadoras em prol da extração do real sentido de seu conteúdo afirmativo.

Por fim, é inegável a influência do setor econômico e seu poderio financeiro sobre as decisões judiciais, ou mesmo administrativas e legislativas, o qual se vale dos melhores e mais respeitáveis assessores para defender seus interesses em todas as searas do poder estatal, ao contrário dos beneficiários da política pública que, em sua ampla maioria, encontram-se em situação de miséria.

CONCLUSÃO

Essa dissertação teve por objetivo apresentar as limitações impostas à política de emprego destinada a pessoas com deficiência pelos estabelecimentos econômicos privados, por não internalizarem sua responsabilidade constitucional na integração desses indivíduos no mercado de trabalho, e pelo poder público, por suas omissões, condutas e interpretações restritivas que obstaculizam a maior concretização dos efeitos afirmativos pretendidos.

A construção das premissas da medida discriminatória positiva na esfera internacional, desde a primeira recomendação sobre trabalhadores acidentados no ano de 1925 até a promulgação das Leis nº 8.112/1990 e nº 8.213/1991, demonstra o longo caminho que foi necessário a política pública percorrer para ser criada, apesar de seus efeitos somente serem timidamente iniciados com a publicação do Decreto nº 3.298/99.

Amparada pelo ideal de igualdade material insculpida na Constituição Federal de 1988 e por um sistema de proteção composto de vários atores sociais, a política de cotas de emprego vem apresentando resultados favoráveis a essa minoria protegida, aumentando sua participação na atividade econômica e, por conseguinte, auxiliando na melhora dos outros indicadores de condição de vida. Contudo, ainda são patentes as limitações para o desenvolvimento e concretização da política pública no âmbito nacional.

O Poder Legislativo, quando da criação da política, em descumprimento aos termos propostos por ele mesmo na Lei nº 7.853/1989, optou pela sua inserção em um único artigo de uma lei previdenciária, inviabilizando uma maior regulação e construção de princípios e orientações sobre seu alcance, em especial em sintonia com o Direito do Trabalho. O dispositivo em questão não teve o condão de criar garantias exclusivas às pessoas com deficiência, visto que as equiparou com os trabalhadores reabilitados para fins de preenchimento das cotas de emprego.

Propostas legislativas diversas prevendo benefícios e compensações fiscais aos empregadores que se empenhassem em cumprir a cota de emprego foram propostas, mas arquivadas nas casas legislativas. Também não obteve apoio político dos representantes legislativos, nem do chefe do Poder Executivo à época, a tentativa do Estatuto da Pessoa com Deficiência de aumentar o rol de empregadores compelidos a efetivar as cotas de emprego, mesmo sendo as micro e pequenas empresas os estabelecimentos que mais contratam no país.

Ao Poder Executivo, em sintonia com suas funções democráticas essenciais, compete elaborar o planejamento, a fiscalização e a defesa jurídica da política pública quando judicializada. Importante destacar que seus órgãos de fiscalização contribuíram efetivamente para a concretização da medida afirmativa. No ano de 2023, constatou-se que 93% (noventa e três por cento) das pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho estavam inseridas em empresas sob o regime das cotas sociais.

Ademais, 30.189 (trinta mil, cento e oitenta e nove) empregados com deficiência foram contratados com relação direta com as autuações fiscalizatórias. A inserção desses trabalhadores passou por um crescimento anual desde o ano de 2010, quando estavam formalmente empregados 306.000 (trezentos e seis mil), até 2023, momento em que se apurou 546.000 (quinhentos e quarenta e seis mil) trabalhadores, ressalvando-se apenas o período de calamidade pública decorrente da COVID-19, entre 2020 e 2021.

Nem por isso esse ramo de poder estatal deixou de atuar no sentido de restringir os efeitos da política empregatícia. Assim como no Poder Legislativo, houve omissão por parte do Executivo em relação a sua competência para propor projetos de lei visando estimular a medida afirmativa ou mesmo criar benefícios a partir do seu poder regulamentar e de administração pública de recursos orçamentários.

Não houve destinação de recursos relevantes para o fomento da política, os quais poderiam advir da própria fiscalização da medida, em decorrência dos valores cobrados a título de multa em autos de infrações e oriundos de processos ajuizados pelo Ministério Público do Trabalho, o qual poderia ser chamado para constituir parceria em prol dos trabalhadores beneficiários.

Ressalte-se ainda, por serem exemplos discutidos nesse trabalho, a atuação contrária à política pública quando da utilização do veto à proposta legislativa de inclusão de empresas que contassem com 50 (cinquenta) ou mais funcionários na exigência das cotas, conforme dispunha a Lei nº 13.146/2015, e; quando da defesa da constitucionalidade perante o Supremo Tribunal Federal do artigo 16-A da Lei nº 7.573/86, inserido pela Lei nº 13.194/2015, que excepcionava a aplicação da cota de emprego do artigo 93, da Lei nº 8.213/1991, em relação às contratações de trabalhadores marítimos embarcados.

O Poder Judiciário, no seu âmbito de competência, vem decidindo diversas demandas judiciais contra e a favor da política empregatícia. Sendo a Justiça Comum

Federal e a Estadual as competentes para análise e julgamento quando da aplicação da medida afirmativa perante a Administração Pública Direta.

Quanto a competência para análise da política para empregados públicos e privados, em razão da natureza jurídica trabalhista da norma afirmativa, a Justiça do Trabalho é o ramo competente para analisar e decidir ordinariamente sobre o tema por meio de seus juízes, Tribunais Regionais e, de forma extraordinária, pelo Tribunal Superior do Trabalho. O Supremo Tribunal Federal, quando chamado a decidir com base na análise de constitucionalidade, também fixou entendimento sobre a aplicação da ação afirmativa.

A pesquisa jurisprudencial realizada nessa dissertação, restringindo a análise da política aos trabalhadores empregados, por determinar a Lei nº 8.213/91 a obrigatoriedade de observância da reserva legal e não mera previsão de vaga como a Lei nº 8.112/90, visou identificar como a política construída em favor dos obreiros com deficiência vem sendo apreciada pelas Cortes Trabalhistas, a fim de se obter informações sobre a sua efetivação nas análises dos casos concretos, designando-se o período de apuração entre 01 de janeiro de 2019 a 31 de dezembro de 2023.

O Poder Judiciário, no seu âmbito de competência, vem decidindo diversas demandas judiciais contra e a favor da política empregatícia. Sendo a Justiça Comum Federal e a Estadual as competentes para análise e julgamento quando da aplicação da medida afirmativa perante a Administração Pública Direta.

Quanto a competência para análise da política para empregados públicos e privados, em razão da natureza jurídica trabalhista da norma afirmativa, a Justiça do Trabalho é o ramo competente para analisar e decidir ordinariamente sobre o tema por meio de seus juízes, Tribunais Regionais e, de forma extraordinária, pelo Tribunal Superior do Trabalho. O Supremo Tribunal Federal, quando chamado a decidir com base na análise de constitucionalidade, também fixou entendimento sobre a aplicação da ação afirmativa.

A pesquisa jurisprudencial realizada nessa dissertação, restringindo a análise da política aos trabalhadores empregados, por determinar a Lei nº 8.213/91 a obrigatoriedade de observância da reserva legal e não mera previsão de vaga como a Lei nº 8.112/90, visou identificar como a política construída em favor dos obreiros com deficiência vem sendo apreciada pelas Cortes Trabalhistas, a fim de se obter informações sobre a sua efetivação nas análises dos casos concretos, designando-se o período de apuração entre 01 de janeiro de 2019 a 31 de dezembro de 2023.

Com base nesses dados e entendimentos reiterados, a pesquisa jurisprudencial revelou que o Poder Judiciário fortaleceu a política vedando a sua restrição por negociação coletiva ou por decisões judiciais. Por outro lado, a enfraqueceu ao não garantir a observância dos requisitos protetivos de forma acumulativa para se permitir a resilição contratual e ao permitir a evasão de responsabilidade dos empregadores quando comprovarem esforço suficiente na tentativa de contratação de trabalhadores com deficiência ou reabilitados.

Os direitos fundamentais dos cidadãos, especialmente os positivados em políticas públicas de discriminação positiva formulados no âmbito nacional e internacional, deveriam receber tratamento diferenciado, com vistas a extrair o máximo de sua eficácia protetiva, pela jurisdição trabalhista, cumprindo, assim, esse ramo judicial o seu papel de equalizador dos interesses econômicos e sociais do trabalho, mas não foi essa a conclusão apurada.

A ineficácia da política pública recai sobre os 3 (três) poderes estatais também sob o ponto de vista do não-preenchimento de cargos e empregos públicos por candidatos com deficiência. Não há como esperar que essa população alcance com frequência os percentuais previstos em leis ou editais sem medidas complementares, pois, como comprovam os dados estatísticos, a pobreza e a deficiência andam de mãos dadas, o analfabetismo e a falta de progressão escolar dessa minoria é uma barreira a ser combatida com urgência.

Considerando as pessoas com deficiência e mais de 15 (anos) de idade, 19,5% (dezenove inteiros e cinquenta centésimos por cento) são analfabetas e 74,40% (setenta e quatro inteiros e quarenta centésimos por cento) não concluíram o ensino médio. É certo que algumas medidas tímidas foram tomadas a fim de corrigir essa falha, como a cota-educação para fins de instrução, previsão de certame específico e flexibilização da nota de corte de aprovação para a finalidade de inserção, mas serão necessárias mais medidas compensatórias para facilitar o acesso desse grupo aos quadros públicos, servindo essa postura até como exemplo para à atividade privada.

O setor privado contribui para a limitação dos efeitos pretendidos pela ação afirmativa ao não compreender seu papel concorrente de agente de integração das pessoas com deficiência na sociedade. As resistências oferecidas às medidas protetivas dessa minoria nos campos político, administrativo e judicial evidenciam que os valores

decorrentes do ideal de igualdade material e da observância da função social empresarial não foram internalizados por boa parte dos seus integrantes.

Todos esses obstáculos impostos à política pública de cotas de empregos acarretam a manutenção da desigualdade social e do déficit de contratações de trabalhadores com deficiência. Considerando o ano de 2021 como período de identificação das empresas com mais de 100 (cem) funcionários, a política pública de cotas de empregos criou a reserva obrigatória de 828.256 (oitocentos e vinte e oito mil, duzentos e cinquenta e seis) postos de trabalho a serem preenchidos por trabalhadores com deficiência e reabilitados, mas, apesar dos esforços realizados, 50,19% (cinquenta inteiros e dezenove centésimos) permaneceram vagos.

Mostra-se preocupante o fato de que a política pública não tenha conseguido inserir no mercado de trabalho o mesmo número de pessoas com deficiência correspondente ao percentual legal obrigatório, ainda que esse montante somente represente 4,73% (quatro inteiros e setenta e três centésimos por cento) da população com deficiência em idade superior à 14 (catorze) anos, aproximadamente 17.500.000 (dezessete milhões e quinhentas mil) pessoas.

Esse dado deve ser interpretado com certa parcimônia - pois, dessa totalidade, existem indivíduos que não possuem interesse em ingressar no mercado de trabalho antes de concluir a sua progressão escolar, que estão exercendo atividade empresarial, aposentados, pessoas com deficiências severas ou outros que não o queiram por quaisquer outras razões – mas, ainda assim, demonstra que o percentual de cargos reservados não conseguirá, por si só, garantir a inserção dessa gama de beneficiários no mercado de trabalho.

Verificada tamanha desproporção entre a faixa populacional beneficiária e as vagas reservadas, preenchidas apenas pela sua metade, não há fundamento político, social ou jurídico que justifique o porquê de essa política pública de integração voltada a uma minoria hiper vulnerável sofrer tamanhas limitações na produção de seus efeitos. É preciso mudar o cenário atual e estimular uma nova compreensão da medida afirmativa, esse foi o objetivo desse trabalho.

Em conclusão, somente será possível colher resultados concretos e satisfatórios da política de cotas se houver a conscientização da população, dos representantes públicos, das organizações privadas e das entidades estatais de que todos são

responsáveis concorrentemente pelo dever de integralizar completamente as pessoas com deficiência à vida moderna em sociedade.

O amplo rol de normativos internacionais e nacionais que resguardam os direitos fundamentais desse grupo socialmente discriminado é suficiente para lhes garantir proteção e respaldo jurídico em abstrato, o que se torna imediata e imperiosa é a vontade de concretização dessas previsões legislativas por todos, iniciando-se pelo acesso pleno ao mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACRE. **Lei complementar nº 345, de 15 de março de 2018**. Dispõe sobre as regras para a realização de concursos públicos para provimento de cargos ou empregos públicos estaduais. Disponível em: https://www.legis.ac.gov.br/detalhar/4030. Acesso em 23 mar.03. 2024.;

ALAGOAS. **Lei nº 5.247, de 26 de julho de 1991**. Institui o regime jurídico único dos servidores públicos civis do estado de alagoas, das autarquias e das fundações públicas estaduais. Disponível em: https://leisestaduais.com.br/al/lei-ordinaria-n-5247-1991-alagoas-institui-o-regime-juridico-unico-dos-servidores-publicos-civis-do-estado-de-alagoas-das-autarquias-e-das-fundacoes-publicas-estaduais. Acesso em 23 mar. .03.2024.

AMAZONAS. **Lei n.º 5.916, de 01 de junho de 2022**. ALTERA, na forma que especifica, a Lei Promulgada nº 241, de 31 de março de 2015 que: "CONSOLIDA a legislação relativa à pessoa com deficiência no Estado do Amazonas, e dá outras providências". Disponível em: https://legisla.imprensaoficial.am.gov.br/diario_am/12/2022/6/7124. Acesso em: 23 mar. 2024.

ANDRÉS, Aparecida. Pessoas com Deficiência nos Censos Populacionais e Educação Inclusiva. **Estudo Consultoria Legislativa**. Câmara dos Deputados. Novembro/2014. Disponível em: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjctODZwPGEAxUGkZUCHWkyBNEQFnoECB8QAQ&url=https%3A%2F%2Fbd.camara.leg.br%2Fbd%2Fbitstream%2Fhandle%2Fbdcamara%2F19479%2Fpessoas_deficiencia_andres.pdf%3Fsequence%3D1&usg=AOvVaw0OOAXqr8XwuuADK9BVClAa&opi=89978449. Acesso em 14 mar. 2024.

ARANTES, Delaíde Alves Miranda. **Trabalho decente**: uma análise da perspectiva dos direitos humanos trabalhistas a partir do padrão decisório do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo: LTr, 2023.

ATTADEMO, P., & APARECIDA, G. A pessoa com deficiência segundo as constituições brasileiras de ontem e de hoje: políticas públicas, direitos e garantias fundamentais. **Revista Via Iuris**, 20, 2016, pp. 29-50.

AZEREDO, Silmar. **Discurso em evento da Secretária Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência.** Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2023/julho/brasil-tem-18-6-milhoes-de-pessoas-com-deficiencia-indica-pesquisa-divulgada-pelo-ibge-e-mdhc. Acesso em 18 mar. 2024.

BAHIA, Melissa Santos; SCHOMMER, Paula Chies. **Inserção profissional de pessoas com deficiência nas empresas:** responsabilidades, práticas e caminhos. Disponível em: https://periodicos.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/11116. Acesso em 30 mar. 2024.

BAHIA. **Lei nº 6677 de 26 de setembro de 1994**. Dispõe sobre o estatuto dos servidores públicos civis do estado da Bahia, das autarquias e das fundações públicas estaduais. Disponível em: https://leisestaduais.com.br/ba/lei-ordinaria-n-6677-1994-bahia-dispoe-

sobre-o-estatuto-dos-servidores-publicos-civis-do-estado-da-bahia-das-autarquias-e-das-fundacoes-publicas-estaduais. Acesso em 23 mar. 2024.

BANGOLINI, Luigi. **O trabalho na democracia**: filosofia do trabalho. São Paulo: LTr, Brasília: Universidade de Brasília, 1981.

BASTOS, Celso Ribeiro; MARTINS, Ives Gandra. **Comentários à Constituição do Brasil.** São Paulo, Saraiva, 2004.

BOBBIO, Noberto. **A Era dos Direitos**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BOBBIO, Noberto. **Igualdade e liberdade**. Rio de Janeiro: Ediouro, 1996.

BONAVIDES, Paulo. **Do estado liberal ao estado social**. 7. ed. São Paulo: Malheiros, 2001.

BONINO, Rachel. Cotas da Discórdia. **Revista Ensino Superior**, São Paulo, nº 97, ano 2006.

BRANCO, Clarice Corbella Castelo. A Evolução dos Direitos da Pessoa com Deficiência no Histórico Constitucional Brasileiro. **Revista da Defensoria Pública da União**, Brasília, n. 20, p. 161-186, jul./dez. 2023. Disponível em: https://doi.org/10.46901/revistadadpu.i20.pp. 161-186. Acesso em 14 mar. 2024.

BRANDÃO, Cláudio. O direito à adaptação razoável como elemento integrante do Direito do Trabalho Digno da Pessoa com Deficiência. *In*: DELGADO, Gabriela (Coord.). **Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI:** principiologia, dimensões e interfaces no Estado democrático de direito. São Paulo: LTr, 2020.

BRASIL. Advocacia-Geral da União. Procuradoria-Geral da União. Procuradoria Nacional de Trabalho e Emprego. **Nota nº 01870/2023/PGU/AGU.** Disponível em: https://www.gov.br/agu/pt-br/assuntos-1/Publicacoes/legislacao-e-normas. Acesso em 08 abr. 2024.

BRASIL. Constituição (1824). **Lex**: Constituição Política do Império do Brazil, de 25 de março de 1824. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm. Acesso em 1º mar. 2024.

BRASIL. Constituição (1891). **Lex**: Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, 1891. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm. Acesso em 1º mar. 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 18 set. 2023.

BRASIL. **Decreto 4.856, de 30 de dezembro de 1871**. Coleção de Leis do Império do Brasil - 1871, Página 786 Vol. 1 pt. II (Publicação Original). Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-4856-30-dezembro-1871-552291-norma-pe.html. Acesso em 1º mar. 2024.

BRASIL. **Decreto n° 10.177, de 16 de dezembro de 2019**. Dispõe sobre o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm. Acesso em: 05 abr. 2024.

BRASIL. **Decreto n° 129, de 22 de maio de 1991**. Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0129.htm. Acesso em 18 set. 2023.

BRASIL. **Decreto n° 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei n° 7.853, de 24 de outubro de 1989. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm. Acesso em: 28 set. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Anexo XXVIII. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm#anexo28. Acesso em 23 set. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 3.956, de 8 de outubro de 2001**. Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm. Acesso em 20 set. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009**. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em 20 set. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014**. Institui o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/decreto/d8373.htm. Acesso em 21 maio 2024.

BRASIL. **Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018**. Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9508.htm. Acesso em 20 fev. 2024.

BRASIL. **Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006**. Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp123.htm. Acesso em 27 mar. 2024.

BRASIL. **Lei Complementar nº 73, de 10 de fevereiro de 1993**. Institui a Lei Orgânica da Advocacia-Geral da União e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp73.htm. Acesso em 27 mar. 2024.

BRASIL. **Lei nº 12.711, de 19 de agosto de 2022.** Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm. Acesso em 26 mar. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.146/2015, de 06 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em 20 mar. 2024.

BRASIL. **Lei nº 14.020, de 06 de julho de 2020.** Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis n os 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991 e; dá outras providências.

BRASIL. **Lei nº 14.133 de 1º de abril de 2021**. Lei de licitações e contratos administrativos. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/l14133.htm. Acesso em 25 mar. 2024.

BRASIL. **Lei nº 14.723, de 13 de novembro de 2023**. Altera a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, para dispor sobre o programa especial para o acesso às instituições federais de educação superior e de ensino técnico de nível médio de estudantes pretos, pardos, indígenas e quilombolas e de pessoas com deficiência, bem como daqueles que tenham cursado integralmente o ensino médio ou fundamental em escola pública. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Lei/L14723.htm#art2. Acesso em: 26 mar. 2024.

BRASIL. **Lei nº 3.807, de 26 de agosto de 1960, de 24 de outubro de 1989**. Dispõe sôbre a Lei Orgânica da Previdência Social. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L3807.htm.

BRASIL. **Lei nº 7.573, de 23 de novembro de 1986**. Dispõe sobre o Ensino Profissional Marítimo. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1980-1988/l7573.htm. Acesso em 15 maio 2024.

BRASIL. **Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989**. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm. Acesso em 12 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990**. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm. Acesso em 26 mar. 2024.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em 18 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em 18 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993**. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8666cons.htm. Acesso em 25 mar. 2024.

BRASIL. **Lei nº 8.742, de 07 de dezembro de 1993**. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8742.htm. Acesso em 14 mar. 2024.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.** Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em 28 mar. 2024.

BRASIL. Ministério da Educação. Grupo de Trabalho nomeado pela Portaria Ministerial nº 555, de 5 de junho de 2007. **Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva.** Disponível em: http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/politica.pdf. Acesso em 26 mar. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Características do emprego formal segundo a Relação Anual de Informações Sociais - RAIS 2010**. Disponível em: http://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C812D2E7318C8012FE039D8AA15D9/resultado_2010.pdf. Acesso em 15 mar. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Lei de cotas para pessoas com deficiência completa 32 anos nesta segunda-feira (24).** Publicada em 24 jul. 2023. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2023/julho/lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-32-anos-nesta-segunda-feira-24. Acesso em 27 mar. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Levantamento do eSocial aponta 545,9 mil trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho no Brasil**. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/levantamento-do-esocial-aponta-545-9-mil-trabalhadores-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-no-brasil. Acesso em 27 mar. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria nº 547, de 22 de outubro de 2021**. Disciplina a forma de atuação da inspeção do trabalho e dá outras providências. Disponível em: https://in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-547-de-22-de-outubro-de-2021-359093937. Acesso em 27 mar. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **RAIS - Divulgação Novembro de 2022**. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/rais/rais-2022. Acesso em 27 mar. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Relação Anual de Informações Sociais**: RAIS. Brasília: MTE, 2010-2018. Disponível em: http://pdet.mte.gov.br/microdados-rais-e-caged. Acesso em 15 mar. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. **Dados fornecidos diretamente por meio do Serviço de Informação ao Cidadão via acesso eletrônico**. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/servico-de-informacoes-ao-cidadao. Acesso em 27 mar. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. **Radar SIT:** Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Disponível em: https://sit.trabalho.gov.br/radar/. Acesso em 08 abr. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Instrução Normativa MTP nº 2, de 8 de novembro de 2021.** Dispõe sobre os procedimentos a serem observados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho nas situações elencadas. Publicada em 28 nov. 2021. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/legislacao/PDFINn2de8denovembrode2021compilado29.12.2022.pdf. Acesso em 09 abr. 2024.

BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania. **Brasil tem 18,6 milhões de pessoas com deficiência, indica pesquisa divulgada pelo IBGE e MDHC**. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2023/julho/brasil-tem-18-6-milhoes-de-pessoas-com-deficiencia-indica-pesquisa-divulgada-pelo-ibge-e-mdhc. Acesso em 18 mar. 2024.

BRASIL. **Portaria Conjunta RFB/MPS/MTE nº 44, de 11/08/2023.** Publicada em 17 de agosto de 2023. Aprova a versão S-1.2 do leiaute e do Manual de Orientação do Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais (eSocial). Disponível em: https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica/manuais/mos-s-1-2-consolidada-ate-a-no-s-1-2-02-2023.pdf. Acesso em 20 maio 2024.

BRASIL. Presidência da República. **Mensagem de Veto nº 246, de 6 de julho de 2015**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/Msg/VEP/VEP-118.htm. Acesso em 25 mar. 2024.

BRASIL. **Serviços e informações do Brasil**. Publicado em 11 fev. 2022. Disponível em: https://www.gov.br/pt-br/noticias/assistencia-social/2022/02/caixa-convoca-quase-mil-pessoas-com-deficiencia-e-reforca-o-atendimento-nas-agencias. Acesso em 21 mar. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tribunal Pleno. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.760/DF**. Publicada em 26 set. 2019. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente=%22ADI%205760%22&base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=_score&sortBy=desc&isAdvanced=true. Acesso em 16 maio 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tribunal Pleno. **Agravo de Instrumento em Recurso Extraordinário com Repercussão Geral nº 1.121.633.** Relator Ministro Gilmar Mendes. Publicado em 28 abr. 2023. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente=ARE%20112163

3&base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=_score&sortBy=desc&isAdvanced=true&origem=AP. Acesso em 11 abr. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. 1ª Turma. **Recurso ordinário nº 0001079-13.2019.5.10.0012.** Desembargador Relator Andre Rodrigues Pereira da Veiga Damasceno. Publicado em 31 maio 2023. Disponível em: https://pje.trt10.jus.br/jurisprudencia/. Acesso em 16 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. 2ª Turma. **Recurso Ordinário nº 0010239-67.2022.5.15.0093.** Desembargadora Relatora Larissa Carotta Martins da Silva Scarabelim. Publicado em 22 nov. 2023. Disponível em: https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010239-67.2022.5.15.0093/2#4b4285c. Acesso em 17 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. **Plenário. IRDR nº 0000427-32.2022.5.17.0000.** Desembargadora Relatora Wanda Lúcia Costa Leite França Decuzzi. Publicado em 31 de agosto de 2022. Disponível em: https://pje.trt17.jus.br/jurisprudencia/. Acessado em 15 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. 2ª Turma. **Recurso Ordinário nº 0100874-16.2020.5.01.0203.** Relatora Desembargadora Cláudia Maria Samy Pereira da Silva. Publicado em 28 de setembro de 2021. Disponível em: http://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2719666. Acesso em 15 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. 5ª Turma. **Recurso Ordinário nº 0100552-11.2018.5.01.0059.** Desembargadora Relatora Gláucia Zuccari Fernandes Braga. Publicação em 31 mar. 2023. Disponível em: https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100552-11.2018.5.01.0059/2#40a1ba5. Acesso em 17 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. 3ª Turma. **Recurso ordinário nº 0001332-09.2011.5.02.046.** Desembargadora Relatora Mércia Tomazinho. Publicada em 07 de julho de 2021. Disponível em: https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0001332-09.2011.5.02.0463/2#73d3d91. Acesso em 16 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 6ª Turma. **Recurso Ordinário nº 0010306-21.2021.5.03.0022.** Desembargador Relator Anemar Pereira Amaral. Publicado em 06 de julho de 2022. Disponível em: https://juris.trt3.jus.br/juris/consultaAcordaoPeloNumero.htm. Acesso em 15 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 8ª Turma. **Acórdão ROT nº 0011154-26.2017.5.03.0029.** Relator Juiz Convocado Carlos Roberto Barbosa, Publicado em 24 fev. 2021. Disponível em: https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?cid=1. Acesso em 11 abr. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 8ª Turma. **Recurso Ordinário nº 0010407-46.2017.5.03.0136.** Relator Juiz Convocado Marcio Toledo Goncalves, Publicado em 17 de novembro de 2021. Disponível em: https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?cid=2. Acesso em 15 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 9ª Turma. **Recurso Ordinário nº 0010361-51.2020.5.03.0007.** Desembargador Relator Rodrigo Ribeiro Bueno. Disponível em: https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010361-51.2020.5.03.0007/2#4d291c4. Acesso em 17 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. 3ª Turma. **Recurso Ordinário nº 0000067-68.2022.5.06.0141.** Desembargadora Relatora Maria Clara Saboya A. Bernardino. Disponível em: https://pje.trt6.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000067-68.2022.5.06.0141/2#39ef342. Acesso em 17 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. 2ª Turma. **Recurso Ordinário nº 0000495-15.2020.5.09.0892.** Desembargadora Relatora Morgana de Almeida Richa. Disponível em: https://pje.trt9.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000495-15.2020.5.09.0892/2#0dab445. Acesso em 17 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 2ª Turma. **Recurso de Revista nº 0000146-44.2017.5.10.0001**, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, Publicado em 30 jun. 2023. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/. Acesso em 15 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 3ª Turma. **Processo nº AIRR: 1245-90.2017.5.12.0034.** Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado. Publicado em 06 de setembro de 2019. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/. Acesso em 15 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 3ª Turma. **Processo nº AIRR-10796-36.2019.5.15.0036.** Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado. Publicado em 30 jun. 2023. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/. Acesso em 15 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 5ª Turma. **Recurso de Revista nº RR-26700-96.2011.5.17.0141,** Relator Ministro Breno Medeiros. Publicado em 16 mar. 2019. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/#7a189ac841b67274fb7235b4aa6232b4. Acesso em 15 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 6ª Turma. **Processo nº AIRR-785-76.2015.5.12.0001.** Relator Ministro Aloysio Correa da Veiga. Publicado em 07 out. 2016. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/. Acesso em 15 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 6ª Turma. **Processo nº RR-11008-09.2018.5.03.0042**, Relator Desembargador Convocado Jose Pedro de Camargo Rodrigues de Souza. Publicado em 5 maio 2023. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/. Acesso em 15 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 6ª Turma. **Processo nº RR-1541-55.2019.5.22.0005**. Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda. Publicado em 16 set. 2022. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/. Acesso em 15 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 7ª Turma. **Processo nº ED-RR-1001046-33.2017.5.02.0712**, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao. Publicado em 15 dez. 2023. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/. Acesso em 15 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. **Recurso Ordinário nº 0080461-41.2020.5.07.0000**, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte. Publicação em 22 maio 2023. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/#7a189ac841b67274fb7235b4aa6232b4. Acesso em 16 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Subseção Especializada de Dissídios Individuais I. **Ag-E-ED-ARR nº 0001398-17.2014.5.09.0001.** Ministro Relator Walmir Oliveira da Costa. Publicado em 07 nov. 2019. Disponível em: file:///C:/Users/braulio.natividade/Downloads/Ag-E-ED-ARR-1398-17_2014_5_09_0001.pdf. Acesso em 18 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Subseção Especializada de Dissídios Individuais I. **Processo nº E-Ag-RR nº 0000054-84.2010.5.15.0094.** Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Publicação em 13 dez. 20018. Disponível em: https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual. Acesso em 18 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Subseção Especializada de Dissídios Individuais II. **ROT 0009357-64.2020.5.15.0000.** Ministro Relator Douglas Alencar Rodrigues. Publicado em 08 mar. 2022. Disponível em: file:///C:/Users/braulio.natividade/Downloads/ROT-9357-64_2020_5_15_0000.pdf. Acesso em 18 maio 2024.

BUSSACRO, A. C.; NODARI, R. J. **As ações afirmativas voltadas às pessoas com deficiência, frente ao princípio constitucional da isonomia**, 2014.

BUSSINGUER, Marcela de Azevedo. **Política pública e inclusão social:** o papel do direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2013.

CABACINHA, Paulo Máximo de Castro. **O Poder Judiciário Nacional e a Corte Interamericana de Direitos Humanos:** diálogo ou indiferença. Belo Horizonte: Arraes, 2020.

CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. Edital nº 1/2021/NM - de 09 de setembro de 2021. Disponível em: https://www.caixa.gov.br/Downloads/concurso-publico-editais/EDITAL-2021-PcD-1.pdf. Acesso em 20 mar. 2024.

CALDOVINO. Paula Tatiane. Trabalho em Condições Análogas à Escravidão: a servidão por dívida no Brasil, p. 113. *In*. Grasiele Augusta Ferreira Nascimento (Org.). **Direito das minorias**: proteção e discriminação no trabalho. Campinas, SP: Alínea, 2004.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Comissão aprova reserva de vagas para pessoas com deficiência em empresas contratadas pelo serviço público**. Agência Câmara de Notícias. Publicado em 09 nov. 2023. Disponível em: https://www.camara.leg.br/noticias/1015731-comissao-aprova-reserva-de-vagas-para-pessoas-com-deficiencia-em-empresas-contratadas-pelo-servico-publico/. Acesso em 22 mar. 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 2.761/2015.** Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1376712&filename=PL%202761/2015. Acesso em 27 mar. 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 407/2021.** Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2270013. Acesso em 27 mar. 2024.

CANÇADO TRINDADE, Antônio Augusto. Memorial em prol de uma nova mentalidade quanto à proteção dos direitos humanos nos planos internacional e nacional. **Direito e Democracia**, v. 1, n. 1, 2000, pp. 5-52.

CANÇADO TRINDADE, Antônio Augusto. **Tratado de Direito Internacional dos Direitos Humanos** – v. III. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2003.

CANÇADO TRINDADE, Antônio Augusto; ROBLES, Manuel E. Ventura. **El Futuro de La Corte Interamericana de Derechos Humanos.** 2. ed. atualizada e ampliada. San José/Costa Rica: Corte Interamericana de Direitos Humanos/ACNUR, 2004.

CARDOSO JÚNIOR. José Celso. **Monitoramento Estratégico de Políticas Públicas**: requisitos tecnopolíticos, proposta metodológica e implicações práticas para a alta administração pública brasileira. Disponível: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3536/1/td_2040.pdf.

CASTRO, Moisés Coelho. **A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro:** um estudo das normas e ações afirmativas à luz do direito internacional. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Estadual Paulista. Faculdade de Ciências Humanas e Sociais. Orientador: Daniel Damásio Borges. – Franca : [s.n.], 2016.

CASTRO, Moisés Coelho. **Inclusão, deficiência e trabalho**: normas e ações afirmativas à luz do direito internacional. Belo Horizonte: Dialética, 2021.

CEARÁ. **Decreto nº 34.534, de 03 de fevereiro de 2022.** Regulamenta a lei estadual nº 17.432 de 25 de março de 2021 que reserva vagas para candidatos negros e a reserva vagas para pessoas com deficiência em concursos públicos destinados ao provimento de cargos ou empregos públicos no âmbito dos órgãos e das entidades do poder executivo estadual e dá outras providências. Disponível em: https://leisestaduais.com.br/ce/decreto-n-34534-2022-ceara-altera-o-decreto-n-34534-de-03-de-fevereiro-de-2022-que-dispoe-sobre-a-reserva-vagas-para-candidatos-negros-e-com-deficiencia-em-concursos-publicos-do-poder-executivo-estadual-e-da-outras-providencias. Acesso em 23 mar. 2024.

CHAGAS, Ana Maria de Resende. VIOTTI, Renato Baumgratz. **Retrato da Pessoa com Deficiência no Brasil Segundo o Censo de 1991**. Estudo elaborado originalmente para a pesquisa O portador de deficiência no Brasil, 1991, mediante convênio entre a Coordenação Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (Corde) e o Ipea, com o apoio do Projeto BRA/96/013 – Programa das Nações Unidas (Pnud) – e da Agência Brasileira de Cooperação/Ministério das Relações Exteriores. Brasília, agosto de 2003;

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **CIF - Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde.** São Paulo: EDUSP; 2003. Brasil. Ministério da Saúde. Disponível em: https://biblioteca.cofen.gov.br/wp-content/uploads/2014/10/cif_portugues.pdf. Acesso em 13 abr. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA – CNJ. **CNJ amplia oportunidade de ingresso na magistratura para PCDs**. Notícias CNJ / Agência CNJ de Notícias. Publicada em 20 fev. 2024. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/cnj-amplia-oportunidade-de-ingresso-na-magistratura-para-pcds/. Acesso em 22 mar. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA – CNJ. **Resolução nº 546 de 22 de fevereiro de 2024.** Altera a Resolução CNJ nº 75/2009, para estabelecer novas regras quanto à cota para pessoas com deficiência, no Exame Nacional da Magistratura. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/original1439442024022665dca2b0bca79.pdf. Acesso em 22 mar. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA – CNJ. **Resolução nº 75 de 12 de maio de 2009**. Dispõe sobre os concursos públicos para ingresso na carreira da magistratura em todos os ramos do Poder Judiciário nacional. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/100. Acesso em 22 mar. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA - CNJ. **7º balanço socioambiental do Poder Judiciário.** Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/06/7o-balanco-da-sustentabilidade-do-poder-judiciario.pdf. Acesso em 26 abr. 2024.

SOARES, Ingrid; NOBERTO, Cristiane. Caixa contrata quase mil pessoas com deficiência; maior número da história do banco. **Correio Braziliense**. Disponível em: https://www.correiobraziliense.com.br/economia/2022/02/4984507-caixa-contrata-quase-mil-pessoas-com-deficiencia-maior-numero-da-historia-do-banco.html. Acesso em 21 mar. 2024.

COSTA, Sandra Morais de Brito. **Dignidade humana e pessoa com deficiência**: aspectos legais e trabalhistas. São Paulo: LTr. 2008;

CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010;

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego**: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O Estado Democrático de Direito e a Centralidade e Dignidade da Pessoa Humana: Reflexões a partir da Multidimensionalidade do Direito Fundamental ao Trabalho Digno. *In* : DELGADO, Gabriela (Coord.). **Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI**: principiologia, dimensões e interfaces no Estado democrático de direito. São Paulo: LTr, 2020.

DICIO. **Dicionário Eletrônico Português**. Disponível em: https://www.dicio.com.br/readaptar/. Acesso em 25 mar. 2024.

DICIO. **Dicionário Eletrônico Português**. Disponível em: https://www.dicio.com.br/reeducado/. Acesso em 25 mar. 2024.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.** Disponível em:

https://www.dieese.org.br/notatecnica/2020/notaTec246InclusaoDeficiencia.pdf. Acesso em 15 mar. 2024.

DIMESTEIN, Gilberto. **Democracia em pedaços**: direitos humanos no Brasil. São Paulo : Companhia das Letras, 2000.

DISTRITO FEDERAL. **Lei Distrital nº 6.637, de 20 de julho de 2020**. Estabelece o Estatuto da Pessoa com Deficiência do Distrito Federal. Disponível em: https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Diario/bc6d4873-e6f6-3ece-a5b9-89e9a4137ef5/DODF%20136%2021-07-2020%20INTEGRA.pdf. Acesso em 22 mar. 2024.

DRAY, Guilherme Machado. **O princípio da igualdade no direito do trabalho**: sua aplicabilidade no domínio específico da formação de contratos individuais de trabalho. Coimbra: Almedina, 1999.

PONTES, Felipe. Empresa Brasil de Comunicação – EBC. **CNJ reduz nota de corte para deficientes em exame da magistratura.** Nota de corte já estava garantida a negros e indígenas. Agência de Notícias. Publicado em 20 fev. 2024. Disponível em: https://agenciabrasil.ebc.com.br/justica/noticia/2024-02/cnj-reduz-nota-de-corte-para-deficientes-em-exame-da-magistratura. Acesso em 23 mar. 2024.

FARIA, Thaís. **Convenções da OIT sobre trabalho e pessoas com deficiência**. Disponível em: https://www.acessibilidadenotrabalho.org/modulos/direito-ao-trabalho/convencoes-da-oit-sobre-trabalho-e-pessoas-com-deficiencia. Acesso em 09 nov. 2023.

FARIAS, Alanna Larisse Saraiva de; SOARES Júnior, Carlos Alberto. **Evolução histórica dos direitos das pessoas com deficiência e questões associadas no Brasil**. Disponível em: https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/2683/4326. Acesso em 30 mar. 2024.

FEMINELLA, Anna Paula. Secretária Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência do MDHC. Palestra no Seminário - Dia Internacional das Pessoas com Deficiência - "**Direito de Acesso das Pessoas Com eficiência**". Transmitido pela Escola da AGU, no dia 04 dez. 2023. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=IFSK5hD4mxk.

FERREIRA, Windyz. B. Inclusão X Exclusão no Brasil: reflexões sobre a formação docente dez anos após Salamanca. *In*: RODRIGUES, D. (org.). **Inclusão e educação**: doze olhares sobre a educação inclusiva. São Paulo: Summus, 2006.

FINA, Valentina Della. **The Committee on the Rights of Persons with Disabilities**. Springer Nature: Switzerland AG 2023. Disponível em: https://doi.org/10.1007/978-3-031-39415-7_1. Acesso em 20 maio 2024.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **Artigo 27 – Trabalho e Emprego**: Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência Comentada. Coordenação de Ana Paula Crosara Resende e Flavia Maria de Paiva Vital. Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos. Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 2008.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. O novo conceito constitucional de pessoa com deficiência: um ato de coragem. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, n. 10, pp. 45-54, 2012.

FRANÇA JÚNIOR, Francisco de Assis; VASCONCELOS FILHO, José Marques de. **África, Ásia e Mundo Árabe:** deficiências históricas na estruturação e no funcionamento de mecanismos regionais de proteção dos direitos humanos. Ano 7 (2021), nº 6, 869-881. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2021/6/2021_06_0869_0881.pdf. Acesso em 15 mar. 2024.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

GARCIA, Vinicius Gaspar. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. **Trab. educ. saúde [online].** 2014, vol.12, n.1, pp.165-187. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S1981-77462014000100010. Acesso em 13 mar. 2024.

GASPAR, Vinicius Garcia; BENEVIDES, Guirlanda Maria Maia; Alencar. **População com deficiência no brasil - Um breve estudo sobre os resultados do Censo Demográfico 2010, a partir da NT N° 001/2018.** CESIT/IE-UNICAMP. Campinas, SP, março/2021. Disponível em: https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2021/12/Populacao-com-deficiencia-no-Brasil_Um-breve-estudo-.pdf. Acesso em 13 mar. 2024.

GOIÁS. **Lei nº 14.715, de 04 de fevereiro de 2004.** Regulamenta o inciso IX do art. 92 da Constituição Estadual, que dispõe sobre a reserva de percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência, e define os critérios de sua admissão. Disponível em: https://legisla.casacivil.go.gov.br/api/v2/pesquisa/legislacoes/80659/pdf. Acesso em 23 mar. 2024.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. **Ação Afirmativa e Princípio Constitucional da Igualdade**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

GOULART, Renata. Ramos. **As viagens e o turismo pelas lentes do deficiente físico praticante de esporte adaptado:** estudo de caso. 2007. 116f. Dissertação (Mestrado em Turismo) Universidade Caxias do Sul: UCS. Caxias do Sul, 2007.

GRAU, Eros. **O direito posto e o direito pressuposto**. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

GUERREIRO, Mário Luix. **Ações afirmativas para ingresso de pessoas com deficiência na Administração Pública com reflexões à luz dos perfis dos servidores públicos com deficiência.** Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro: 2023. Disponível em: https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/f35b715d-ba6d-4d3e-af9e-7080c5845c09/content. Acesso em 22 mar. 2024.

GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público**: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direita e indireta. Belo Horizonte: RTM, 2019. Disponível em: http://www.ampid.org.br/v1/wp-content/uploads/2019/09/Livro-Livro-PESSOAS-COM-DEFICIENCIA-E-O-DIREITO-DO-COINCURSO-PUBLICO.pdf. Acesso em 20 mar. 2024.

GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência e o direito do trabalho**. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007.

GUILHERMO COSTILLA, Hessia; NERI, Marcelo Cortes; CARVALHO, Alexandre Pinto de. **Política de cotas e inclusão trabalhista das pessoas com deficiência**, Rio de Janeiro: FGV, EPGE, 2010 (Ensaios Econômicos; 462). Disponível em: https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/31f5f83f-ede2-4de0-bf08-951d105b89c7/content. Acesso em 14 mar. 2024.

GURGUEL, Yara Maria Pereira. **Direitos humanos, princípio da igualdade e não discriminação :** sua aplicação às relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2010.

HABERMAS, Jurgen. **Direito e democracia**: entre facticidade e validade. 2. ed. rev. Trad. Flávio Feno Sieberneichler. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro 2010. v. 1.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Nota técnica nº 001/2018.** Releitura dos dados de pessoas com deficiência no Censo Demográfico 2010 à luz das recomendações do Grupo de Washington. Disponível em: https://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo_Demografico_2010/metodologia/notas_tecnicas/nota_tecnica_2018_01_censo2010.pdf. Acesso em 15 mar. 2024.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Pessoas com deficiência 2022**. Divulgação dos Resultados Gerais. DPE/Grupo de Trabalho de Deficiência. Divulgação 07 jul. 2023. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/0a9afaed04d79830f73a16136dba23b9.pdf. Acesso em 15 mar. 2024.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Pessoas com deficiência 2022. Painel de pesquisa.** Disponível em: https://painel.ibge.gov.br/pnadc/. Acesso em 18 mar. 2024.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda.** Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda. Acesso em 18 mar. 2024.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Tabulações especiais - PNAD contínua pessoas com deficiência 2022 – analfabetismo.** Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/b95c4d989abb54fb8fabe658b8c89a37.xlsx. Acesso em 18 mar. 2024.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Tabulações especiais - PNAD contínua pessoas com deficiência 2022 – rendimento**. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/68925eb209aca1d8d348259c8707f897.xls. Acesso em 18 mar. 2024.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAGIA E ESTATÍSTICA. **Censo 2000.** Disponível em: http:/ibge.gov.br/censo/censo-2000. Acesso em: 13 mar. 2024.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAGIA E ESTATÍSTICA. **Censo 2010.** Disponível em: http://ibge.gov.br/censo/censo-2010. Acesso em: 13 mar. 2024.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAGIA E ESTATÍSTICA. **Censo Demográfico do Brasil, 1991 – Microdados.** Rio de Janeiro: Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 1996. Acesso em: 13 mar. 2024.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAGIA E ESTATÍSTICA. **Censo Demográfico do Brasil, 1991**. Rio de Janeiro: Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 1996. Acesso em: 13 mar. 2024.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAGIA E ESTATÍSTICA. **Censos Demográficos**. Disponível em: https://memoria.ibge.gov.br/historia-do-ibge/historico-dos-censos/censos-demograficos.html. Acesso em 07 mar. 2024.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAGIA E ESTATÍSTICA. **Demografia das Empresas. Tabela 1 – empresas, pessoal ocupado e assalariado, salários e outras remunerações, salário médio.** Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/economicas/industria/9068-demografia-das-empresas.html?=&t=resultados. Acesso em 25 mar. 2024.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAGIA E ESTATÍSTICA. **Indicadores sociodemográficos: prospectivos para o Brasil 1991 – 2030.** Rio de Janeiro, 2006. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=233078. Acesso em 16 set. 2023.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAGIA E ESTATÍSTICA. **Pessoas com deficiência e as desigualdades sociais no Brasil** / IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais. Rio de Janeiro: 2022. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101964_informativo.pdf. Acesso em 18 mar. 2024.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAGIA E ESTATÍSTICA. **Censo Demográfico 2000. Características gerais da população - Resultados da amostra.** Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9663-censo-demografico-2000.html?edicao=9859&t=downloads. Acesso em 13 mar. 2024.

JESUS, Damásio Evangelista. **Direito penal**: parte geral. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

KALUME, Pedro de Alcântara. **Deficientes**: ainda um desafio para o governo e para a sociedade: habilitação, reabilitação profissional e reserva de mercado. São Paulo: LTr, 2005.

KATO, J. M; PONCHIROLLI, O. O desemprego no Brasil e os seus desafios éticos. **Revista FAE**. Curitiba, v. 5, n. 3, p. 87-97, 2002.

LANCILLOTTI, Samira Saad Pulchério. **Deficiência e trabalho**: redimensionando o singular no contexto universal. Coleção polêmicas do nosso tempo. Campinas: SP: Autores Associados, 2003.

LOPES, Gláucia Gomes Vergara. **A Inserção do Portador de Deficiência no Mercado de Trabalho:** a efetividade das leis brasileiras. São Paulo: LTr, 2005.

LORENTZ, Lutiana Nacur. **A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência.** São Paulo: LTR, 2006.

LORENTZ, Lutiana Nacur; LIMA, Sthéfanni Machado de. O trabalho digno das pessoas com deficiência: Convergência da Lei n. 8.213/1991 (Quota Emprego) com a Lei n. 12.711/2012 (Quota Educação). *In*: DELGADO, Gabriela. Coordenadora. **Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI:** principiologia, dimensões e interfaces no Estado democrático de direito. São Paulo: LTr, 2020.

LOURENÇO, Luana. **Dilma veta sete pontos do Estatuto da Pessoa com Deficiência**. Agência Brasil. Publicado em 07 jul. 2015. Brasília. Disponível em: https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2015-07/dilma-veta-sete-pontos-do-estatuto-da-pessoa-com-deficiencia. Acesso em 25 mar. 2024.

MAIA, Luiz Fernando. A cota de deficientes físicos, visuais, auditivos e mentais nas empresas – inconsistências e inconstitucionalidades do Decreto nº 5.296/04. **Revista IOB trabalhista e previdenciária**, Porto Alegre, v. 19, nº 225, 2008.

MAIA, Maurício. Novo Conceito de Pessoa com Deficiência e Proibição do Retrocesso. **Revista da AGU**, [S. l.], v. 12, n. 37, 2013. DOI: 10.25109/2525-328X.v.12.n.37.2013.42. Disponível em: https://revistaagu.agu.gov.br/index.php/AGU/article/view/42. Acesso em: 29 mar. 2024.

MAIA, Maurício. Procurador Federal. Mestre e Doutor em Direito Constitucional pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP. Palestra no Seminário - Dia Internacional das Pessoas com Deficiência - "**Direito de Acesso das Pessoas Com eficiência**". Transmitido pela Escola da AGU, no dia 04 dez. 2023. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=IFSK5hD4mxk.

MARANHÃO. **Lei nº 11.569, de 19 de outubro de 2021**. Institui o Estatuto da Inclusão Social e Econômica das Pessoas com Deficiência do Estado do Maranhão e dá outras providências. Disponível em: https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=422128. Acesso em 23 mar. 2024.

MARQUES, Claudia Lima; MIRAGEM, Bruno. **O novo direito privado e a proteção dos vulneráveis.** 2. ed. revisada, atualizada e ampliada. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Atlas.

MATO GROSSO DO SUL. **Decreto nº 15.788, de 7 de outubro de 2021**. Regulamenta o procedimento de avaliação dos candidatos autodeclarados negros ou índios e dos inscritos como pessoa com deficiência, a ser observado nos concursos públicos para provimento de cargos no âmbito da administração pública estadual direta, autarquias e fundações no Estado de Mato Grosso do Sul, e dá outras providências. Disponível em: https://www.tjms.jus.br/legislacao/public/pdf-legislacoes/decreto_n._15.788-a.pdf. Acesso em 23 mar. 2024.

MATO GROSSO. **Lei nº 11.995, de 10 de janeiro de 2023**. Dispõe sobre a reserva de cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência nos processos seletivos simplificados ou contratação temporária excepcional no âmbito da Administração Pública Estadual direta e indireta e dá outras providências. Disponível em: https://leisestaduais.com.br/mt/lei-ordinaria-n-11995-2023-mato-grosso-dispoe-sobre-a-reserva-de-cargos-e-empregos-publicos-para-as-pessoas-com-deficiencia-nos-processos-seletivos-simplificados-ou-contratacao-temporaria-excepcional-no-ambito-da-

administracao-publica-estadual-direta-e-indireta-e-da-outras-providencias?q=2015. Acesso em 23 mar. 2024.

MATOS, Hamanda de Nazaré Freitas; RAIOL, Raimundo Wilson Gama; ARRUDA, Paula Regina Benassuly. A Evolução Terminológica de "Pessoas com Deficiência" nos Níveis de Proteção de Direitos Humanos. **RIDH – Revista Interdisciplinar de Direitos Humanos**, Bauru, v. 10, n. 2, pp. 305-319, jul./dez., 2022. Disponível em: https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www2.faac.unesp.br/ridh3/index.php/ridh/article/download/149/71&ved=2ahUKEwjykdfzwpmFAxUGrJUCHbDqBf4QFnoECA8QAw&usg=AOvVaw1V_tUzB3yi1E_DJwIqpWxq. Acesso em 29 mar. 2024.

MAUSS, Adriano; COSTA, José Ricardo Caetano. **Aposentadoria especial dos deficientes**: aspectos legais, processuais e administrativos. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de direitos humanos**. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

MEIRELES, José Roberto Abrão. **As Convenções da Organização Internacional do Trabalho sobre direitos humanos fundamentais e seu status normativo**. Dissertação de Conclusão do Título de Mestrado pela Pontífica Universidade Católica de Goiás. Goiânia, 2011. Disponível em: https://tede2.pucgoias.edu.br/bitstream/tede/2623/1/Jose%20Humberto%20Abrao%20Meireles.pdf. Acesso em 09 nov. 2023.

MELO, Sandro Nahmias. **O direito do trabalho da pessoa portadora de deficiência**: o princípio constitucional da igualdade – ação afirmativa. São Paulo: LTr, 2004.

MINAS GERAIS. **Lei Estadual 11.867 de 28 de julho de 1995**. Reserva percentual de cargos ou empregos públicos, no âmbito da Administração Pública do Estado, para pessoas portadoras de deficiência. Disponível em: https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LEI/11867/1995/?cons=1. Acesso em 22 mar. 2024.

MORO, Luís C. A proteção trabalhista ao portador de deficiência física e as questões jurídicas decorrentes. Direitos das pessoas com deficiência. **Revista dos Advogados**, São Paulo, n. 95, dez. 2007.

MUDROVITSCH, Rodrigo. **Voto Concorrente. Corte Interamericana de Direitos Humanos, Guevara Díaz vs. Costa Rica. Serie C Nº 453, Sentença de 22 de junho de 2022**. Disponível em: https://jurisprudencia.corteidh.or.cr/vid/corte-idh-caso-guevara-916956402/expression/917872062. Acesso em 06 dez. 2023, tradução livre.

NEPOMUCENO, M. F., ASSIS, R. M. de, & CARVALHO-FREITAS, M. N. de. Apropriação do Termo "Pessoas com Deficiência". **Revista Educação Especial**, 33, e15/ 1–27. 2020. Disponível em: https://doi.org/10.5902/1984686X43112. Acesso em 28 mar. 2024.

NERI, Marcelo et al. **Retratos da deficiência no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV/CPS, 2003.

NISHIYAMA, Adolfo Mamoru; DENSA, Roberta. A Proteção dos Consumidores Hipervulneráveis: os portadores de deficiência, os idosos, as crianças e os adolescentes. **Revista de Direito do Consumidor**. Revista dos Tribunais, São Paulo, v. 76, p. 13-45, 2010.

OLIVEIRA, Lourival José de; MUNIZ, Tânia Lobo. Da Indivisibilidade dos Direitos Humanos e a Proteção do Trabalho Digno em um Mundo Globalizado. *In*. ARAÚJO JÚNIOR, Miguel Etinger de, AMARAL, Ana Cláudia Corrêa Zuin Mattos do (orgs.). **Estudos em Direito Negocial:** relações privadas e direitos humanos. Birigui, SP: Boreal, 2015;

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2010.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. **Declaração Universal de Direitos Humanos.** Disponível em: https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf. Acesso em 28 mar. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. **Nações Unidas lembram os mortos da Segunda Guerra Mundial.** Nova York, 08 de maio de 2021. Disponível em: https://news.un.org/pt/story/2021/05/1750022. Acesso em 25 set. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. **Objetivos de desenvolvimento sustentável.** Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/sdgs. Acesso em 18 mar. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. **Resolução 2.856, de 20 de dezembro de 1971. Declaração dos Direitos de Pessoas Deficiência Mental.** Disponível em: https://ampid.org.br/site2020/onu-pessoa-deficiencia/. Acesso em 28 mar. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. **Resolução nº 3.084, de 09 de dezembro de 1975. Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes.** Disponível em: http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec_def.pdf. Acesso em 28 mar. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. UNESCO - Organização das Nações Unidas para Educação, Ciência e Cultura. **Declaração de Salamanca sobre princípios, política e práticas na área das necessidades educativas especiais.** 10 de junho de 2004. Disponível em: https://www.udesc.br/arquivos/udesc/documentos/Declara__o_de_Salamanca_15226886560741_7091.pdf. Acesso em 28 mar. 2024.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Carta da Organização dos Estados Americanos.** Disponível em: https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/q.carta.oea.htm. Acesso em 21 set. 2023.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Carta Democrática Interamericana.** Disponível em: https://www.oas.org/pt/democratic-charter/pdf/demcharter_pt.pdf. Acesso em 21 set. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **História da OIT, 2018.** Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm. Acesso em 14 set. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **26ª Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho (Conferência da Filadélfia).** Datada de 10 maio 1944. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em 09 nov. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **As regras do jogo**: uma introdução à ação normativa da Organização Internacional do Trabalho. Genebra, Bureau Internacional do Trabalho, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_762425.pdf. Acesso em 19 set. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenções. Convenção nº 111, de 25 de junho de 1958.** Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em 09 nov. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenções. Convenção nº 159, de 20 de junho de 1983.** Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236165/lang--pt/index.htm. Acesso em 09 nov. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenções. Convenção nº 88, de 10 de agosto de 1950.** Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235132/lang--pt/index.htm. Acesso em 09 nov. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendações.** Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312449:NO. Acesso em 20 set. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendações. Recomendação nº 22, de 10 de junho de 1925.** Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312360:NO. Acesso em 20 set. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendações. Recomendação nº 71, ano de 1944**. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:4168004742670::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y:. Acessado em 09 de novembro de 2023;

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendações. Recomendação nº 77 de 06 de junho de 1946.** Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:4168004742670::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y:. Acesso em 09 nov. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendações. Recomendação nº 78, de 06 de junho de 1946.** Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:4168004742670::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y:. Acesso em 09 nov. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendações. Recomendação nº 79, de 19 de setembro de 1946.** Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312417:NO. Acesso em 09 nov. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendações. Recomendação nº 83, 17 de junho de 1948**. Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312421:NO. Acesso em 11 nov. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendações. Recomendação da OIT nº 99, de 25 de junho de 1955.** Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312437:NO. Acesso em 20 set. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendações. Recomendação da OIT nº 111, de 25 de junho de 1958.** Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312437:NO. Acesso em 20 set. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendações. Recomendação da OIT nº Recomendação nº 168, de 20 de junho de 1983**. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312506:NO. Acesso em 20 set. 2023.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Relatório mundial sobre a deficiência 2011.** Trad. Lexicus Serviços Linguísticos. São Paulo: SEDPcD, 2012. Disponível em: https://portaldeboaspraticas.iff.fiocruz.br/wp-content/uploads/2020/09/9788564047020_por.pdf. Acesso em 19 mar. 2024.

PARAÍBA. **Lei Complementar nº 154, de 08 de maio de 2019**. Altera o § 2º do art. 11, da Lei Complementar n° 58, de 30 de dezembro de 2003, que trata do regime jurídico dos servidores públicos civis do Estado da Paraíba. Disponível em: https://doc.al.pb.leg.br/media/sapl/public/normajuridica/2019/13279/13279_texto_integral.pdf. Acesso em 23 mar. 2024.

PASTORE, José. **Oportunidade de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: LTr, 2000.

PEREIRA, Jaquelline de Andrade; SARAIVA, Joseana Maria. Trajetória histórico social da população deficiente: da exclusão à inclusão social. **SER Social**, Brasília, v. 19, n. 40, p. 168-185, jan.-jun./2017. Disponível em: https://periodicos.unb.br/index.php/SER_Social/article/view/14677. Acesso em 28 set. 2023.

PERNAMBUCO. **Lei 14.538, de 14 de dezembro de 2011**. Institui regras para a realização dos concursos públicos destinados a selecionar candidatos ao ingresso nos cargos e empregos públicos da Administração Direta, Autarquias, Fundações, Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista do Estado de Pernambuco. Disponível em: https://leisestaduais.com.br/pe/lei-ordinaria-n-14538-2011-pernambuco-institui-regras-para-a-realizacao-dos-concursos-publicos-destinados-a-selecionar-candidatos-ao-ingresso-nos-cargos-e-empregos-publicos-da-administracao-direta-autarquias-fundacoes-empresas-publicas-e-sociedades-de-economia-mista-do-estado-de-pernambuco. Acesso em 23 mar. 2024.

PIAUÍ. **Decreto nº 15259, de 11 de julho de 2013**. Estabelece regras gerais para a realização de concursos públicos no âmbito do Estado do Piauí. Disponível em: https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=256489. Acesso em 23 mar. 2024.

PINHEIRO, Luciano Andrade; VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa da. TST pacifica questão do preenchimento de cotas de pessoas com deficiência. **Revista Consultor Jurídico**, 6 de junho de 2016, 6h38. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2016-jun-06/tst-pacifica-questao-preenchimento-cota-deficientes#author. Acesso em 25 mar. 2024.

PIOVESAN, Flávia. Convenção da ONU sobre Direitos das Pessoas com Deficiência: inovações, alcance e impacto. *In*: FERRAZ, Carolina Valença(Coord.). **Manual dos Direitos da Pessoa com Deficiência**. São Paulo: Saraiva, 2012.

PIOVESAN, Flávia. **Direito humanos, globalização econômica e integração regional**: desafios do direito constitucional. São Paulo: Max Limonad, 2002.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 14. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013.

RIO GRANDE DO NORTE. **Lei nº 7.943, de 5 de junho de 2001**. Dispõe sobre a reserva de cargos e empregos públicos civis na Administração Pública Estadual, e dá outras providências. Disponível em: https://leisestaduais.com.br/rn/lei-ordinaria-n-7943-2001-rio-grande-do-norte-dispoe-sobre-a-reserva-de-cargos-e-empregos-publicos-civis-na-administracao-publica-esta-dual-e-da-outras-providencias. Acesso em 23 mar. 2024.

RIO GRANDE DO SUL. **Decreto nº 56.229 de 7 de dezembro de 2021**. Dispõe sobre a ação afirmativa de reserva de vagas para as pessoas com deficiência, para as pessoas trans, para as pessoas negras e para as pessoas integrantes dos povos indígenas no âmbito dos concursos públicos para o provimento de cargos efetivos e empregos públicos, bem como nos processos seletivos para a contratação por tempo determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público no âmbito dos órgãos e entidades integrantes da administração pública direta e indireta do Poder Executivo do Estado do Rio Grande do Sul. Disponível em: https://www.diariooficial.rs.gov.br/materia?id=647585. Acesso em 23 mar. 2024.

ROCHA, Cármem Lúcia Antunes. **O Princípio Constitucional da Igualdade**. Belo Horizonte: Lê: 1990.

RODRIGUES, Olga Maria Piazentin Rolim. CAPELLINI, Vera Lúcia Messias Fialho. **O direito da pessoa com deficiência:** marcos internacionais. Disponível em: https://acervodigital.unesp.br/bitstream/unesp/155248/1/unesp-nead_reei1_ee_d02_texto01.pdf. Acesso em 06 dez. 2023.

RORAIMA. **Lei Ordinária nº. 965 de 17 de abril de 2014**. Institui o estatuto da pessoa com deficiência nos limites territoriais do estado de Roraima, e dá outras providências. Disponível em: https://al.rr.leg.br/wp-content/uploads/2019/02/Lei-Ordinaria-No.-965.pdf. Acesso em 23 mar. 2024.

RYAN, D. F.; SCHUCHMAN, J. S. **Deaf People in Hitler's Europe**. Gallaudet University Press, 2002.

SÁNCHEZ RUBIO, David. **Encantos e desencantos dos direitos humanos**: de emancipações, libertações e dominações. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014.

SANTORO, Jayme S. A Discriminação e o fracasso das políticas públicas. *In*: MARCIAL, Danielle; ROBERT, Cinthia; SÉGUIN, Elida (orgs). **O direito do deficiente**. Rio de Janeiro: Graal, 1999.

SÃO PAULO. **Decreto nº 59.591/2013.** Dispõe sobre critérios e procedimentos relativos à participação em concursos públicos de pessoas com deficiência, nos termos da Lei Complementar nº 683, de 18 de setembro de 1992, alterada pela Lei Complementar nº 932, de 8 de novembro de 2002, e dá providências correlatas. Disponível em: http://www.legislacao.sp.gov.br/legislacao/dg280202.nsf/5fb5269ed17b47ab83256cfb00501469/a8cc61ec31da7feb83257c050049d86b?OpenDocument. Acesso em 23 mar. 2024.

SASSAKI, R. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: WVA, 2010.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Paradigma da inclusão e suas implicações educacionais**. Disponível em: https://seer.ines.gov.br/index.php/revista-forum/article/view/1129. Acesso em 28 mar. 2024.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Terminologia sobre deficiência na era da inclusão**. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/211/o/TERMINOLOGIA_SOBRE_DEFICIENCIA_NA_ERA_DA.pdf?1473203540 . Acesso em 27 mar. 2024.

SEBRAE - SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS. **Pequenos negócios geraram 71% das vagas de trabalho criadas em 2023.** Agência SEBRAE de Notícias – ASN. 04 dez. 2023. Disponível em: https://agenciasebrae.com.br/economia-e-politica/pequenos-negocios-geraram-71-das-vagas-de-trabalho-criadas-em-2023/. Acesso em 27 mar. 2024.

SEBRAE **Anuário do trabalho na micro e pequena empresa**: 2013. 6. ed. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas; Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos [responsável pela elaboração da pesquisa, dos textos, tabelas, gráficos e mapas]. – Brasília, DF; DIEESE, 2013, p. 17. Disponível em: www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Anuario%20do%20Trabalho%20Na%20Micro%20e%20Pequena%20Empresa_2013.pdque atividade industrial e estabelecimentos de grande porte que atuem nas áreas de comércio, serviços e indústria. Acesso 27 mar. 2024.

SEBRAE - SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS. **Relatório CAGED/EMPREGOS - NOV 2023 (com dados regionais/estaduais).** Disponível em: https://sebrae.fotoware.cloud/fotoweb/albums/ZXJ2qrdJMttymrki/657277dfaed588328193393b#c=%2Ffotoweb%2Falbums%2FZXJ2qrdJMttymrki%2F. Acesso em 27 mar. 2024.

BRASIL. Senado Federal. **CDH aprova cotas para pessoas com deficiência em cargos comissionados.** Agência Senado. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/02/12/cdh-aprova-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-em-cargos-comissionados. Acesso em 12 fev. 2020.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei n° 268/2020.** Disponível em: https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/157077. Acesso em 27 mar. 2024.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei n° 4.688, de 2020**. Disponível em: https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/144870. Acesso em 27 mar. 2024.

SILVA, Otto Marques da. **A epopéia ignorada:** a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje. São Paulo: Cedas, 1987.

SMITH, Rhona K. M. **Textbook on International Human Rights**. Online Resource Center. Oxford. 6th edition;

SOUSA JÚNIOR, Ariolino Neres. **O sistema de cotas de acesso ao mercado de trabalho para pessoas com deficiência.** Brasília: Consulex, 2011.

SOUZA, Ilan Fonseca. Contratação de pessoas com deficiência: descumprimento gera dano moral coletivo. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 19, n. 4118, 10 out. 2014. Disponível em: https://jus.com.br/artigos/30564.

TORRENS, Antônio Carlos. Poder Legislativo e Políticas Públicas. Um Estudo Preliminar. **Revista de Informação Legislativa.** Senado Federal. Ano 50, n. 197, jan/mar 2013. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/50/197/ril_v50_n197_p189.pdf.

UCHOA, Bruna Fonseca; BEMERGUY, Rafael Cruz; MAGALHÃES, Breno Baía. A Recepção da Convenção Americana sobre Direitos Humanos pelo Supremo Tribunal Federal (2009-2015) e a Supralegalidade: O Discurso Engajado e a Prática Resistente. *In*: MAUÉS, Antônio Moreira; MAGALHÃES, Breno Baía (org.). **O cumprimento das sentenças da Corte Interamericana de Direitos Humanos:** Brasil, Argentina, Colômbia e México. Rio de Janeiro: Lumens Juris, 2017.

UNICEF - Fundo das Nações Unidas para a Infância e a Adolescência. **Relatório da situação da infância e da adolescência brasileiras.** Brasília: UNICEF, 2003. Disponível em: https://palasathena.org.br/arquivos/infancia_e_adolescencia_UNICEF.pdf. Acesso em 13 abr. 2024.

AGUIAR, Adriana. **Justiça Registra aumento no volume de processos sobre discriminação.** São Paulo. Valor Econômico. Publicado em 30 ago. 2023. Disponível em: https://valor.globo.com/legislacao/noticia/2023/08/30/justica-registra-aumento-no-volume-de-processos-sobre-discriminacao.ghtml. Acesso em 29 mar. 2024.

VARELLA, Marcelo Dias; MONEBHURRUN, Nitish; GONTIJO, André Pires. **Proteção Internacional dos Direitos Humanos.** Rio de Janeiro: Processo, 2019.