



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE DIREITO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU
DOUTORADO EM DIREITO**

ANDRÉA PAULA DOS REIS SANTOS OLIVEIRA

**O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DA PESSOA COM
DEFICIÊNCIA INTELECTUAL À LUZ DA JURISPRUDÊNCIA
DOS TRIBUNAIS DO TRABALHO**

Salvador
2021

ANDRÉA PAULA DOS REIS SANTOS OLIVEIRA

**O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DA PESSOA COM
DEFICIÊNCIA INTELECTUAL À LUZ DA JURISPRUDÊNCIA
DOS TRIBUNAIS DO TRABALHO**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu – Doutorado em Direito da Universidade Federal da Bahia, como parte dos requisitos exigidos para obtenção do grau de Doutora em Direito.

**Orientador: Prof. Dr. Edilton Meireles de Oliveira
Santos**

Salvador

2021

Dados internacionais de catalogação-na-publicação

O48

Oliveira, Andréa Paula dos Reis Santos

O direito fundamental ao trabalho da pessoa com deficiência intelectual à luz da jurisprudência dos tribunais do trabalho / por Andréa Paula dos Reis Santos Oliveira. – 2021.
436 f.

Orientador: Prof. Dr. Edilton Meireles de Oliveira Santos.
Tese (Doutorado) – Universidade Federal da Bahia,
Faculdade de Direito, Salvador, 2021.

1. Deficiência intelectual - Direitos fundamentais. 2. Justiça do Trabalho - Jurisprudência. 3. Pessoas com deficiência mental. I. Santos, Edilton Meireles de Oliveira. II. Universidade Federal da Bahia - Faculdade de Direito. III. Título.

CDD- 344.0791

ANDRÉA PAULA DOS REIS SANTOS OLIVEIRA

**O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DA PESSOA COM
DEFICIÊNCIA INTELECTUAL À LUZ DA JURISPRUDÊNCIA
DOS TRIBUNAIS DO TRABALHO**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu – Doutorado em Direito da Universidade Federal da Bahia, como parte dos requisitos exigidos para obtenção do grau de Doutora em Direito.

Aprovada em: 20 de Outubro de 2021.

BANCA EXAMINADORA:

Orientador: Prof. Dr. EDILTON MEIRELES DE OLIVEIRA SANTOS

Membros:

Prof. Dr. CLÁUDIO JANNOTTI DA ROCHA

Prof. Dr. JAIR APARECIDO CARDOSO

Prof. Dr. LAWRENCE ESTIVALET DE MELLO

Prof. Dr. MURILO CARVALHO SAMPAIO OLIVEIRA

Só a lei não é suficiente para a realização do direito, é preciso decisão no caso concreto -a concretude”.

Enrico Túlio Liebman

Aos meus pais, Orlando e Naldete, pelo apoio incondicional.

A vocês eu devo tudo o que sou.

Aos meus irmãos, Ednaldo e Paulo, por estarem sempre presentes na minha vida, me incentivando e acreditando em mim.

Às minhas amadas filhas Ana Júlia e Karen Luzia, razão da minha luta.

Ao meu esposo Romuel, pelo amor, compreensão, paciência, carinho.

Sem vocês ao meu lado eu não conseguiria.

Amo vocês!

Agradecimento

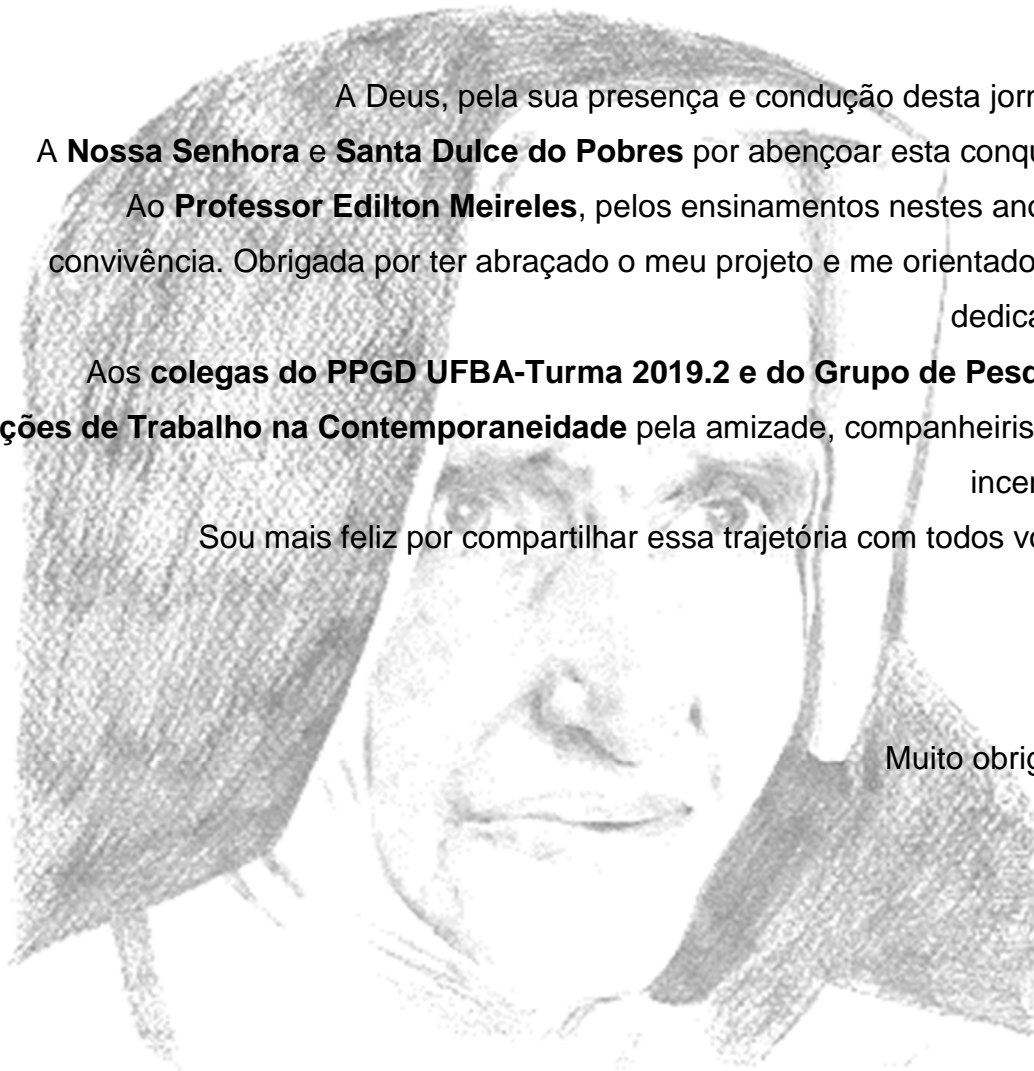
A Deus, pela sua presença e condução desta jornada,
A Nossa Senhora e Santa Dulce do Pobres por abençoar esta conquista.

Ao **Professor Edilton Meireles**, pelos ensinamentos nestes anos de convivência. Obrigada por ter abraçado o meu projeto e me orientado com dedicação.

Aos **colegas do PPGD UFBA-Turma 2019.2 e do Grupo de Pesquisa Relações de Trabalho na Contemporaneidade** pela amizade, companheirismo e incentivo.

Sou mais feliz por compartilhar essa trajetória com todos vocês.

Muito obrigada.



OLIVEIRA. Andréa Paula dos Reis Santos. **O Direito Fundamental Ao Trabalho Da Pessoa com Deficiência Intelectual à luz da jurisprudência dos Tribunais do Trabalho**. 436 f. 2021. Tese (Doutorado). Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia. Salvador, 2021.

Resumo

O Direito Fundamental ao Trabalho da Pessoa com Deficiência Intelectual-DTPcDI à luz da jurisprudência dos Tribunais do Trabalho é uma pesquisa sobre a evolução da norma trabalhista no ordenamento jurídico brasileiro e da atuação da Justiça do Trabalho para realização da mudança social adequada ao exercício da atividade laboral pela Pessoa com Deficiência Intelectual-PcDI. Visa ressaltar que essa concepção normativa do Direito do Trabalho é primordial para a evolução da sociedade e do mercado laboral brasileiro. Para tanto, utilizou-se como recorte temporal, a disciplina legislativa e etária do ser humano para a o exercício de trabalho, a partir dos 16 anos de idade, insculpida no artigo 7º, inciso XXXIII da Constituição Federal, da revisão da literatura do Séc. XXI (2012 a 2018) no Banco de Periódico do Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações do Brasil-BDTD/CAPES e do Repositório PPGD-UFBA, com o levantamento dos últimos 06 anos de publicação científica sobre o tema (2012 a 2018), como proposição de um movimento articulado entre agentes envolvidos no processo de estruturação das normas do trabalho para a solução das lides sobre a Lei de Cotas e a manutenção dos postos de trabalho para a Pessoa com Deficiência Intelectual, em momento anterior e posterior à vigência da Lei 13.146/2015, aliado às fundamentações da jurisprudência dos 24 TRTs, selecionados em 03 grupos, seguindo a classificação do Conselho Nacional de Justiça-CNJ e do TST como necessárias para a conformação e caracterização do DTPcDI em um subsistema necessário ao mercado de trabalho contemporâneo. Para ponderar que apesar da postura adotada pelo legislador e pela Justiça do Trabalho oscilarem entre a proteção ao trabalhador e a preservação da empresa, buscando um ponto de equilíbrio, não se pode olvidar que os fundamentos da jurisprudência dos Tribunais do Trabalho se revelam com potencial a ser explorado para impulsionar e instrumentalizar o ingresso de PcDI no mercado de trabalho, precipuamente após a vigência da Lei Brasileira de Inclusão e conseqüentemente como instrumento para implementar a mudança social adequada a essa realidade laboral no país.

Palavras-Chave: A norma laboral. Justiça do Trabalho. Cotas. Manutenção de postos de trabalho. Jurisprudência do TRT, TST.

OLIVEIRA. Andréa Paula dos Reis Santos. **The Fundamental Right to Work of Persons with Intellectual Disabilities in the light of the jurisprudence of the Labor Courts.** 436 f. 2021.Thesis (Doctorate). Faculty of Law of the Federal University of Bahia. Salvador, 2021.

Abstract

The Fundamental Right to Work of Persons with Intellectual Disabilities - DTPcDI in light of the jurisprudence of the Labor Courts is a research on the evolution of the labor standard in the Brazilian legal system and the performance of the Labor Court to carry out social change appropriate to the exercise of the activity by the Person with Intellectual Disabilities-PcDI. It aims to emphasize that this normative conception of Labor Law is essential for the evolution of society and the Brazilian labor market. For that, it was used as a time frame, the legislative discipline and age of the human being for the exercise of work, from 16 years of age, inscribed in article 7, item XXXIII of the Federal Constitution, of the literature review of the century. XXI (2012 to 2018) in the Periodical Database of the Brazilian Digital Library of Theses and Dissertations in Brazil-BDTD/CAPES and of the PPGD-UFBA Repository, with a survey of the last 06 years of scientific publication on the subject (2012 to 2018), as a proposal for an articulated movement between agents involved in the process of structuring labor standards for the solution of disputes about the Quota Law and the maintenance of jobs for Persons with Intellectual Disabilities, before and after the Law came into effect. 13.146/2015, combined with the foundations of the jurisprudence of the 24 TRTs, selected in 03 groups, following the classification of the National Council of Justice-CNJ and the TST as necessary for conformation and expensive cterization of DTPcDI into a subsystem necessary for the contemporary labor market. To consider that despite the stance adopted by the legislator and the Labor Court oscillate between the protection of the worker and the preservation of the company, seeking a point of balance, one cannot forget that the foundations of the Labor Courts' jurisprudence reveal themselves with the potential to be explored to boost and implement the entry of PwDI into the labor market, especially after the Brazilian Law of Inclusion came into effect and, consequently, as an instrument to implement social change appropriate to this labor reality in the country.

Keywords: Labor standards. Work justice. Cotas. Maintenance of jobs. TRT,TST Jurisprudence.

OLIVEIRA. Andréa Paula dos Reis Santos. **Il diritto fondamentale al lavoro delle persone con disabilità intellettiva alla luce della giurisprudenza dei tribunali del lavoro**. 436 f. Tesi (Dottorato). Facoltà di Giurisprudenza dell'Università Federale di Bahia. Salvador, 2021.

Astratto

Il diritto fondamentale al lavoro delle persone con disabilità intellettiva - DTPcDI alla luce della giurisprudenza dei tribunali del lavoro è una ricerca sull'evoluzione dello standard del lavoro nel sistema legale brasiliano e le prestazioni del tribunale del lavoro per realizzare il cambiamento sociale appropriato per l'esercizio dell'attività da parte della Persona con Disabilità Intellettiva-PcDI. Ha lo scopo di sottolineare che questa concezione normativa del diritto del lavoro è essenziale per l'evoluzione della società e del mercato del lavoro brasiliano. Per questo, è stata utilizzata come cornice temporale, la disciplina legislativa e l'età dell'essere umano per l'esercizio del lavoro, a partire dai 16 anni di età, inscritta nell'articolo 7, punto XXXIII della Costituzione federale, della Rassegna letteraria del XXI (dal 2012 al 2018) nel Database Periodico della Biblioteca Digitale Brasiliana di Tesi e Dissertazioni in Brasile-BDTD/CAPES e del Repository PPGD-UFBA, con una rassegna degli ultimi 06 anni di pubblicazione scientifica sull'argomento (2012-2018), come proposta di movimento articolato tra gli agenti coinvolti nel processo di strutturazione delle norme del lavoro per la soluzione delle controversie sulla legge sulle quote e sul mantenimento dei posti di lavoro per le persone con disabilità intellettiva, prima e dopo l'entrata in vigore della legge 13.146/2015, abbinato ai fondamenti della giurisprudenza dei 24 TRT, selezionati in 03 gruppi, a seguito della classificazione del Consiglio Nazionale di Giustizia-CNJ e del TST come necessaria per conformazione e costosa cterizzazione del DTPcDI in un sottosistema necessario per il mercato del lavoro contemporaneo. Per ritenere che nonostante la posizione assunta dal legislatore e dal Tribunale del lavoro oscillino tra tutela del lavoratore e salvaguardia dell'impresa, ricercando un punto di equilibrio, non si può dimenticare che i fondamenti della giurisprudenza dei Tribunali del lavoro hanno le potenzialità da esplorare per potenziare e implementare l'ingresso di PwDI nel mercato del lavoro, soprattutto dopo l'entrata in vigore della Legge Brasiliana di Inclusione e, di conseguenza, come strumento per attuare un cambiamento sociale adeguato a questa realtà lavorativa nel paese.

Parole chiave: Standard di lavoro. Lavoro giustizia. Quote. Mantenimento di posti di lavoro. Giurisprudenza TRT,TST.

Lista de figuras

FIGURA 1 – Evolução Legislativa Brasileira de Proteção do Direito ao Trabalho das Pessoas com Deficiência.	107
FIGURA 2 – Evolução Legislativa de Estruturação e Constituição das Normas do DTPcDI.....	110
FIGURA 3 – O DTPcDI: Um Subsistema ou Microssistema de Normas para a Inserção da PcDI no Mercado de Trabalho.....	121
FIGURA 4 – A Constituição Federal, Convenções, Tratados de Direitos Humanos e a Lei Brasileira de Inclusão como Núcleos Concêntricos do Direito Fundamental ao Trabalho da Pessoa com Deficiência Intelectual para Evolução e Superação de Barreiras Sociais.	128
FIGURA 5 – Fluxograma Atuação Estatal/Social para a Inserção da PcDI no Mercado de Trabalho.	150
FIGURA 6 – Estrutura do TRT Segundo Unidades Judiciárias e Municípios-Sede.	165
FIGURA 7 – Organização Territorial dos Tribunais Regionais do Trabalho Segundo o Porte.....	166
FIGURA 8 – Ranking dos assuntos mais ecorrentes sobre Direitos da PcD no TRT brasileiro.....	168
FIGURA 9 – Fiscalização de Cota para Pessoas com Deficiência/ Reabilitados (Lei 8. 213/91).	178
FIGURA 10 – Cumprimento da Cota para Pessoas com Deficiência e Reabilitados (Lei 8. 213/91).	179
FIGURA 11 – Evolução dos empregos segundo dados da Relação Anual de Informações Sociais-RAIS.....	338
FIGURA 12 – Representação gráfica do grau de dificuldade para a contratação de PcD em 2017 e 2018.....	340
FIGURA 13 – Retrato do preconceito no ambiente de trabalho pela PcD.....	344
FIGURA 14 – Motivos para a contratação de PcD no mercado laboral do Brasil...	346
FIGURA 15 – Interconexão Entre a Evolução da Norma Laboral e a estruturação do DTPcDI para a implementação de mudança na sociedade, intermediada pela Justiça do Trabalho.	350

FIGURA 16 – As maiores barreiras encontradas pela PcD no mercado laboral brasileiro.....	352
FIGURA 17 – Evolução do ingresso de PcD nos empregos formais do Brasil.	354
FIGURA 18 – Evolução do ingresso de PcD nos empregos formais do Brasil.	355
FIGURA 19 – Panorama da reserva de vagas nos estados que compõem o TRT de Grande Porte.	356
FIGURA 20 – Panorama do ingresso de PcDI no mercado formal nos estados que compõem o TRT de Grande Porte.....	356
FIGURA 21 – Panorama da reserva de vagas nos estados que compõem o TRT de Médio Porte.	357
FIGURA 22 – Panorama do ingresso de PcDI no mercado formal nos estados que compõem o TRT de Médio Porte.....	357
FIGURA 23 – Panorama da reserva de vagas reservadas nos estados que compõem o TRT de Pequeno Porte.....	359
FIGURA 24 – Panorama do ingresso de PcDI no mercado formal nos estados que compõem o TRT de Pequeno Porte.	360
FIGURA 25 – Softwares para suplantar as barreiras que impeçam o desenvolvimento social da PcDI.....	413
FIGURA 26 – Aplicativo para facilitar a comunicação da PcDI.....	413
FIGURA 27 – Aplicativo Participar 2 novas atividade em computador para o desenvolvimento da comunicação da PcDI.	414
FIGURA 28 – Aplicativo somar para desenvolvimento da matemática pela PcDI.	414
FIGURA 29 – Aplicativo somar para uso em tablets.....	415
FIGURA 30 – Aplicativo Atividades da vida, para ações de autocuidado pela PcDI.	415
FIGURA 31 – Aplicativo organizar, para gerenciamento do tempo.	416
FIGURA 32 – Aplicativo comunicação funcional, para facilitar a interlocução social da PcDI.....	416
FIGURA 33 – Aplicativo Atividades da vida para celular.	417
FIGURA 34 – Softwares para Autistas.....	417
FIGURA 35 – Aplicativo expressar, para desenvolvimento das expressões faciais.	418
FIGURA 36 – Aplicativo Aproximar, para desenvolvimento dos gestos sociais para PcDI/AUTISMO.....	418

FIGURA 37 – Aplicativo Ambientar para apoiar atividades de rotina da PcDI/AUTISTA.	419
FIGURA 38 – Aplicativo Perceber para desenvolvimento da percepção visual da PcDI/AUTISTA.	419
FIGURA 39 – Aplicativo Ambientar para desenvolvimento de atividades básicas da PcDI/AUTISTA.	420
FIGURA 40 – Portal do Programa meu emprego/Trabalho do Governo do Estado de São Paulo.....	421
FIGURA 41 – Fichas para Cadastro de vaga de Trabalho PcD e Capacitação.	424
FIGURA 42 – Formulário de Cadastro de pessoas com Deficiência do Estado de Santa Catarina-SC.	425
FIGURA 43 – Portal de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho.....	431

Lista de tabelas

TABELA 1 – Quantitativo das Pesquisas Científicas sobre Direito Fundamental ao Trabalho e Pessoa com Deficiência Intelectual.....	90
TABELA 2 – Quantitativo da Pesquisa Jurisprudencial sobre a Lei de Cotas e a Manutenção de Postos de Trabalho da PcD nos Sites dos TRTs	90
TABELA 3 – Quantitativo da Pesquisa Jurisprudencial sobre a Lei de Cotas do TST.....	91
TABELA 4 – Lista de Teses selecionadas no BDTD sobre Direito ao Trabalho e Pessoa com Deficiência Intelectual.....	117
TABELA 5 – Lista de Teses selecionadas no BDTD sobre Direito ao Trabalho e Inclusão.....	118
TABELA 6 – Quantitativo do CNJ dos Assuntos mais Demandados no 2º Grau da Justiça do Trabalho.	167
TABELA 7 – Dados estatísticos dos assuntos mais recorrentes nos Tribunais Regionais do Trabalho em 2018 e 2019.....	167
TABELA 8 – Número de Empregadores Obrigados a Reservar Vagas para Pessoas com Deficiência ou Reabilitados, por Natureza Jurídica e Percentual de Preenchimento das Vagas em 2018.....	177
TABELA 9 – Número de Vagas Reservadas, por Natureza Jurídica do Empregador em 2018.	180
TABELA 10 – Número de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho Formal, População Residente e Tipo de Deficiência.....	181
TABELA 11 – Lista de Classificação dos Tribunais Regionais do Trabalho, pelo Porte e número de Magistrados.	183
TABELA 12 – Quantitativo da Pesquisa jurisprudencial Sobre a Lei de Cotas e a manutenção de postos de trabalho da PcD nos sites dos TRTs de grande porte.....	184
TABELA 13 – Panorama de vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Rio de Janeiro-RJ em 2014.	187
TABELA 14 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Rio de Janeiro-RJ em 2014.	187
TABELA 15 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Rio de Janeiro-RJ em 2015.....	188
TABELA 16 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Rio de Janeiro-RJ em 2015.	188

TABELA 17 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Rio de Janeiro-RJ em 2016.	189
TABELA 18 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Rio de Janeiro-RJ em 2016.	189
TABELA 19 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Grande São Paulo-SP em 2014.	192
TABELA 20 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Grande São Paulo-SP em 2014.	192
TABELA 21 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Grande São Paulo-SP em 2017.	193
TABELA 22 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Grande São Paulo-SP em 2017.	193
TABELA 23 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Grande São Paulo-SP em 2015.	195
TABELA 24 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Grande São Paulo-SP em 2015.	195
TABELA 25 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Minas Gerais – MG em 2014.	197
TABELA 26 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Minas Gerais –MG em 2014.	198
TABELA 27 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado de Minas Gerais –MG em 2018.	199
TABELA 28 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado de Minas Gerais –MG em 2018.	199
TABELA 29 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado de Minas Gerais – MG em 2016.	200
TABELA 30 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado de Minas Gerais –MG em 2016.	200
TABELA 31 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Rio Grande do Sul-RS em 2014.	202

TABELA 32 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Rio Grande do Sul-RS em 2014.....	203
TABELA 33 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Rio Grande do Sul-RS em 2018.....	204
TABELA 34 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Rio Grande do Sul-RS em 2018.....	204
TABELA 35 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Rio Grande do Sul-RS em 2017.....	205
TABELA 36 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Rio Grande do Sul-RS em 2017.....	205
TABELA 37 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado de São Paulo-SP em 2014.....	210
TABELA 38 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do São Paulo-SP em 2014.....	211
TABELA 39 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado de São Paulo-SP em 2016.....	212
TABELA 40 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado de São Paulo-SP em 2016.....	212
TABELA 41 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado de São Paulo-SP em 2017.....	213
TABELA 42 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado de São Paulo-SP em 2017.....	213
TABELA 43 – Quantitativo da Pesquisa Jurisprudencial Sobre a Lei de Cotas e a Manutenção de Postos de Trabalho da PCD nos Sites dos TRTs.....	216
TABELA 44 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado da Bahia em 2013.....	218
TABELA 45 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado da Bahia em 2013.....	218
TABELA 46 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado da Bahia em 2015.....	219

TABELA 47 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado da Bahia em 2015.....	219
TABELA 48 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado da Bahia em 2016.	220
TABELA 49 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado da Bahia em 2016.....	220
TABELA 50 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado de Pernambuco-PE em 2014.	223
TABELA 51 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado de Pernambuco-PE em 2014.....	223
TABELA 52 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado de Pernambuco-PE em 2018.	224
TABELA 53 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado de Pernambuco-PE em 2018.....	225
TABELA 54 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado de Pernambuco-PE em 2016	226
TABELA 55 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado de Pernambuco-PE em 2016.....	226
TABELA 56 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Ceará em 2000.....	229
TABELA 57 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Ceará em 2000.	229
TABELA 58 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Ceará em 2017.....	230
TABELA 59 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Ceará em 2017.	230
TABELA 60 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Para-PA em 2014.....	233

TABELA 61 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Pará-PA em 2014.	233
TABELA 62 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Amapá-AP em 2014.	234
TABELA 63 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do estado do Amapá-AP em 2014.	234
TABELA 64 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Amapá-AP em 2018.	235
TABELA 65 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Amapá-AP em 2018.	235
TABELA 66 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Pará-PA em 2018.	236
TABELA 67 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Pará-PA em 2018.	236
TABELA 68 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Pará-PA em 2016.	237
TABELA 69 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Pará-PA em 2016.	237
TABELA 70 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Amapá em 2016.	238
TABELA 71 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do do Amapá em 2016.	239
TABELA 72 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Paraná-PR em 2014.	241
TABELA 73 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do do Paraná-PR em 2014.	241
TABELA 74 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Paraná-PR em 2018.	242

TABELA 75 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do do Paraná-PR em 2018.	243
TABELA 76 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Distrito Federal-DF em 2014.	246
TABELA 77 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Distrito Federal-DF em 2014.	246
TABELA 78 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Tocantins-TO em 2014.	247
TABELA 79 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Tocantins-TO em 2014.	247
TABELA 80 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Distrito Federal-DF em 2017.	248
TABELA 81 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do do Distrito Federal-DF em 2017.	248
TABELA 82 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Tocantins-TO em 2017.	249
TABELA 83 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do do Tocantins-TO em 2017.	249
TABELA 84 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado de Santa Catarina-SC em 2013.	252
TABELA 85 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado de Santa Catarina-SC em 2013.	252
TABELA 86 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado de Santa Catarina-SC em 2015.	253
TABELA 87 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado de Santa Catarina-SC em 2015.	253
TABELA 88 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado de Goiás-GO em 2014.	256

TABELA 89 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado de Goiás-GO em 2014.....	256
TABELA 90 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado de Goiás-GO em 2018.	257
TABELA 91 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado de Goiás-GO em 2018.....	257
TABELA 92 – Quantitativo da Pesquisa Jurisprudencial Sobre a Lei de Cotas e a Manutenção de Posto de Trabalho da PCD nos Sites dos TRTs.	260
TABELA 93 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado de Roraima-RR em 2005.....	262
TABELA 94 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado de Roraima-RR em 2005.	262
TABELA 95 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Amazonas-AM em 2005.	263
TABELA 96 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Amazonas-AM em 2005.....	263
TABELA 97 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Amazonas-AM em 2018.	264
TABELA 98 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Amazonas-AM em 2018.....	265
TABELA 99 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado de Roraima-RR em 2018.....	265
TABELA 100 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado de Roraima-RR em 2018.	266
TABELA 101 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado da Paraíba-PB em 2013.....	269
TABELA 102 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do estado da Paraíba-PB em 2013.	269
TABELA 103 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado da Paraíba-PB em 2015.....	270

TABELA 104 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado da Paraíba-PB em 2015.....	270
TABELA 105 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado Paraíba-PB em 2017.....	271
TABELA 106 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado Paraíba-PB em 2017.	272
TABELA 107 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Acre-AC em 2014.....	275
TABELA 108 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do do Acre-AC em 2014.....	275
TABELA 109 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado de Rondônia-RO em 2014.....	276
TABELA 110 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado de Rondônia-RO em 2014.	276
TABELA 111 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Acre-AC em 2016.....	277
TABELA 112 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Acre-AC em 2016.	277
TABELA 113 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado de Rondônia-RO em 2016.....	278
TABELA 114 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado de Rondônia-RO em 2016.	278
TABELA 115 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Acre-AC em 2017.....	279
TABELA 116 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Acre-AC em 2017.	280
TABELA 117 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado de Rondônia-RO em 2017.....	280

TABELA 118 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado de Rondônia-RO em 2017.	281
TABELA 119 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Maranhão-MA em 2014.....	284
TABELA 120 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Maranhão-MA em 2014.	285
TABELA 121 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Maranhão-MA em 2016.....	286
TABELA 122 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Maranhão-MA em 2016.	286
TABELA 123 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Espírito Santo-ES em 2012.	289
TABELA 124 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Espírito Santo-ES em 2012.....	289
TABELA 125 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Espírito Santo-ES em 2018.....	290
TABELA 126 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Espírito Santo-ES em 2018.....	290
TABELA 127 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado de Alagoas em 2014.	293
TABELA 128 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado de Alagoas em 2014.....	293
TABELA 129 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado de Alagoas em 2016.	294
TABELA 130 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do estado de Alagoas em 2016.	294
TABELA 131 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado de Alagoas em 2018.	295

TABELA 132 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado de Alagoas em 2018.	295
TABELA 133 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado de Sergipe-SE em 2012.	298
TABELA 134 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado de Sergipe-SE em 2012.	299
TABELA 135 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado de Sergipe-SE em 2017.	299
TABELA 136 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado de Sergipe-SE em 2017.	300
TABELA 137 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado de Sergipe-SE em 2016.	301
TABELA 138 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado de Sergipe-SE em 2016.	301
TABELA 139 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Rio Grande do Norte-RN em 2014.	304
TABELA 140 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Rio Grande do Norte-RN em 2014.	304
TABELA 141 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Rio Grande do Norte-RN em 2017.	305
TABELA 142 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Rio Grande do Norte-RN em 2017.	305
TABELA 143 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Rio Grande do Norte-RN em 2018.	306
TABELA 144 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Rio Grande do Norte-RN em 2018.	306
TABELA 145 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Piauí-PI em 2014.	309

TABELA 146 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Piauí-PI em 2014.	310
TABELA 147 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Piauí-PI em 2018.	311
TABELA 148 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Piauí-PI em 2018.	311
TABELA 149 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Piauí-PI em 2017.	312
TABELA 150 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Piauí-PI em 2017.	312
TABELA 151 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Mato Grosso-MT em 2014.	316
TABELA 152 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Mato Grosso-MT em 2014.	316
TABELA 153 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Mato Grosso-MT em 2018.	317
TABELA 154 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Mato Grosso-MT em 2018.	317
TABELA 155 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Mato Grosso do Sul-MS em 2014.	320
TABELA 156 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Mato Grosso do Sul-MS em 2014.	320
TABELA 157 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Mato Grosso do Sul-MS em 2016.	321
TABELA 158 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Mato Grosso do Sul-MS em 2016.	321
TABELA 159 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Mato Grosso do Sul-MS em 2017.	322

TABELA 160 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Mato Grosso do Sul-MS em 2017.	322
TABELA 161 – Síntese das Razões/Fundamentos das Decisões dos TRTs sobre a Lei de Cotas.	347
TABELA 162 – Síntese das Razões/Fundamentos das Decisões do TST sobre a Lei de Cotas.	365
TABELA 163 – Lista de Núcleos do SICORDE	427
TABELA 164 – Vagas Reservadas e Percentuais de Vagas Preenchidas por Seção do Cadastro Nacional de Atividades Econômicas CNAE.	432
TABELA 165 – Resultados do Levantamento no Banco de Periódico da Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações – BDTD – (2012-2018), na Base de Dados TESES, Ferramenta de Pesquisa: Palavras Chave “DIREITOS FUNDAMENTAIS E PESSOA COM DEFICIÊNCIA” “(como TÍTULO)(Todos os índices] no Período de 10/01/2020 a 25/05/2020.	433
TABELA 166 – Resultados do Levantamento no RI-UFBA.Na Base de Dados TESES, Ferramenta de Pesquisa: Palavras Chave “DIREITOS AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA” (como TÍTULO)(Todos os índices].....	435

Lista de siglas e abreviações

Art. – Artigo

ABRHBrasil – Associação Brasileira de Recursos Humanos

BPC – Benefício de Prestação Continuada

CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

CC – Código Civil

CID – Código Internacional de Doenças

CF/88 – Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CPAI – Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão

CNAE- Cadastro Nacional de Atividades Econômicas

CNJ – Conselho Nacional de Justiça

CONADE – Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência

DTPcDI – Direito Fundamental ao Trabalho da Pessoa com Deficiência Intelectual

DUDH – Declaração universal de Direitos humanos

EPD – Estatuto da Pessoa com Deficiência

FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

JT – Justiça do Trabalho

LBI – Lei Brasileira de Inclusão

LOAS – Lei de Organização da Assistência Social

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

NAI – Núcleo de Acessibilidade e Inclusão

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial da Saúde

PcD – Pessoa com Deficiência

PcDI – Pessoa com Deficiência Intelectual

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

RO – Recurso Ordinário

RR – Recurso de Revista

STF – Supremo Tribunal Federal

STJ – Superior Tribunal de Justiça

TCU – Tribunal de Contas da União

TDA – Tomada de Decisão Apoiada

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	39
2	O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO.....	55
2.1	O VALOR DO TRABALHO.....	58
2.2	AS PRINCIPAIS NORMAS INTERNACIONAIS DE PROTEÇÃO AO DIREITO DO TRABALHO INCORPORADAS AO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO.....	65
2.3	O CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE E A CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.....	77
3	A IDENTIFICAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELLECTUAL NO AMBIENTE LABORAL.....	81
3.1	AS DIRETRIZES DOS ESTUDOS SOBRE OS DIREITOS DA PcD E A EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE DEFICIÊNCIA, INCAPACIDADE E DESVANTAGEM.....	82
3.2	A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO LABORAL.....	91
3.3	A DEFESA DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NAS RELAÇÕES LABORAIS.....	93
3.3.1	O sentido da igualdade.....	95
3.3.2	A problemática da discriminação.....	100
4	O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELLECTUAL.....	105
4.1	A EMERSÃO DE UM SUBSISTEMA DE REGRAS LABORAIS.....	120
4.2	A RESERVA DE VAGAS EM CARGOS E EMPREGOS PÚBLICOS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.....	130
4.3	O CADASTRO-INCLUSÃO.....	136
4.4	AS DIRETRIZES DO CONSELHO NACIONAL DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA.....	138
4.5	A POLÍTICA NACIONAL PARA INTEGRAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA.....	139
4.6	OS ELEMENTOS QUE COMPÕEM O MICROSSISTEMA NORMATIVO DE PROTEÇÃO AO TRABALHO DA PcDI APÓS A VIGÊNCIA DA LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO.....	141
4.6.1	A mudança social como reflexo da incidência das normas do DTPcDI no mercado laboral brasileiro.....	150
4.6.1.1	a possibilidade do ajuste de interesses e a efetivação da autonomia privada nas relações laborais da PcDI.....	159

5	A IMPORTÂNCIA DA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA A EFETIVIDADE DAS NORMAS DO DTPcDI.....	163
5.1	LIMITES E POSSIBILIDADES DO JUDICIÁRIO TRABALHISTA.....	168
5.2	A ATUAÇÃO DO PODER JUDICIÁRIO NAS LIDES SOBRE O CUMPRIMENTO DA LEI DE COTAS E NA PROBLEMÁTICA DA MANUTENÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO PARA A PcDI.....	169
5.3	A JURISPRUDÊNCIA DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO DAS 24 REGIÕES DO BRASIL E DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO SUAS INTERPRETAÇÕES JURÍDICAS PARA A SOLUÇÃO DAS LIDES SOBRE A LEI DE COTAS E SEUS DESDOBRAMENTOS NA MANUTENÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO PARA A PCD, COM REFLEXOS NAS POSSÍVEIS DEMANDAS PARA A EFETIVIDADE DO DTPcDI.....	174
5.3.1	Análise da fundamentação da jurisprudência dos tribunais regionais do trabalho de grande porte.....	184
5.3.1.1	TRT 01.....	186
5.3.1.2	TRT 02.....	191
5.3.1.3	TRT 03.....	197
5.3.1.4	TRT 04.....	202
5.3.1.5	TRT 15.....	210
5.3.2	Análise da jurisprudência dos tribunais regionais do trabalho de médio porte.	215
5.3.2.1	TRT 05.....	217
5.3.2.2	TRT 06.....	222
5.3.2.3	TRT 07.....	228
5.3.2.4	TRT 08.....	232
5.3.2.5	TRT 09.....	240
5.3.2.6	TRT 10.....	245
5.3.2.7	TRT 12.....	251
5.3.2.8	TRT 18.....	255
5.3.3	Análise da jurisprudência dos tribunais regionais do trabalho de pequeno porte.	260
5.3.3.1	TRT 11.....	261
5.3.3.2	TRT 13.....	268
5.3.3.3	TRT 14.....	274
5.3.3.4	TRT 16.....	284
5.3.3.5	TRT 17.....	288
5.3.3.6	TRT 19.....	292

5.3.3.7	TRT 20.....	298
5.3.3.8	TRT 21.....	303
5.3.3.9	TRT 22.....	309
5.3.3.9.1	TRT 23.	315
5.3.3.9.2	TRT 24.	319
5.4	A JURISPRUDÊNCIA DOS TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO-TST E SUA INTERPRETAÇÃO JURÍDICA PARA A SOLUÇÃO DAS LIDES SOBRE A LEI DE COTAS E SEU DESDOBRAMENTO NA MANUTENÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO PARA A PcD COM REFLEXOS NAS POSSÍVEIS DEMANDAS PARA A EFETIVIDADE DO DTPcDI.....	324
5.5	DISCUSSÃO.....	334
6	CONCLUSÃO.....	371
	REFERÊNCIAS.....	379
	APÊNDICE - Resultado Pedagógico.....	395
	ANEXO A - SOFTWARES DE APOIO AOS DEFICIENTES INTELECTUAIS DESENVOLVIDOS PELA UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA-UNB.....	413
	ANEXO B - PROGRAMA MEU EMPREGO/TRABALHO INCLUSIVO DO GOVERNO DE SÃO PAULO-SP.....	421
	ANEXO C - GOVERNO DO ESTADO DE SANTA CATARINA. SINCORDE-SC. SISTEMA DE INFORMAÇÕES PARA A COORDENADORIA NACIONAL DE INTEGRAÇÃO PARA A PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA DE SANTA CATARINA, INTEGRANTE DO SICORDE (CORDE-SEDH).....	425
	ANEXO D - RELAÇÃO DOS NÚCLEOS DO SISTEMA NACIONAL DE INFORMAÇÕES SOBRE DEFICIÊNCIA NO BRASIL-SICORDE/BRASIL.....	427
	ANEXO E - PAINEL DE INFORMAÇÕES E ESTATÍSTICAS DA INSPEÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL. VAGAS PcD PREENCHIDAS.....	431
	ANEXO F - LEVANTAMENTO DA LITERATURA.....	433

“Não considere nenhuma prática como imutável. Mude e esteja pronto para mudar novamente. Não aceite uma verdade eterna”

Dalai Lama

1 INTRODUÇÃO

A partir da vigência da Lei 13.146/2015, fora introduzido o conceito social da deficiência no ordenamento jurídico brasileiro, com isso, na contemporaneidade podemos verificar que a Pessoa com Deficiência-PcD, vem aos poucos ganhando visibilidade na sociedade, fruto de uma longa trajetória de luta. Entretanto, o reconhecimento das diferenças e das especificidades de cada indivíduo ainda representa um grande desafio na busca pela equiparação de oportunidades no ambiente laboral, quando comparado à realidade das demais pessoas sem deficiência.

Ademais aqueles indivíduos com deficiência passaram por séculos de discriminação, violação de direitos e exclusão que não serão superados sem uma ação direcionada para defesa de melhores condições de vida na sociedade. Esta constatação é nítida diante do resultado de pesquisas acadêmicas que demonstram a realidade de vida das PcDs, as quais não têm as mesmas oportunidades de acesso a empregos ou são excluídas das atividades básicas do dia a dia, das relações e interações interpessoais. No qual resultou na criação de espaços diferenciados para PcD pelas sociedades organizadas como reação e protagonismo para a luta e conquistas de direitos e na busca de uma vida digna.

Vale ressaltar que é uma luta em escala global, visto que está apoiada em diretrizes internacionais, desde a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, a qual se utiliza da premissa da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, adotada pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 13 de dezembro de 2006, cujo o Brasil é um dos países signatários dessa Convenção e do seu Protocolo Facultativo desde 30 de março de 2007, reafirmado no Estatuto da PcD, no qual, dentre vários objetivos contempla a inclusão dessa mão de obra laboral no mercado de trabalho.

Contudo, a vigência da Lei por si só não é suficiente para a efetividade dos direitos nela disciplinados, é necessário executá-la, colocar em prática não como privilégio, mas sim como garantia de dignidade e igualdade. E é neste sentido que a

luta por um tratamento desigual para a mão de obra das PcDs, visa aproximar-se ao máximo de uma igualdade de condições e de oportunidades das práticas de recrutamento de mão de obra no cenário laboral do país. Pois, o Brasil apresenta um número expressivo de Pessoas com Deficiência, como aponta a pesquisa demográfica do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística-IBGE de 2019, apontando uma população de 17,3 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência. Diante disso, não podemos ignorar a realidade dessas pessoas na busca pela oportunidade de ingressar no mercado de trabalho.

Esta investigação é direcionada à compreensão da instrumentalidade da Lei e das decisões judiciais com potencial de mudança social capaz de impulsionar o exercício laboral pela PcDI, levando em conta a fundamentação jurídica dos Acórdãos do TRT e do TST.

Parte-se do pressuposto de que as PcDIs, após a alteração do conceito de capacidade da pessoa humana são protagonistas, ou seja, sabem e entendem o que se passa em seu cotidiano. E, neste contexto a tese visa destacar o contexto da norma e da jurisprudência trabalhista nas decisões sobre a Lei de Cotas para revelar as formas de garantias do acesso ao emprego e à manutenção de vagas no mercado laboral como necessário ao desenvolvimento interpessoal da PcDI.

No quadro dos objetivos específicos, manifestou-se o propósito de revelar a correlação entre as Leis contemporâneas e as decisões judiciais como estruturantes do Direito Fundamental ao Trabalho da Pessoa com Deficiência Intelectual no Brasil.

E, assim demonstrar o potencial da norma laboral na promoção da evolução social (mercado de trabalho) da PcDI no Brasil diante do repositório da produção acadêmica nacional *stricto sensu* sobre o Direito Fundamental ao Trabalho da Pessoa com Deficiência Intelectual.

Aliado aos fundamentos jurídicos da Jurisprudência mais recente dos Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho sobre a Lei de Cotas e da manutenção de postos de Trabalho da Pessoa com Deficiência, em momento anterior e posterior à vigência da Lei Brasileira de Inclusão/ Estatuto da Pessoa com Deficiência -Lei 13.146/2015.

Diante dos objetivos estabelecidos, a fundamentação teórica da pesquisa está assentada na concepção de Ihering para os dias atuais sobre a defesa do direito como um dever do interessado para consigo próprio ou em sentido mais amplo de constituir-

se como um dever da sociedade, pois, o Direito busca a paz, fazendo-o por intermédio dessa luta.

Essa premissa é válida para o indivíduo e para o próprio Estado, No qual a firmeza desses propósitos se assenta na construção e manutenção do próprio direito, que não serão dados espontaneamente, mas, serão duramente conquistados e mais duramente ainda poderão ser mantidos.

Com isso, identificou-se a escassez dos estudos sobre o Direito ao Trabalho da Pessoa com Deficiência Intelectual no Brasil, para não dizer sua completa ausência, que não é obra de mero acaso, pelo contrário, se apresentam como frutos da evolução do pensamento, da ação e produção do conhecimento científico.

Sem descuidar do preconceito que também representa um pensamento, no qual aqui retratamos como preconceito acadêmico relacionado à utilização de certa linguagem em textos acadêmicos como espelho de grupos ditos normais e ou corpos e mentes perfeitos.

A lacuna e/ou a ausência de produções científicas no Brasil e, principalmente, na área específica do labor da PcDI é reflexo de uma sociedade brasileira preconceituosa na medida que ainda se mantém em práticas de discriminação e de invisibilidade.

Desse modo, para que ocorram mudanças positivas na vida das PcDIs é necessário que a sociedade também compreenda o que é a deficiência, no seu caráter social, complexo, dinâmico e multidimensional.

Visto que a Organização Mundial da Saúde -OMS, já reconhece o termo deficiência como um conceito em evolução, porque resulta da interação entre PcD e barreiras comportamentais e ambientais que impedem sua participação igualitária, plena e eficaz na sociedade.

Neste sentido definir a deficiência como uma interação conjugada de vários fatores para revelar que a deficiência não está atrelada à concepção ou atributo da pessoa, nem como um problema de função ou estrutura do corpo ou limitação de atividade e dificuldade que um indivíduo encontre na execução de uma tarefa ou ação.

Se apresenta como um problema e uma barreira que a sociedade impõe ao indivíduo nas situações da vida. Assim, a deficiência é um fenômeno complexo, que reflete a interação entre as características do corpo de uma pessoa e as características da sociedade na qual ela vive.

Portanto, para os estudos sobre o tema e à efetiva participação da PcDI no mercado laboral não basta somente reivindicar direitos, que ainda são desiguais, é preciso também promover a acessibilidade nos diferentes espaços, possibilitando interações e relações pessoais em todos os ambientes e a qualificação da mão de obra dessa parcela populacional.

É neste sentido que esta tese buscará tomar proporções de articulação em torno da resposta à seguinte questão: **Como as normas do DTPcDI e as decisões dos TRTs e do TST, instrumentalizam à evolução da sociedade na promoção do exercício do direito fundamental ao Trabalho pela PcDI?**

Busca ainda, revelar como a norma e sua interpretação jurídica insculpidas nos Acórdãos dos TRTs e do TST interagem em estruturas deficientes, ou seja, invertendo-se a lógica hegemônica da pessoa “perfeita” e nas demais estruturas que compõem os espaços e postos de trabalho.

Portanto, entende-se que para imprimir as regras de inclusão nas práticas do mercado laboral e na sociedade, torna-se necessário um esforço programado tanto das PcDs diante de suas próprias questões, como também pela sociedade e pelo Estado, diante de seu dever de garantir oportunidade de trabalho e qualificação para todos.

A justificativa deste estudo se apresenta na essencialidade da apresentação de uma perspectiva própria da situação da mão de obra PcDI na sociedade, seus aspectos peculiares seguidos da complexidade dos fatos humanos, das causas dos índices de desigualdades e na participação mínima desses sujeitos no ambiente de trabalho, ou seja, na ausência ou redução da interação social mesmo diante do valor e da necessidade do exercício laboral pelo ser humano.

Logo, há necessidade de se contextualizar a abordagem da hermenêutica e da relação desse grupo no espaço e na sociedade, visando possibilitar uma contribuição com a ciência jurídica brasileira para além da visão hegemônica difundida.

Os juristas, bem como outros cientistas sociais, devem olhar o mundo também por meio das perspectivas de grupos que estão às margens do círculo social, como é o caso das PcDIs, dentre outras minorias.

A pesquisa se desenvolve a partir das experiências desse segmento nas pesquisas científicas e na fundamentação da jurisprudência trabalhista dos TRTs e do TST. Entretanto, convém salientar, que a opção metodológica não foi estudar as lides trabalhistas tão somente, mas sim proporcionar uma reflexão de modo a revelar o

direito (norma), ou seja avaliar os fundamentos jurídicos dos Acórdãos como instrumentos de mudança social no Brasil.

Para tanto destacou-se os principais fundamentos apresentados pela Jurisprudência do TRT e pelo TST na defesa das minorias desconsideradas no contexto laboral e social. Entende-se, assim, que o ingresso no ambiente de trabalho de grupos de minorias não é um fim em si mesmo, mas antes de tudo representa um processo de evolução do próprio indivíduo e da sociedade.

Com isso, a opção em estudar o Direito Fundamental ao Trabalho da Pessoa com Deficiência Intelectual também não está atrelada somente à busca do desenvolvimento teórico e metodológico da ciência jurídica, mas também demonstrá-lo como instrumento de defesa da dignidade diante da evolução das práticas do mercado laboral implementados pela sociedade.

Assim, a metodologia utilizada pretende avaliar a interação entre os conceitos empíricos e jurídicos de forma a desencadear o novo olhar ou a forma diferenciada na pesquisa jurídica, permitindo que os fundamentos dos Acórdãos se apresentem muito além de fatos e realidades das interações no ambiente laboral ou da perspectiva de suas vidas cotidianas.

Já sob o ponto de vista da abordagem do problema, representou-se numa pesquisa quantitativa quando buscou traduzir em números as informações e opiniões de modo a classificá-las e analisá-las, visando apresentar graficamente os efeitos da evolução normativa e seu impacto no mercado laboral (sociedade). Sem, contudo, aproximar-se das concepções sobre a forma de governança por números, em que programas substituem a legislação e a governança substitui o governo por números e que paradoxalmente reflete na incapacidade da lei em proteger os indivíduos.

Neste aspecto a judicialização de direitos não reflete necessariamente a ineficácia, impotência ou incapacidade da legislação, mas reflete uma necessidade de evolução da sociedade de acordo com as premissas legais, visto que, não podemos avaliar a disciplina legal pelas mazelas, daqueles que se utilizam de artifícios fraudulentos para burlar o seu cumprimento.

Ademais é também uma pesquisa qualitativa na medida em que considera a relação dinâmica entre o mundo real (mercado laboral) e o sujeito (PcDI) com vínculo indissociável entre as normas laborais, sem descuidar da revisão da literatura com objetivo de saber quem já escreveu sobre o tema e o que foi publicado sobre o assunto, aspectos abordados, possíveis lacunas que possibilite determinar uma

espécie de “estado da arte” ou revisão teórica, seguido da apresentação das alterações legislativas implementada no ordenamento jurídico brasileiro a partir da vigência da Lei 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão ou Estatuto da Pessoa com Deficiência), dos fundamentos apresentados nos Acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho de modo a analisar as questões sobre o cumprimento da Lei de Cotas e a manutenção dos postos de Trabalho da PcDI, sem qualquer manipulação da pesquisadora.

Desse modo, os dados coletados são apresentados de forma descritiva visando retratar o maior número possível de elementos existentes na realidade do mercado de trabalho da PcDI no país, seja o déficit de vagas na Administração Pública, Sociedade de Economia Mista e empregadores privados ou pelo ingresso de trabalhadores PcD no mercado brasileiro, diante do quantitativo populacional de trabalhadores PcDI que poderiam integrar esse ambiente laboral.

Na pesquisa das fundamentações da jurisprudência, apresentou-se uma espécie de amostra que compreende 03 excertos de decisões ou Ementas dos julgamentos sobre o tema da pesquisa, com dimensão temporal em momento anterior e posterior à vigência da Lei Brasileira de Inclusão. Iniciamos a seleção dos Julgamentos nos 24 TRTs perfazendo a análise de um total de 1.822 (mil oitocentos e vinte e dois) Acórdãos, seguidos de 698 Acórdãos do TST.

Diante dos resultados da pesquisa, selecionou-se os fundamentos de maior incidência em cada Tribunal e destacamos dentre eles os mais recentes. Após a seleção dos fundamentos, extraímos suas Ementas como forma de sistematizar o posicionamento de cada Tribunal para o caso, em seguida organizamos os 03 excertos em dois polos de análise, bem como das Ementas de julgamentos do TST, nos mesmos polos de análises.

Vale ressaltar, que somente em momento posterior à vigência da Lei Brasileira de Inclusão foi possível analisar o que denominamos de manutenção dos postos de trabalho da PcDI, em razão da imposição legal do art. 34, § 2º e § 3º, e do art. 35 da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, disciplinando que o direito ao trabalho da pessoa com deficiência é de sua livre escolha e aceitação e alterando art. 93 da Lei de Cotas para impor que a dispensa de PcD ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente ocorra após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou reabilitado.

Apresentando assim as diretrizes para consolidação do ambiente acessível e inclusivo com igualdade de oportunidades com as demais pessoas com condições justas e favoráveis de trabalho.

Sem olvidar da percepção de igual remuneração por trabalho de igual valor, sendo vedada qualquer restrição ao trabalho e qualquer discriminação em razão de sua condição, desde o recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional. Bem como exigência de aptidão plena, além da imposição de políticas públicas de trabalho na promoção e garantia de condições de acesso e de permanência da PcD no campo de trabalho.

A par da seleção dos fundamentos da jurisprudência do TRT e do TST, apresentou-se uma breve exposição dos dados estatísticos do Ministério do Trabalho, extraídos da Relação Anual de Informações Sociais-RAIS, cujo objetivo é suprir as necessidades de controle da atividade trabalhista do país, promover dados para a elaboração de estatísticas de trabalho e disponibilidade de informações do mercado de trabalho às entidades governamentais e possibilitar a discussão de dados e a defesa da tese de que o direito (norma) é um instrumento de mudança social.

E, para a discussão, também se utilizou dos dados coletados na pesquisa “Profissionais de recursos humanos-expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho”, realizada pela organização não governamental i-Social, Associação Brasileira de Recursos humanos-ABRHBrasil dentre outras em 2017/2018, como forma de revelar o ambiente do mercado laboral (sociedade) contemporâneo após a vigência da LBI.

Assim, a tese é composta por três períodos: O estado da arte, metodologia na introdução, seguido da análise de conteúdo dirigida e orientada pela fundamentação teórica nas concepções de Ihering para os dias atuais, No qual o Direito não se teoriza, se vive e é alcançado mediante força e luta. No Capítulo 1 apresentou-se o panorama da pesquisa, questionamento, fontes, teorias, objetivos, metodologia. Já no Capítulo 2, apresentou-se o Direito Fundamental ao Trabalho destacando a evolução da norma trabalhista, seguido no Capítulo 3 apresentou-se as variadas concepções acerca da deficiência. Identificou-se a Pessoa com Deficiência Intelectual nesse subsistema laboral, destacando a evolução do conceito de deficiência, incapacidade e desvantagens, como necessárias para a adequada inclusão da Pessoa com Deficiência Intelectual-PcDI no mercado de trabalho brasileiro, defendendo a sua

dignidade humana por meio das relações laborais. Destacando a importância da igualdade de oportunidades e vedando desse modo a discriminação em razão da condição do física ou intelectual do indivíduo.

Para então, no Capítulo 4 defender a subsistência do microsistema ou subsistema de normas que denominamos de Direito do Trabalho da Pessoa com Deficiência Intelectual-DTPcDI, a partir da vigência da Lei Brasileira de Inclusão ou Estatuto da Pessoa com Deficiência-LBI/EPD.

Ainda no referido capítulo, apresentou-se a necessidade de reserva de vagas em cargos e empregos públicos para Pessoas com Deficiência, a implantação do Cadastro-Inclusão, as diretrizes do Conselho nacional de Direitos da pessoa com Deficiência, as perspectivas da Política Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência, a apresentação dos pilares que compõem o microsistema normativo após à vigência da Lei Brasileira de Inclusão e a mudança social como reflexo da incidência das normas do DTPcDI no mercado laboral brasileiro, com destaque também para as alterações no Código Civil, CLT, Lei do FGTS, Lei de Cotas, Lei de Organização da Assistência Social-LOAS.

Neste ponto, nos aproximamos do conceito social da deficiência, No qual as dificuldades de inserção no mercado laboral estão associadas às barreiras impostas pela sociedade e não pela condição do indivíduo.

No capítulo 5, destaca-se a importância da estrutura organizacional da Justiça do Trabalho para a efetividade das normas do DTPcDI, os limites e possibilidades do Judiciário trabalhista, a atuação do Poder Judiciário nas lides sobre o cumprimento da Lei de Cotas e na problemática da manutenção dos postos de trabalho para a PcDI.

Aponta também a atuação do Ministério do Trabalho na fiscalização do cumprimento da Lei de Cotas, os dados da pesquisa “Profissionais de recursos humanos – expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho”, realizada pela i.Social em parceria com a Catho, a ABRH Brasil e a ABRH-SP em 2017 e 2018 para revelar as dificuldades para a contratação de PcD em consonância com as principais demandas apresentadas no Judiciário sobre o percentual de cumprimento e déficit de contratação de Pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro.

Também há a análise os fundamentos jurídicos da Jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho das 24 Regiões do Brasil e do TST sobre a

resolução das lides envolvendo a Lei de Cotas e seu desdobramento na manutenção dos postos de trabalho para a PcDI a partir da disponibilidade de vagas em concurso público e seus reflexos nas possíveis demandas para a efetividade do DTPcDI para apresentar no Capítulo 6 a conclusão.

Delimita-se a pesquisa jurisprudencial no período temporal em julgados anteriores à vigência da Lei 13.146/2015, seguidos da jurisprudência dos últimos 4 anos da vigência da referida Lei, organizados em dois polos, de modo a apresentar a atividade jurisdicional em momento anterior e posterior à referida Lei.

E assim promover um debate como forma de revelar a construção e consolidação do raciocínio jurídico sobre o tema. Já sob o critério espacial/geográfico, utilizou-se a divisão adotado pelo Conselho Nacional de Justiça – CNJ, com a delimitação de 3 parâmetros de análises dos TRTs.

A primeira apresenta o rol dos **Tribunais Regionais do Trabalho de grande porte**, compostos pelos TRT 01, TRT 02, TRT 03, TRT 04, TRT 15, em seguida do rol dos **Tribunais Regionais do Trabalho de médio porte** composto pelo TRT 05, TRT 06, TRT 07, TRT 08, TRT 09, TRT 10, TRT 12, TRT 18 e finalmente, o rol dos **Tribunais Regionais do Trabalho de pequeno porte**, composto pelo TRT 11, TRT 13, TRT 14, TRT 16, TRT 17, TRT 19, TRT 20, TRT 21, TRT 22, TRT 23, TRT 24.

E, diante dos fundamentos jurisprudenciais, ainda neste capítulo apresentou-se dados da realidade do mercado laboral para PcD no período de cada julgado, seus déficits, sejam no setor público ou privado, de forma a dar destaque ao quantitativo dos postos de trabalhos preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas bem como àqueles que não derivaram diretamente do cumprimento da Lei de Cotas, seguido da discussão sobre os fundamentos e da perspectiva teórica desenvolvida na pesquisa.

Todos esses dados foram essenciais para apontar a existência da correlação entre a legislação, fundamentos das decisões judiciais e a evolução social como instrumentos de ações para a inclusão da Pessoa com Deficiência Intelectual no mercado laboral no país, diante das normas do DTPcDI.

Para então, no capítulo 6, de posse do resultado da pesquisa, foi possível concluir que as diversas alterações e inovações apresentadas na legislação laboral e derivada em grande parte das novas concepções estruturais da lei 13.146/2015, aliadas aos princípios do Direito do Trabalho e dispositivos previstos em diplomas internacionais, da Constituição Federal, em especial, ao princípio da dignidade da

pessoa humana, são instrumentos essenciais ou basilares para a inserção do trabalhador com deficiência intelectual no mercado de trabalho insculpidos na concepção da norma como de proteção à pessoa.

Diante da qual o Judiciário trabalhista realiza sua função de promover o equilíbrio da sociedade, quer seja pela imposição da norma trabalhista no contrato de trabalho em uma sociedade estruturalmente desigual, quer seja como forma de realização da justiça social ou ainda para impelir à evolução social necessária na defesa do exercício laboral por qualquer pessoa, independentemente de sua condição física ou intelectual.

Do mesmo modo, também foi possível apresentar no apêndice, como resultado pedagógico um encarte com as principais informações da pesquisa, como forma de disseminação do conhecimento científico na sociedade.

Assim quando na primeira parte da tese, apresentou-se os estudos sobre o ambiente laboral para a PcD no Brasil, buscamos revelar dados bibliográficos e as informações contidas nos artigos que possibilitasse a compreensão sobre o avanço desses estudos na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações BDTD e no Repositório Institucional da Universidade Federal da Bahia-RI-UFBA, bem como em revistas científicas diversas, mesmo diante da incipiência da produção científica em relação ao Direito Fundamental da Pessoa com Deficiência Intelectual- PcDI no Brasil.

A segunda parte da tese apresenta o percurso metodológico delineado para sua construção. As reflexões com respeito à interação das PcD na sociedade e no espaço apoiada nas concepções teóricas de Rudolf Von Ihering e contextualizada para o nosso tempo. Já a terceira parte, contempla os resultados sob o fundamentado da jurisprudência dos TRTs e TST para nas práticas do mercado laboral para a mão de obra PcDI.

Já a terceira parte é dedicada ao modo de interação interpretativo, analisando a percepção da PcDI com relação a sua interação com a seus espaços de vivencia laboral. Pois, a segurança das relações trabalhistas depende essencialmente da proteção do Direito. No qual é primordial realizar uma análise do sistema normativo brasileiro e da atuação da Justiça especializada como instrumentos de intervenção e modificação da realidade social.

Ademais vivenciamos uma situação de transição e de evolução do Direito do Trabalho em razão das constantes reformas legislativas e da complexidade da sociedade atual, que traz consigo também uma complexidade jurídica e desse modo,

não é suficiente conhecer apenas as Leis, devemos conhecer as relações entre empresas, mercados e Estados, de modo a não subsistir lacunas no Direito, não havendo, portanto, situação sem solução.

Neste sentido, também nos aproximamos da teoria comunicacional do direito para entender o fenômeno jurídico como integrante do sistema de comunicações, em se manifestando como linguagem que precisa de uma constante evolução e reestruturação para também promover a evolução e reestruturação da sociedade, como ferramentas para a solução de novos conflitos.

Por este motivo, na atualidade, a legislação trabalhista brasileira, supera a era da codificação, com a supremacia da Lei. Visto que, o século XXI é o século da jurisdição, marcado pela criatividade judicial e pela valorização dos precedentes judiciais.

Com isso desde o Estado Liberal e a chegada do movimento da codificação (com a ideia do juiz como mero aplicador da lei, reproduzindo a vontade do legislador), percorremos um longo caminho até chegarmos ao Estado Social, voltado para a realização dos direitos fundamentais e para a promoção da justiça social.

Assim, a jurisdição assume novos contornos e exige uma postura criativa do julgador. Não podemos conceber a atuação do magistrado apenas como mero expositor da lei, utilizando uma visão essencialmente legalista do direito.

Ademais inicialmente, se acreditava que o julgador deveria valer-se de um mero raciocínio silogístico para resolver todos os conflitos, pois, todas as respostas estariam obrigatoriamente na lei.

Já sob a perspectiva de uma concepção contemporânea, a análise do dever do Estado em prestar a tutela jurisdicional será exercida à luz das disposições constitucionais e demais normas que compõem o ordenamento jurídico, com ênfase nos resultados que a atividade jurisdicional poderá produzir.

Do mesmo modo, também o processo, dentro dessa visão moderna é instrumento para a realização do direito material, é um processo de resultado, em que, a tutela reclamada pelos jurisdicionados destina-se a amparar novos direitos em conflito, disciplinados por normas abertas que exigem uma interpretação criativa do julgador para reconhecê-los e concretizá-los.

E essa atuação judicante deverá também acompanhar as mudanças sociais, que o legislador é incapaz de acompanhar, mas que podem servir como regramento a situação da vida. Ademais, prevendo essa dificuldade, o legislador passou a editar

normas abertas, outorgando um verdadeiro mandato de otimização aos juízes. E em muitos casos, serão obrigados a exercitar amplamente sua capacidade criativa na interpretação de cláusulas gerais e conceitos indeterminados, colaborando assim, com a criação e desenvolvimento do próprio direito.

Vivenciamos então a evolução da atuação do juiz, que antes se resumia ao mero aplicador da lei, ao atual momento de interprete das leis com alto grau de abstração e com poder de preencher lacunas, esclarecer significados, desempenhando um novo papel.

Essa mudança também está relacionada ao processo de globalização, que é rápido e intenso, levando a construção de um novo conceito para a jurisdição, definindo também um novo papel ao julgador como agente mais humano, menos preocupado com a literalidade da lei e atento à qualidade e a concretização da tutela a ser outorgada, desenvolvendo com grande relevo a fundamentação e ou motivação das decisões judiciais.

Nesse sentido o julgador estará atrelado à árdua tarefa de interpretar textos jurídicos de forma a promover a sua adaptação às recentes e variadas necessidades sociais, buscando o sentido do que é justo. E a justiça das decisões, representará a solução juridicamente adequada à situação concreta.

Ademais, com essa preocupação de encontrar a solução mais justa para o caso concreto, o julgador é impelido a construir argumentações e escolhas no caso concreto ao passo de também lutar contra o tempo, visando garantir a utilidade da prestação jurisdicional.

Nos anexos apresentou-se as descrições de ferramentas tecnológicas e algumas ações estatais como estratégias para a eliminação de barreiras no exercício da atividade laboral da PcDI, bem como descrição do acervo pesquisado no BDTD, RI-UFBA e da realidade do mercado laboral apresentada pelo Ministério do Trabalho e das Referências.

Vale ressaltar que o destaque à dignidade da pessoa humana é necessário, visto que paulatinamente tornou-se a palavra de ordem dos ordenamentos jurídicos contemporâneos. Além de representar um princípio e fundamento do Estado Democrático do Direito, com a valorização da humanidade e de cada sujeito nas relações pessoais e sociais.

Neste sentido evoluímos para a nova concepção sobre o sujeito de direitos, como sujeito de desejos, reconhecido com todas as suas características e particularidades próprias, com capacidade e responsabilidade.

E neste aspecto, a deficiência, como condição física ou intelectual dos indivíduos não deve interferir no reconhecimento dos sujeitos e de seus direitos, inclusive laborais.

Assim, somente com a reestruturação normativa da concepção de capacidade e de deficiência (aspecto social), inserida num contexto de cidadania, foi possível criar mecanismos de inserção da Pessoa com Deficiência Intelectual- PcDI, no mercado de trabalho.

Desse modo, é imperioso investigar como a norma trabalhista e as decisões judiciais interferem na conformação e estruturação de um novo subsistema jurídico que denominados de Direito Fundamental ao Trabalho das Pessoas com Deficiência Intelectual e na mudança social adequada ao exercício digno de um labor pela PcDI.

É um tema inédito e relevante em face do contexto social e legislativo contemporâneo, no qual, o princípio da dignidade da pessoa humana se constitui como direito fundamental e agregando valores éticos de igualdade, justiça a todo o sistema jurídico brasileiro.

É também contemporâneo, por evidenciar os desafios da norma trabalhista, para solução das lides envolvendo direitos da Pessoa com Deficiência Intelectual no mercado de trabalho, em proteção a direitos fundamentais.

Ademais, pretendemos revelar a correlação entre as normas laborais da contemporaneidade e as decisões judiciais como estruturantes do Direito Fundamental ao Trabalho da Pessoa com Deficiência Intelectual no Brasil.

E assim ser possível identificar a correlação entre a norma laboral como instrumento de evolução social e do mercado de trabalho para a PcDI no país, levantar a produção acadêmica nacional *stricto sensu* sobre o Direito Fundamental ao Trabalho da Pessoa com Deficiência Intelectual e também, levantar a Jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do trabalho sobre a Lei de Cotas e a manutenção de postos de Trabalho da Pessoa com Deficiência, em momento anterior e posterior à disciplina da Lei Brasileira de Inclusão/ Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015).

Para tanto utilizou-se dos métodos descritivo, explicativo e problematizador para aproximar-se do objeto de estudo do Direito Fundamental ao Trabalho da Pessoa

com Deficiência Intelectual-DTPcDI, de forma a revelar o significado dessa experiência no contexto normativo e na atividade jurisdicional, como uma estruturação dessa prática na sociedade.

Visando também destacar a evolução e estruturação da norma laboral como forma de consolidação de um microssistema ou subsistema de regras fundamentais para a inserção da Pessoa com Deficiência Intelectual no mercado de trabalho brasileiro, No qual devem ser desenvolvidas atividades e ações necessárias para a eliminação das barreiras que impeçam a realização de qualquer trabalho, como forma de contribuição efetiva no desenvolvimento da sociedade.

Além de apresentar os elementos estruturantes dessa nova realidade normativa do cenário laboral brasileiro. Neste sentido, realizamos a pesquisa quantitativa sobre o percentual de cumprimento da Lei de Cotas e da manutenção de postos do trabalho pela Pessoa com Deficiência Intelectual e qualitativa, para revelar as ações implementadas pela sociedade para possibilitar a análise e o debate no contexto jurídico-normativo do Direito ao Fundamental ao Trabalho no Brasil a partir da revisão da literatura e da seleção da Jurisprudência dos 24 TRTs e do TST.

Também como recorte temporal a pesquisa situa-se na dimensão legislativa de disciplina etária do ser humano para a época do exercício da atividade laborativa, a partir dos 16 anos de idade, insculpida no artigo 7º, inciso XXXIII da Constituição Federal, na revisão da literatura do Séc. XXI (2012 a 2018) no Banco de Periódico do Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações do Brasil e no Repositório Institucional da Universidade Federal da Bahia-RI-UFBA, conforme **Tabela 165** (p.383-384) e **Tabela 166** (p.385-386) **Anexo F**.

No BDTD foram encontrados 35 (trinta e cinco) trabalhos, dentre eles 11(onze) teses sobre os Direitos Fundamentais da Pessoa com Deficiência, 04(quatro) teses sobre o Direito do Trabalho e inclusão e 20(vinte) dissertações sobre o Direito ao Trabalho e inclusão, sendo excluídas aquelas que não possuíam correlação direta com o tema da pesquisa, destacando outra realidade diversa da apresentada pela Pessoa com Deficiência Intelectual no mercado laboral. Já no RI-UFBA foram encontradas 03 teses, das quais selecionamos 02 que apresentam correlação com a temática da pesquisa.

Optou-se por levantar os últimos 06(seis) anos de publicação científica sobre o tema (2012 a 2018), como proposição de um movimento articulado entre agentes envolvidos no processo de eliminação de barreiras para a inserção da PcDI no

mercado laboral e dos resultados das pesquisas do Ministério do Trabalho e Emprego, divulgadas pelo Governo Federal até o ano de 2018.

Bem como, na identificação da interpretação jurídica realizada na solução das lides sobre a Lei de Cotas e a manutenção dos postos de trabalho como formas estruturantes das lides que envolvam o Direito ao Trabalho da Pessoa com Deficiência Intelectual.

Com os dados foi possível construir categorias para retratar a prevalência dos temas nos trabalhos científicos apresentados pelas pesquisas de Cordeiro, Lima, Marques, Pereira e outros e na jurisprudência dos 24(vinte e quatro) TRTs brasileiros, que neste último, seguimos a classificação do Conselho Nacional de Justiça-CNJ, para dividir os TRTs em 03 (três) grandes grupos, de acordo com o porte do Tribunal e no TST conforme a descrição da **Tabela 1 (p.79)**, **Tabela 2 (p.79)** , **Tabela 3 (p.80)** , seguido da seleção e organização da fundamentação jurídica apresentada nos julgamentos mais recentes e listados nas **Tabela 161 (p.334)** e **Tabela 162 (p.351)**, como objeto de análise para a elaboração e estruturação de Tese .

Para tanto, analisou-se 1.822 (mil oitocentos e vinte e dois) Acórdãos, sendo 945(novecentos e quarenta e cinco) dos TRTs de grande porte, 284(duzentos e oitenta e quatro) dos TRTs de médio porte e 493 (quatrocentos e noventa e três) nos TRTs de pequeno porte, destacando ao final por 03 (três) Ementas que representavam a jurisprudência dominante de cada TRT brasileiro, seguidos pelos fundamentos das decisões do TST, no mesmo sentido, No qual essa hermenêutica integra o microsistema de normas denominado de Direito Fundamental ao Trabalho da Pessoa com Deficiência Intelectual-DTPcDI.

“As leis, no sentido mais amplo, são as relações necessárias que derivam da natureza das coisas. ”

Montesquieu

2 O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO

O Direito Fundamental ao Trabalho é fruto de uma opção política adotada pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, notadamente na configuração do “Estado Democrático de Direito”¹. Assim, essa fórmula política da nossa Constituição consiste na “expressão ideológica, fundada em valores que versam sobre a organização e o exercício do poder político brasileiro, em uma estrutura social”² e que atualmente identificou-se como valor supremo da dignidade humana.

E é nesse padrão constitucional que consagramos os “Direitos e Garantias Fundamentais”, assumindo papel de destaque, formando o principal vetor de orientação para a interpretação dos mandamentos constitucionais e infraconstitucionais.

Ademais, segundo Carneiro:³

Sob a perspectiva funcional, o direito ocupa-se de problemas práticos já sinalizados em algum âmbito da sociedade e que, posteriormente, são refletidos em sistemas normativos. Problemas próprios do direito serão sempre em alguma medida, derivados de demandas práticas ambientais conflituosas.

Já para Ihering,⁴ Direito é sinônimo de idealismo de caráter, isto é, quando o homem sente como seu o próprio objetivo independentemente de No qual origina o ataque a seus direitos, seja de algum indivíduo ou governo. Conseqüentemente, é importante qualificar os direitos constitucionais como fundamentais visto que reside no regime jurídico de proteção especial que geralmente, as Constituições lhes concedem⁵.

¹ VERDÚ, Pablo Lucas (Compilador). Prontuario de Derecho Constitucional. Granada: Editorial Comares, 1996, p. 173. O autor explica que “a fórmula política de uma Constituição é influenciada por uma ideologia: liberal, democrática-liberal, socialista etc”. Esta fórmula “está condicionada, não determinada por uma estrutura socioeconômica”.

² Ibid., p. 142.

³ CARNEIRO, Wálber Araujo. Os direitos fundamentais da constituição e os fundamentos da constituição de direitos: reformulações paradigmáticas na sociedade complexa global. Revista de Direito Mackenzie. 2018.v.12. n1. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.5935/2317-2622/direitomackenzie.v12n1p129-165>>. Acesso em: 16 de out 2019, p.143.

⁴ IHERING, Rudolf von, A Luta pelo Direito. Tradução de João Vasconcelos. São Paulo: Forense, 2006, p. 101.

⁵ GUERRA FILHO, Willis Santiago. Processo constitucional e direitos fundamentais, 4 Ed. São Paulo: RCS, 2005, p. 30 e 31.

Neste aspecto, Alexy⁶ esclarece que:

De acordo com a interpretação liberal clássica, direitos fundamentais são destinados, em primeira instância, a proteger a esfera de liberdade do indivíduo contra intervenções dos Poderes Públicos; eles são direitos de defesa do cidadão contra o Estado. [...] sendo especialmente intensa a discussão sobre os assuntos chamados direitos fundamentais sociais, por exemplo, direitos à assistência social, ao trabalho, à moradia e à educação.

Desse modo a análise desses direitos suscita inúmeras dificuldades, a começar pela sua própria denominação, como veremos a seguir, bem como sua adequação às proposições das normas internacionais no âmbito interno.

Ademais, o Direito Fundamental ao Trabalho visa, dentre seus variados sentidos, garantir a sobrevivência do homem, enquanto tal, na integralidade das suas dimensões.

Isso porque não diz respeito somente aos direitos trabalhistas específicos como a garantia do pagamento de um justo salário, descanso, ainda abarca os direitos laborais inespecíficos, como a cidadania, personalidade, informação, a participação na vida da empresa, expressados constitucionalmente.

Pois como defende Ihering,⁷ o direito é um labor contínuo, não apenas dos governantes, mas de todo o povo. Pois, na perspectiva filosófica, o trabalho é inerente à essência humana de forma a valorizar o homem e integrá-lo à sociedade e aos propósitos do Estado. Neste sentido Supiot⁸, destaca que:

Na língua francesa, o primeiro significado conhecido da palavra trabalho designa aquilo que a mulher suporta no parto. Ela designa essa acto em que se misturam por excelência a dor e a criação, acto em que de novo se joga, de cada vez, como em todo o trabalho, o mistério da condição humana. Porque todo o trabalho é o lugar de um idêntico desentranhar das forças e das obras que o homem traz em si mesmo. E é neste dar ao mundo filhos e obras que o homem cumpre o seu destino. Aos “sem- trabalho”, cujo número não para hoje de crescer, é recusada esta parte de humanidade, o direito à provação, o direito de prestar as suas provas e de ver reconhecer assim um lugar legítimo no meio dos seus semelhantes.

O mesmo autor acrescenta que:

O trabalho evoca ao mesmo tempo o constrangimento, a pena de uma atividade que não é o fim em de si mesma, e a liberdade, o acto criador

⁶ ALEXY, Robert. Teoria dos direitos fundamentais. Trad. Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008, p. 433.

⁷ IHERING, Rudolf von, A Luta pelo Direito. Tradução de João Vasconcelos. São Paulo: Forense, 2006, p. 34.

⁸ SUPIOT, Alain. Crítica do direito do trabalho. Tradução do original francês intitulado: Critique du droit du travail. 1ª edição “Quadrige”, 2002. Presses Universitaires de Fance - Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian., p. 3.

em que, ao realiza-lo, o homem se realiza a si próprio. Uma vez submetido das pessoas às coisas, outra submissão das coisas às pessoas, o trabalho tanto faz de demiurgo como de escravo. Esta ambivalência encontra-se desde os primeiros versículos da Bíblia.

Podemos ainda caracterizá-lo como elemento de concretização das liberdades básicas do homem, para tanto, necessita de aplicabilidade imediata, visto tratar-se de direito fundamental. E neste aspecto, a ideia do trabalho, apresenta uma conotação ética que somente pode ser viabilizada por meio de sua proteção jurídica, na medida que se revela também direito universal e fundamental do ser humano.

Já sob a perspectiva social e normativa, o Direito Fundamental ao trabalho afirmou-se na cultura jurídica ocidental contemporânea a partir da segunda metade do século XIX com os movimentos sociais e jurídicos que corroboraram com a estruturação e criação do Direito do Trabalho.

Foi organizado a partir de uma nova concepção entre um direito essencialmente negociado (dos atores coletivos sindicais) e de um direito predominantemente legislado (pelo Estado).

Seu ápice fora revelado após o término da Primeira Guerra Mundial, com a evolução do sistema de proteção, criado pelo Direito do Trabalho (constitucionalismo social em 1917, com a Constituição Mexicana) No qual foram inseridos direitos trabalhistas e sociais de forma mais ampla e sistemática, inspirando outras Constituições de países da América Latina⁹.

Em seguida tem-se a Constituição de Weimar, (adotada em 1919 pela Alemanha), exercendo muita influência sobre as instituições políticas em todo o Ocidente, inclusive a Constituição Federal brasileira de 1934, especialmente em relação à estrutura do Estado de democracia social.

E assim, após a universalização dos direitos humanos nos tratados internacionais, com o Tratado de Versalhes, de 1919, que selou a paz entre os países europeus, oficialmente encerrou a Primeira Guerra Mundial e criou a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Declaração de Filadélfia de 1944 e a Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948, verifica-se a internalização dos direitos humanos como direitos fundamentais nos textos constitucionais de diversos países. A

⁹ ALMEIDA, Renato R. de. Eficácia dos direitos fundamentais e seus impactos teóricos e práticos nas relações de trabalho à luz de questões trazidas pela Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017 sobre a reforma trabalhista. Revista LTr, vol. 81, n.º 08, agosto de 2017, p. 909.

exemplo, tem-se a Constituição alemã de 1949, a Constituição portuguesa de 1976 e a Constituição brasileira de 1988, merecendo uma análise da forma de incorporação dessas normas internacionais no âmbito interno do ordenamento jurídico brasileiro a seguir.

2.1 O VALOR DO TRABALHO

Para Ihering,¹⁰ todas as grandes conquistas que a história do direito revela (desde a abolição da escravatura, a servidão pessoal, a liberdade de aquisição da propriedade imóvel, a liberdade de profissão e de culto), só foram conseguidas após “lutas renhidas e contínuas”, que duraram séculos.

Diante disso historicamente podemos afirmar que no Século XX tivemos as novas formas de organização do trabalho e sua modificação. Nessa época é possível observar o desaparecimento de empregos permanentes e duradouros e, simultaneamente, o surgimento de novas tecnologias e formas inovadoras de organização do trabalho.¹¹

Desse modo, as novas concepções de trabalho resultam de um processo de criação histórica e que se apresentam de forma concomitantes à evolução dos modos e das relações de produção e organização da sociedade. Com isso, a criação de cada concepção do trabalho associa-se a interesses econômicos, ideológicos e políticos.¹²

Nesse aspecto as definições e concepções a respeito do trabalho, abordam necessariamente a relação homem-trabalho e o papel do trabalho na construção da identidade dos indivíduos. É uma atividade complexa, multifacetada, polissêmica, que não apenas permite, mas exige diferentes olhares para sua compreensão.¹³

Para Marx,¹⁴ é essa capacidade que o homem tem de transmitir significado à natureza por meio de uma atividade planejada, consciente e que envolve uma dupla transformação entre o homem e a natureza, que diferencia o trabalho do homem de qualquer outro animal. Para o autor, é pelo trabalho que o homem transforma a si e à

¹⁰ IHERING, Rudolf Von, A Luta pelo Direito. Tradução de João Vasconcelos. São Paulo: Forense, 2006, p.41

¹¹ MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. Revista de Administração de Empresas, v. 41, n. 3, 2001, p.9.

¹² BORGES, L. O. As concepções do trabalho: um estudo de análise de conteúdo de dois periódicos de circulação nacional. Revista de Administração Contemporânea, v. 3, n. 3, 1999, p.89.

¹³ COUTINHO, M. C. Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, v. 12, n. 2, 2009, p. 190.

¹⁴ MARX, K. O capital: crítica da economia política. São Paulo: Abril Cultural, 1983. (Os Economistas, v. 1), p.73.

natureza, e, ao transformá-la de acordo com suas necessidades, imprime em tudo que o cerca a marca de sua hominidade.

Ademais diante de toda a história da evolução humana, o trabalho foi algo determinante para a manutenção da vida do homem, tanto individual como coletiva. Visto que, a humanidade se estrutura histórica e politicamente, quase em sua totalidade, em função do conceito de trabalho.

Assim, separar o trabalho da existência das pessoas é muito difícil, senão impossível, diante da importância e do impacto que o trabalho nelas provoca¹⁵. Nesse sentido, Marx¹⁶ destaca que o trabalho no modo de produção capitalista deixa de hominizar e passa a alienar, pois o produto e o próprio processo de produção se tornam estranhos ao trabalhador.

E o capitalismo modifica a visão de liberdade do homem à medida que precisa vender sua força de trabalho para sua sobrevivência, dissociando o trabalho do homem que o realiza. Desse modo, na sociedade capitalista o trabalho passa a ser visto como meio pelo qual uma parte da sociedade sobrevive e a outra parte acumula bens. Essa nova dinâmica se mantém por meio da ideologia, que assume papel de mediadora na sustentação e promoção do atual sistema econômico.

Com isso a palavra “trabalho” é compreendida como atividade profissional, remunerada ou não, produtiva ou improdutiva, exercida para determinado fim (embora as definições derivem em grande parte de acontecimentos históricos e sejam intrinsecamente associadas ao discurso ideológico de suas épocas).

O trabalho engloba a vida de cada ser humano, interfere na economia, no direito e nos mais variados aspectos da sociedade. Como assevera Ferrari¹⁷, sejam quais forem os valores que lhe atribuíam (degradante ou enobrecedor), o trabalho sempre ocupou o lugar central em volta do qual as pessoas organizaram suas vidas.

Ademais, realizando uma análise etimológica, segundo Besselaar¹⁸, a palavra trabalho era usada, no período clássico da literatura portuguesa (sobretudo, no plural),

¹⁵ JACQUES, M. G. Identidade e trabalho: uma articulação indispensável. In: TAMAYO, A.; BORGES-ANDRADE, J. E.; CODO, W. (Orgs.). Trabalho, Organizações e Cultura. Rio de Janeiro: Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia, 1996. (Coletâneas da ANPEPP, n. 11), p.22.

¹⁶ MARX, K. O capital: crítica da economia política. São Paulo: Abril Cultural, 1983. (Os Economistas, v. 1), p.46.

¹⁷ FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho: homenagem a Armando Casimiro Costa. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002, p. 22.

¹⁸ BESSELAAR, José Van den. As palavras têm a sua história. Braga: APPACDM Distrital de Braga, 1994, pp. 303-304.

muitas vezes no sentido de tribulações, dores, sofrimentos, sendo a evolução semântica muito semelhante nas demais línguas românicas.

Do mesmo modo, Felice Battaglia¹⁹ esclarece que a ideia de trabalho como fadiga está relacionada ao cultivo dos campos, isso porque “a terra só produz quando submetida a um trabalho duro”.

Com isso, diante da associação entre fardo e agricultura podemos perceber que subsistem diversas concepções para a palavra trabalho em muitas línguas. Na língua francesa, por exemplo, arar se diz *labourer*, arador, *laboureur*²⁰. Também temos os termos *travail* e *labour*, ligando trabalho à fadiga, sendo *labour* entendido como o trabalho acompanhado de fadiga, acrescida da referência ao trabalho agrícola.

Ademais, analisando raiz etimológica advinda do grego *πρόνοος* advinda também do latim *poena*, constitui-se a ideia de pena, castigo, sofrimento. Por sua vez, a expressão trabalhar procede do baixo latim *tripaliare* (torturar com *tripalium*) e, por conseguinte, o verbo francês *travailler* e o termo *travail*.

Já a expressão italiana *bisogna* (tarefa) corresponde à necessidade, ou melhor, o que é preciso fazer, mesmo que seja executado sem agrado. Na mesma esteira, o alemão *Arbeit*, assim como os termos ingleses *labour* e *work* apresentam a mesma complexidade para evidenciar que os conceitos dão sentido ao termo²¹.

Desse modo temos concepções diferentes da palavra trabalho de acordo com a língua e essas concepções estão relacionadas à cultura de cada nação. Mas, ao longo da história, percebe-se uma evolução universal do conceito de trabalho, necessariamente, como um conceito complexo, pois implica nos mais diversos aspectos da vida e voltado para as mais diversas ciências.

Contudo, é necessário fazer um recorte epistemológico de forma a revelar o trabalho no seu aspecto humano, voltado a um fim. Portanto, para esta pesquisa, exige-se que subsista a decência no trabalho, descrita por Azevedo Neto²² como

¹⁹ BATTAGLIA, Felice. *Filosofia do Trabalho*. Prefácio de Miguel Reale. São Paulo: Saraiva, 1958, pp. 18-19.

²⁰ BESSELAAR, José Van den. Op. cit., p. 304..

²¹ BESSELAAR, José Van den. Op. cit., p. 304.

²² Azevedo Neto, Platon Teixeira de. O trabalho decente como direito humano: por uma fundamentação teórica com base no pós-positivismo jurídico. 2014.172 f. disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Frepositorio.bc.ufg.br%2Ftede%2Fbitstream%2Ftede%2F4095%2F5%2FDisserta%25c3%25a7%25c3%25a3o%2520-%2520%2520Platon%2520Teixeira%2520de%2520Azevedo%2520Neto%2520-%25202014.pdf&clen=3511413>. Acesso em 28 out.2021.

resultante de uma atividade humana e com vistas à criação de bens úteis (em sentido amplo, abrangendo o trabalho manual e intelectual).

O labor humano é tido aqui como atividade, ato e neste aspecto, Cabanellas²³ explica que diversas acepções podem ser dadas à palavra trabalho: é tanto a ação como o efeito de trabalhar, assim como também o esforço humano aplicado à produção de riqueza. Pode consistir no exercício ou ocupação em alguma tarefa, ofício, profissão ou ministério, ou em toda obra, artefato que sai das mãos do homem, material ou intelectualmente.

Num sentido mais amplo, porém estritamente relacionado ao ser humano, trabalho pode ser entendido como toda atividade do homem aplicada ao mundo exterior, independente de seus resultados, predominantemente especulativos ou práticos.

Nessa senda, suas funções básicas se aliam à sua função pessoal, consistente em operar como meio de satisfação das próprias necessidades, econômicas, psicológicas ou espirituais, bem como na função social, transcendente à própria pessoa, servindo como desenvolvimento da vida comunitária.

Vale citarmos também o conceito da Organização Internacional do Trabalho²⁴, na qual a própria ideia de trabalho decente está ligada à política daquele organismo internacional, no qual, Trabalho é o conjunto de atividades humanas, remuneradas ou não, que produzem bens ou serviços em uma economia, ou que satisfazem as necessidades de uma comunidade, ou provém dos meios de sustento necessários para os indivíduos.

Diante disso, uma nova concepção de trabalho exsurge, à luz dos direitos humanos na sociedade contemporânea, adjetivada do termo decente²⁵, que não pode estar mais ligado à ideia de castigo, pena e sofrimento, e sim tido como elemento de valorização social e agregador à dignidade humana.

E diante dessa ideia, pode-se considerar que o sentido do trabalho é oriundo de uma historicidade, isto é, está em consonância com a época, com a cultura, com o

²³ CABANELLAS, Guillermo. Tratado de derecho laboral: doctrina y legislacion ibero-americana. Tomo I, volumen I (parte general). 3ª edición. Buenos Aires: Heliasta S. R. L., 1987, p. 281

²⁴ Brasil.OIT-BRASÍLIA. Disponível em:<<https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang-pt/index.htm>>

²⁵ Azevedo Neto, Platon Teixeira de. Op.cit p.20.

modo de relacionar-se e compreender o mundo de cada sujeito e do grupo do qual fez e faz parte.

Assim o valor que o trabalho possui para o indivíduo no âmbito pessoal se apresenta na sua satisfação e autorrealização. E neste aspecto possui um grau de importância para a autoimagem do sujeito.

Desse modo podemos compreender as normas sociais sobre o trabalho como modelos sociais que dizem respeito às recompensas obtidas pelo trabalho, gerando no trabalhador a percepção do que seriam trocas justas entre o que ele recebe do trabalho e as contribuições que ele traz para a sociedade.

Finalmente o resultado da valorização do trabalho relaciona-se com motivos que levam uma pessoa a trabalhar, como, por exemplo, obter prestígio e retorno financeiro, manter-se em atividade, o contato social e estabelecer relações interpessoais, sentir-se útil para a sociedade.

Já sobre o sentido e significado do trabalho, Bitencourt, Gallon, Batista et al²⁶ apontam que eles podem se manifestar de várias formas, dependendo da organização em que a pessoa se encontra, dos colegas, das relações que são construídas, da família, da etapa da vida em que se encontra e de fatores financeiros.

Com isso, o sentido do trabalho, dessa forma, pode ser compreendido como um componente da realidade social construída e reproduzida, que interage com diferentes variáveis pessoais e sociais e influencia as ações das pessoas e a natureza da sociedade num dado momento histórico.

Neste aspecto Gomes²⁷ apresenta uma concepção histórica e dogmática sobre o Direito ao Trabalho, No qual os acontecimentos históricos de cada civilização e a cada época fora influenciado por concepções filosóficas e religiosas que também modificaram a concepção sobre a própria existência humana.

Esclarece em síntese também a mutação ao longo da história da sociedade do valor do trabalho, tendo passado por um período de negação, sem valor, diante do momento contemplativo das classes dominantes na valorização da participação política, até atingir o apogeu em momento posterior à ascensão da burguesia ao poder

²⁶ BITENCOURT, B. M. et al. Para além do tempo de emprego: o sentido do trabalho no processo de aposentadoria. Revista de Ciências da Administração, v. 13, n. 31, 2011, p. 32.

²⁷ GOMES, Fábio Rodrigues. O direito fundamental ao trabalho: perspectivas histórica, filosófica e dogmático-analítica. Rio de Janeiro, Lumen Juris, 2008, p.33

e as concepções religiosas acerca do dever do trabalho como algo divino e necessário.

Ademais, essas concepções influenciaram também o modelo de produção a partir das concepções do *homo faber*²⁸ até chegarmos a era moderna para integrar a noção de dignidade humana.²⁹

Com isso podemos e devemos então apresentar questionamentos acerca desse valor impresso na nossa sociedade. Se, de fato as concepções apresentadas para a inserção da PcDI no mercado laboral se apresentam como substrato para sua dignidade? As regras do mercado laboral, as contraprestações pelo trabalho de fato condizem com o discurso de defesa da dignidade da PcDI ou se apresenta como uma nova modalidade de opressão? Pois, segundo Wandelli³⁰ é indispensável repensar constantemente a fundamentação dos direitos já reconhecidos”.

Ademais, o mesmo autor alerta que o Estado tem um potencial limitado para promoção de uma transformação, contudo impõe a sua atuação para intervir na realidade das relações de dominação e exclusão. Visto que, de que valeria a luta pelo direito se fosse substituída por contraprestação apenas de subsistência para os indivíduos PcDI?

Neste aspecto Ihering³¹ também destaca que o trabalho é a fonte histórica, assim como a justificação moral da propriedade e, note-se, não apenas o trabalho manual e braçal, mas também ao espiritual e artístico.

E por sua amplitude merece uma estruturação de normas que defendam a sua eficácia na sociedade. Do mesmo modo, Lauda³² esclarece que Ihering defendeu o direito como fruto de uma conjunção entre os interesses pessoais dos indivíduos que compõem a sociedade e de como o Estado garante sua realização, No qual esse fim é sua serventia prática.

²⁸ Ibid.2008,p.312. Sendo uma expressão em latim que significa o homem enquanto atividade criadora ou produtiva, isto é, aquele que realiza uma atividade orientada para um fim.

²⁹ Ibid. 2008,p.328.

³⁰ WANDELLI, Leonardo. O Direito ao Trabalho como Direito Humano e Fundamental. 2010.Universidade Federal do Paraná. Disponível em;<[https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/20912/o%20direito%20ao%20trabalho%20como%20direito%20humano%20e%20fundamental\(leonardo%20wandelli\).pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/20912/o%20direito%20ao%20trabalho%20como%20direito%20humano%20e%20fundamental(leonardo%20wandelli).pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 04 nov 2020., p.78.

³¹ IHERING, Rudolf Von, A Luta pelo Direito. Tradução de João Vasconcelos. São Paulo: Forense, 2006, p.68.

³² LAUDA, Bruno Bolzon. Influências em Ihering: investigação dos fundamentos de seu pensamento em sua fase madura. Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM. 2009. Disponível em:<<https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/7037/4254>>. Acesso em:04 nov 2020., p.36.

Neste diapasão, mesmo diante de uma evolução da norma com impacto no mercado laboral, não podemos olvidar da responsabilidade estatal de manutenção do trabalho e emprego. Nesse ponto percebemos contradições entre a liberalização geral dos mercados, No qual a lógica passa a ser a de não interferência e de flexibilização dos mecanismos de realocação da força de trabalho e, por outro, os instrumentos de intermediação de mão-de-obra que passam a ser tão mais demandados quanto mais inaptos a respNo qualr ao novo tipo de desemprego vigente.

Além disso o contexto econômico produz o desemprego de exclusão para os idosos e desemprego de inclusão para os jovens, para as pessoas com deficiência, por exemplo. Os sistemas de emprego passavam a ter que oferecer mais políticas ativas pelo lado da demanda por trabalho, sem que instrumentos para tanto tivessem sido constituídos.

Assim, não existem no Brasil medidas que permitam a dinamização do mercado e a geração de trabalho e renda para segmentos expressivos da população em idade ativa que esteja desempregada por longo período (tanto no conceito de desemprego aberto como pelo desalento) ou subempregada em condições precárias (em termos de estabilidade na ocupação, regularidade de rendimentos e contribuição previdenciária).

As políticas tradicionais são pouco eficazes para enfrentar essa situação de heterogeneidade e precariedade do mercado de trabalho nacional. E, esse é justamente o desafio posto aqui diante de uma nova geração de políticas e programas governamentais no campo laboral.

Ademais, o principal instrumento para dinamizar o mercado de trabalho, até o momento, tem sido a multiplicação de linhas de crédito com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador-FAT³³, o que evidência a importância dessa fonte de

³³ O Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT é um fundo especial, de natureza contábil-financeira, vinculado ao Ministério do Trabalho, destinado ao custeio do Programa do Seguro-Desemprego, do Abono Salarial e ao financiamento de Programas de Desenvolvimento Econômico. A principal fonte de recursos do FAT é composta pelas contribuições para o Programa de Integração Social – PIS, criado por meio da Lei Complementar nº 07, de 07 de setembro de 1970, e para o Programa de

financiamento. Porém, o fato desse crédito ser operado por instituições financeiras que priorizam as atividades e os empreendimentos de menor risco e maior lucratividade tem limitado o impacto sobre a geração de emprego.

Esse instrumento poderia ser aprimorado, condicionando a concessão de empréstimos à geração líquida de novos postos de trabalho, priorizando os setores e os segmentos com maior potencial de geração de empregos.

Poderia também se apresentar ao lado da reorganização dos serviços de emprego mais tradicionais (seguro desemprego, intermediação de mão-de-obra e qualificação profissional), como o aprimoramento das demais instituições que regulam o mercado de trabalho e dos programas de crédito a serem exploradas no âmbito do governo.

Neste ponto subsiste uma espécie de negacionismo³⁴ dos fatos e processos históricos pelos quais foram erguidas as concepções sobre o valor do trabalho com objetivo de escNo qualr os abusos e as omissões dos Estados, seguido do obscurantismo³⁵ como forma impedir o acesso da população ao conhecimento para promoção de direitos.

Diante disso, concebeu-se que o ordenamento jurídico brasileiro procurou estabelecer correlação entre as normas internacionais para promover uma organização apropriada a defesa desses direitos, merecendo destaque a seguir.

2.2 AS PRINCIPAIS NORMAS INTERNACIONAIS DE PROTEÇÃO AO DIREITO DO TRABALHO INCORPORADAS AO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Como assevera Ihering,³⁶ o direito na concepção teleológica, colocado no meio do mecanismo caótico dos fins, dos anseios e dos interesses humanos, deverá,

Formação do Patrimônio do Servidor Público – PASEP, instituído pela Lei Complementar nº 08, de 03 de dezembro de 1970.

³⁴ Negacionismo é a escolha de negar a realidade como forma de escapar de uma verdade desconfortável. Na ciência, o negacionismo é definido como a rejeição de conceitos básicos, incontestáveis e apoiados por consenso científico em favor de ideias tanto radicais quanto controversas.

³⁵ Obscurantismo é a prática de deliberadamente impedir que os fatos ou os detalhes de algum assunto se tornem conhecidos. Possuem duas denotações históricas e intelectuais comuns que se apresentam na ação deliberada de restringir o acesso do povo ao conhecimento ou se apresenta como um estilo de ser obscuro, como em literatura e arte.

³⁶ IHERING, Rudolf Von, A Luta pelo Direito. Tradução de João Vasconcelos. São Paulo: Forense, 2006., p.41.

procurar o melhor caminho de modo a quebrar as barreiras que se deparar no percurso.

Neste sentido também deve ser a análise da estrutura normativa do Direito Fundamental ao Trabalho no âmbito internacional, revelada por suas fontes gerais que são: a Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em Paris, em 10 de dezembro de 1948, os pactos internacionais de direitos civis e políticos e de direitos econômicos, sociais e culturais de 1966.

Sem olvidar das fontes específicas na Constituição da OIT de 1919, Declaração Relativa aos Fins e Objetivos da OIT, Declaração sobre Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho de 1988, Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social de 2000, Declaração da OIT sobre justiça social para uma globalização equitativa de 2008 e as Convenções, Recomendações e Resoluções da OIT como um caminho para a supressão de barreiras na concretização desses direitos.

Neste sentido Rey Pérez³⁷ destaca que:

[...]la razón por la cual se há incluido em los textos de reconocimiento de derechos empezando por la Declaración univeral de 1948 y siguiendo por um buen número de textos constitucionales, es el de la inserción y el reconocimiento social, el derecho a ocupar um puesto y uma posición significativa em el grupo social del que se forme parte. Entender así el derecho al tabajo, em sentido reproductivo, debería implicar profundas reformas em nuestros sistemas para materializar y hacer efectivo el derecho y que no se quede em mera declaración formal.

Ademais, a disciplina utilizada aqui para falar de norma está também associada ao conceito apresentado por Ávila³⁸ em que as normas não são os textos nem o conjunto deles, mas representa o sentido construído a partir da hermenêutica ou interpretação dos textos legais. Visto que, os dispositivos legais são objetos da interpretação sendo a norma o resultado.

Assim todas essas interpretações (normas) também integram o Direito Internacional do Trabalho por retratarem o comprometimento com a garantia, promoção e a ampliação das conquistas sociais já alcançadas pelos trabalhadores,

³⁷ REY PÉREZ, José Luis. El derecho al trabajo en las sociedades sin empleo como principal problema. In: GARRIDO GÓMEZ, Maria Isabel (ed.). La eficacia de los derechos sociales hoy. Madrid: Dykinson, 2013, p.68.

³⁸ ÁVILA, Humberto. Teoria dos Princípios: da definição à aplicação dos princípios jurídicos. 15ª ed. São Paulo: Malheiros, 2014, p.41.

como também se coadunam com os objetivos da OIT. Pois,, visam estabelecer critérios básicos de proteção ao trabalhador, de forma a assegurar padrões mais condizentes de dignidade e de bem-estar social.

Contudo, o Direito Internacional do Trabalho não se ocupa apenas das normas ou das fontes específicas (sejam elas formais ou materiais) oriundas da Conferência Internacional do Trabalho da OIT e sim de todos os diplomas internacionais que contêm disposições sociais e que influenciam, de algum modo, a proteção e a promoção dos Direitos Humanos dos trabalhadores no âmbito internacional.

Com isso na atualidade, o cenário mundial está permeado por relações internacionalizadas, globalizadas³⁹, mundializadas⁴⁰ No qual, verificamos o impacto desse cenário na normatização do trabalho, em seu caráter social, regulatório, balizador e protetivo do trabalhador.

E, diante disso, surge o problema de conciliar essas ações. Visto que, em um primeiro momento, são antagônicas por buscarem uniformizar as relações entre capital e trabalho em desacordo ou desconsiderando as realidades díspares entre os diversos países do mundo.

Ademais, também pelo contexto histórico evolutivo da normatização do trabalho, estamos caminhando no sentido oposto daquilo delineado no âmbito internacional. Visto que, a normatização eminentemente protetiva do trabalhador, sofre influência mercantilista, com priorização dos resultados econômicos sem conexão com os fatores originários que demandaram sua evolução.

Realiza assim, o fenômeno da internacionalização inversa. Pois, não visa a defesa dos interesses e melhoria das condições de vida da classe operária, mas, os valores e interesses do capital internacional dominante de forma a pressionar os países, em nome da competitividade e do retrocesso nas legislações protetivas, para atender o modelo liberal.

³⁹ A globalização, que possui variados sentidos, pode ser entendida como: “a ação sem fronteiras nas dimensões da economia, da informação, da ecologia, da técnica, dos conflitos transculturais e da sociedade civil”. In: BECK, Ulrich. O que é a globalização? Tradução de André Carone. São Paulo: Paz e Terra, 1999, p. 46.

⁴⁰ Como preferem CHESNAIS e SUPIOT. Nesse sentido consultar: CHESNAIS, François. A Mundialização do Capital, Tradução Silvana Finzi Foá, São Paulo, Xamã, 1996 e SUPIOT, Alain. *Homus Juridicus: Ensaio sobre a função antropológica do direito*. Tradução Maria Ermantina de Almeida Prado Galvão. São Paulo: Wmf Martins Fontes, 2007.

Desse modo, a internacionalização do direito é a operacionalização dos fatores ou fenômenos jurídicos em diversos territórios e por atores diferentes. E neste aspecto, apresenta significativos efeitos sobre o sistema jurídico contemporâneo.

Posto que, desterritorializa o fenômeno jurídico e sua construção por meio de de diferentes atores, de forma multidirecional, fazendo com que os princípios e conceitos que deram as bases do direito internacional, como os de soberania e autonomia, de nacionalidade de público e privado, de estatal e não-estatal, de norma cogente e voluntária, limites territoriais e monopólio estatal da violência legítima, se tornem insuficientes enquanto norteadores de interpretação do ordenamento.⁴¹

Assim essa internacionalização do Direito do Trabalho é um compromisso entre os Estados mundiais na busca de condições dignas de trabalho, concorrência internacional e paz social, a fim de humanizar as relações entre trabalhadores e empregadores, em razão de sua origem interligada ao movimento operário.⁴²

Com isso, o Direito Internacional do Trabalho, realiza a missão de “regular universalmente os princípios fundamentais das legislações internas do trabalho”⁴³.

Ademais, tem sua evolução também ligada a uma certa uniformização das condições de trabalho no mundo, geradas pela aproximação dos métodos de produção e o uso e intercâmbio de tecnologias pelos setores produtivos mundiais, como um efeito globalizante (adoção dos mesmos meios tecnológicos, forma de organização do trabalho, idênticos problemas, intercâmbio de trabalhadores facilitado pela evolução dos transportes e comunicações).

E, tais circunstâncias no mundo do trabalho passam a ser de conhecimento dos trabalhadores mundiais, gerando discussões internacionais sobre melhorias das condições de trabalho adotadas por alguns países.

Nesse aspecto os trabalhadores pressionam a adoção de medidas internacionalmente adotadas (direitos, métodos, garantias, assistência), para melhoria da sua condição social, como também os empregadores, pressionam pela possibilidade de acirramento de conflitos, incorporaram estas condições para evitar prejuízos e risco de ruptura do *status quo*.

Ambos são fatores considerados como determinantes para alteração da postura dos estados, na adoção e positivação na sua legislação interna de garantias

⁴¹ VARELLA, Marcelo D. Direito Internacional Público. São Paulo: Saraiva, 2012, p.56

⁴² SÚSSEKIND, Arnaldo. Direito Internacional do Trabalho. São Paulo: LTR Editora, 2000, p. 1459.

⁴³ Ibid.2000, p.1459.

que foram evidenciadas em outros países⁴⁴. Portanto, não é apenas uma influência internacional para que os países adotem em sua legislação as garantias trabalhistas de outros países. É uma busca efetiva de discussão em âmbito internacional da consolidação de uma legislação “universal” sobre trabalho.

Revela também a importância da atuação da OIT, porquanto, suas ações normativas impactam e internacionalizam as discussões e influenciam as legislações internas dos países que são signatários de suas convenções.

Dentre elas, a adoção da Convenção n.º. 12 (indenização por acidente do trabalho na agricultura -1921), Convenção n.º. 42 (indenização de trabalhadores por doenças ocupacionais -1934), Convenção n.º. 103-(proteção à maternidade -1952), Convenção n.º. 115 (proteção contra radiações-1960), Convenção n.º. 120 (higiene no comércio e escritórios -1964), Convenção n.º. 148 (meio ambiente de trabalho -contaminação do ar, ruído e vibrações-1977), Convenção n.º. 155 (segurança e saúde dos trabalhadores -1981), Convenção n.º. 161 (serviços de saúde no trabalho -1985), Convenção n.º. 167(segurança e saúde na construção-1988), Convenção n.º. 170 (segurança na utilização de produtos químicos-1990), Convenção n.º 182 (piores formas de trabalho infantil e a ação imediata para sua eliminação -1999)⁴⁵.

⁴⁴ Diante da internacionalização das formas de produção, vislumbra-se, na mesma proporção, uma internacionalização mais intensa e precisa do direito do trabalho, com incentivo à sindicalização internacional e busca de uma normatização internacional de princípios éticos e sociais no trabalho, efetivando-se uma « mondialisation de la démocratie et de l'Etat de Droit ». A comprovar esta visão, é fácil constatar a presença de vários instrumentos jurídicos internacionais voltados para a proteção do ser humano, tais como: a Declaração Universal dos Direitos do Homem, adotada pela Assembleia geral das Nações Unidas, publicada, em 10 de dezembro de 1948; a Convenção Europeia de Salvaguarda dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais (assinada em Roma, 4 de novembro de 1950); a Carta Social Europeia (assinada pelo Conselho da Europa, em 1961); a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica), adota em 22 de novembro de 1969, acrescido pelo “Protocolo de San Salvador”, em novembro de 1988; a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores (de 9 de dezembro de 1989); a Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (adotada pela Conferência Internacional do Trabalho, 18 de junho de 1998); a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais (adotada, em 14 de outubro de 2000, pelos quinze países membros da União Europeia); sem falar nas mais de 180 Convenções adotadas pela OIT, das quais merecem destaque a de número 87, referente à liberdade sindical (de 1948), a de número 158, relativa à proibição de dispensa arbitrária (de 1982) e a de número 168, relativa à promoção do emprego e à proteção contra o desemprego (de 1991), esta última ratificada pelo Brasil em março de 1993; e a Declaração Tripartite de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social, adotada pela OIT, em novembro de 1977 e emendada em novembro de 2000. Merece destaque, a propósito, uma passagem do preâmbulo da Constituição da OIT, na qual se afirma: “...o crescimento econômico é essencial, mas ele não é suficiente para assegurar a equidade, o progresso social e a erradicação da pobreza, e isto confirma a necessidade da OIT de promover políticas sociais sólidas, a justiça e as instituições democráticas”. Souto Maior, Jorge Luiz. A Fúria. Revista LTr., v.66, 2002, p. 03-04.

⁴⁵ Dados disponível em: <<http://www.ilo.org/brasilia/convencoes/lang--pt/index.htm>>. Acesso em 19 abr 2020.

Assim todas estas Convenções representam a adoção de medidas de proteção do trabalhador, que quando ratificadas, serão aplicadas internamente pelos países signatários.⁴⁶

Também merece destacar os dispositivos relativos ao Direito do Trabalho presentes na Declaração Universal dos Direitos do Homem-DUDH, que norteiam, enquanto princípios, a própria normatização emanada pela Organização Internacional do Trabalho.

Os artigos XXIII, XXIV e XXV, da DUDH de 1940, consagram os princípios da igualdade de remuneração e o caráter satisfativo das necessidades do trabalhador e sua família, a liberdade sindical, repouso, lazer, férias e jornada de trabalho limitada, direito à saúde, bem-estar, alimentação e segurança em caso de desemprego, dentre outros.

Com isso na atualidade a OIT, sensível aos desdobramentos resultantes do processo de globalização econômica e da influência dos interesses das grandes corporações transnacionais para a configuração das normas que regem capital e trabalho, que subjugam, em grande parte, o poder dos estados enquanto legisladores das normas trabalhistas, tem se posicionado formalmente sobre a necessidade de medidas de controle e proteção do trabalhador.

Como exemplo disso, temos a Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa de 2008, resultante da 97ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, reunida em Genebra, destacando a constatação de um contexto atual diferenciado por conta da globalização e fluxo de trabalhadores, No qual alguns países são mais beneficiados no processo de cooperação e integração econômica mundial, enquanto outros atravessam grandes dificuldades e se deparam com o aumento do desemprego e da economia informal dentro de suas fronteiras.

Isso evidência a necessidade de se buscar e obter resultados mais equitativos entre todos, para atingir a aspirada justiça social universal a fim de alcançar o pleno

⁴⁶ A OIT é responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho (convenções e recomendações). As convenções, uma vez ratificadas por decisão soberana de um país, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico. O Brasil está entre os membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião. Disponível em:< <http://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 19 abr 2020.

emprego, sustentabilidade, coesão social, redução da pobreza e das desigualdades crescentes.⁴⁷

Assim, toda a ação que visa proteger os trabalhadores contra o sistema capitalista global é fruto de vários e constantes episódios de luta e combate às desigualdades ocasionadas pelas ações hegemônicas implementadas pelas empresas transnacionais defendendo a lógica do mercado, do lucro, subjugando governos nacionais, e desprezando as legislações de proteção do trabalho.

E, dessa forma, as consequências da internacionalização dessas normas de mercado no sistema jurídico interno dos países, conforme observado, fragiliza a proteção social dedicada aos trabalhadores na legislação laboral, gera consequências que vão desde a derrocada de direitos tradicionalmente garantidos aos trabalhadores, ou até o paulatino afrouxamento legal em relação a estas garantias, por meio de processos de desregulamentação e de flexibilização das leis trabalhistas.

Neste aspecto, por outro lado, o processo de adoção de normas trabalhistas de caráter internacional funciona como uma postura leal de adoção de políticas universais de proteção ao trabalhador, mesmo que seja efetivada de forma gradual, face ao poderio e influência de outros atores internacionais, como as grandes corporações transnacionais e seus interesses focados no lucro.

No qual os Estados foram perdendo poder, e, por consequência, sua legislação interna, também perdeu influência, em detrimento da normatização centrada em questões de mercado.

Desse modo, o Direito Estatal, antes soberano e absoluto na produção de normas jurídicas, sofre indiscutível impacto do mundo globalizado, que produz tratados internacionais reguladores de matérias antes presentes exclusivamente no âmbito da legislação interna das nações, influenciando os Tribunais e suas decisões, que seguem o fluxo das demandas do mercado global.

Ademais, a interação dos indivíduos componentes de diversos Estados, propiciada pelas novas tecnologias, em especial da informação, e o grande fluxo de pessoas pelo mundo, derruba fronteiras, inclusive as jurídicas, na construção das

⁴⁷ Disponível em: < <http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 10 abr 2020.

normas. E, conseqüentemente, para permanecer competitivo no mundo No qual inexistem fronteiras, também o Direito é obrigado a reformar-se.⁴⁸

Sem descuidar da perspectiva atual globalizante, na qual as grandes corporações mercantis ganham força política e de domínio da vontade dos Estados nacionais, determinam o fluxo de bens e capital que redesenham os limites territoriais do mercado mundial, impactam de forma bastante contundente nas relações de trabalho do que a própria legislação trabalhista, que vem sendo descaracterizada por decisões políticas “codificadas em leis mercantis”.

Posto que, a divisão internacional do trabalho e emprego se determina pela normatização internacional do comércio, que ganha força em razão da suposta influência negativa que legislações protetivas aos trabalhadores, que são oriundas do direito do trabalho, emergem obstáculos ao pleno emprego e à competitividade das empresas no cenário de concorrência mundial.⁴⁹

Do mesmo modo, esse avanço da internacionalização de leis de mercado influenciam os processos de flexibilização⁵⁰ e desregulamentação⁵¹ da legislação trabalhista⁵², principalmente nos países No qual a legislação laboral é mais protetiva

⁴⁸ MOROSINI, Fábio. Globalização e Direito: Além da metodologia tradicional dos estudos jurídicos comparados e um exemplo do Direito Internacional Privado. Brasília. a. 43 n. 172 out./dez. 2006.

⁴⁹ Analisando essa correlação entre flexibilização e desemprego, sob o prisma da realidade, e não no âmbito abstrato, o que se percebe é que a redução de direitos do trabalhador, que vem se implementando no Brasil há algum tempo, mais precisamente, desde 1967, com a criação do FGTS, com o complemento da terceirização, do banco de horas, do contrato a tempo parcial, da suspensão temporária do contrato de trabalho, e tantas outras leis ou entendimentos jurisprudenciais que ao longo de anos vem reduzindo garantias e proteções conferidas ao trabalhador, não tem repercutido no nível de emprego. Aliás, o Brasil, do 9º lugar no nível de desemprego absoluto entre os países do mundo, em 1980, passou, em 2000, para o 2º lugar, segundo informa a Folha de S. Paulo, em sua edição de 29 de maio, 2002, p. B-5. Ver: Souto Maior, Jorge Luiz. A Fúria. Revista LTr., v.66, 2002, p. 02. SOUPIOT, Alain, Lei e trabalho. Um mercado mundial de regras? Tradução: Rinaldo José Varussa. Disponível em: <http://newleftreview.org/article/download_pdf?language=pt&id=2618>. Acesso em: set 2015.

⁵⁰ Sob um ponto de vista estritamente conceitual, flexibilização representa a adaptação das regras jurídicas a uma nova realidade, gerando um novo tipo de regulamentação. In: Souto Maior, Jorge Luiz. 2014. Velhas e novas ameaças do neoliberalismo aos direitos trabalhistas. Disponível em: <<http://cartamaior.com.br/?/Editoria/Principios-Fundamentais/Velhas-e-novas-ameacas-do-neoliberalismo-aos-direitos-dos-trabalhadores/40/32475>>. Acesso em 19 abr 2020.

⁵¹ Ibid. Por desregulamentação identifica-se a ideia de eliminação de normas do ordenamento jurídico estatal que não mais se justificariam no contexto social, incentivando-se a auto regulação pelos particulares.

⁵² Ambas, no entanto (flexibilização e desregulamentação), quando apoiadas no pressuposto da necessidade de alterar as relações de trabalho, para fins de satisfação do interesse econômico, acabam se constituindo em meros instrumentos de redução dos custos do trabalho, mascarando-se tal intenção. In: Souto Maior, Jorge Luiz. 2014. Velhas e novas ameaças do neoliberalismo aos direitos trabalhistas. Disponível em: <<http://cartamaior.com.br/?/Editoria/Principios->

do hipossuficiente, sob o pretexto e discurso recorrentes de que as garantias estampadas em normas de proteção ao trabalhador são o principal impeditivo ao pleno emprego.

E essa influência do mercado, como alerta Supiot⁵³, imprime uma lógica de política financeira, como um fim em si mesmo, que acaba por impingir e favorecer uma “competição global entre trabalhadores” e uma adaptação da legislação de acordo com os requisitos do mercado.⁵⁴

Com isso, a influência da normatização internacional nos processos de flexibilização e desregulamentação das leis trabalhistas pelo mundo, está vinculada ao modelo político neoliberal⁵⁵, que corrói o princípio da proteção ao trabalhador, alicerça filosófico em que se sustenta o Direito do Trabalho, buscando a consecução de valores bem maiores que os puramente econômicos.⁵⁶

Do mesmo modo, sob a perspectiva policontextual da modernidade e do mercado globalizado, informatizado, temos também a imposição de diretrizes normativas às relações seculares entre capital e trabalho para um deslinde natural do

Fundamentais/Velhas-e-novas-ameacas-do-neoliberalismo-aos-direitos-dos-trabalhadores/40/32475>. Acesso em 20 abr 2020.

⁵³ SOUPIOT, Alain, Lei e trabalho. Um mercado mundial de regras? Tradução: Rinaldo José Varussa. Disponível em: <<http://saber.unioeste.br/index.php/tempohistoricos/article/view/9013/6604>>. Acesso em 20 abr. 2020.

⁵⁴ Tal sistema, as avessas, assume que o quadro jurídico do comércio é sacrossanto, enquanto que o dos direitos dos trabalhadores se considera uma variável, capaz de ajustes conforme os requisitos do mercado. A OIT adotou a mesma cantilena, tentando legitimar as normas internacionais do trabalho a partir do ponto de vista da concorrência econômica. “Nos países em vias de desenvolvimento, os empregadores devem entender que uma dieta saudável ajuda a construir uma força de trabalho mais forte e isto, a longo prazo, fará sua empresa ou país mais competitivo, portanto, mais atrativo para os investidores.” Tal lógica, obviamente, eliminaria qualquer necessidade de cuidar dos velhos ou dos doentes, que representam, evidentemente, uma desvantagem competitiva. In: SOUPIOT, Alain, Lei e trabalho. Um mercado mundial de regras? Tradução: Rinaldo José Varussa. Disponível em : <<http://saber.unioeste.br/index.php/tempohistoricos/article/view/9013/6604>>. Acesso em 20 abr 2020, p. 7.

⁵⁵ Sobre a ideologia neoliberal, a lição de Maldonado Filho: “segundo os economistas neoliberais, a modernização e o desenvolvimento econômico dos países dependem apenas da capacidade dos governos de reformarem as estruturas econômicas de seus países com vistas a adaptá-los ao mundo globalizado, ou seja, é imprescindível realizar as seguintes reformas econômicas: abrir a economia à concorrência internacional, propiciar ampla liberdade de movimento ao capital, desregulamentar os mercados internos, em especial o mercado de trabalho, e realizar uma ampla privatização das empresas estatais. Em outras palavras, as reformas econômicas devem ser feitas de forma a permitir a maior liberdade possível ao capital em sua busca do lucro máximo (...)”. Ver: Maldonado Filho, E. "Globalização e neoliberalismo: o surgimento do novo ou a volta ao passado?". In: Carrion, R.K. M. e Vizontini, P.G.F. (Orgs.), Globalização, Neoliberalismo, Privatizações: quem decide esse jogo? Porto Alegre: Ed. Universidade/UFRGS, 1997.

⁵⁶ Goldschmidt, Rodrigo. Flexibilização dos direitos trabalhistas. Ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência. São Paulo. LTr, 2009.

sistema, neste sentido Souto Maior aduz que não se pode “justificar a dominação dessas ideias a partir dos postulados da “modernidade” e do “fatalismo”, posto que, historicamente, já se apresentaram como fenômenos chamados de robótica e imperialismo”.⁵⁷

Visto que, na atualidade, é possível constatar o aumento da ingerência da lógica mercantil nessa internacionalização do direito do trabalho, encabeçada pelo poderio das grandes corporações e sua influência nas políticas legislativas dos países.

Tal ingerência traz, como consequência, a necessidade de adaptação por parte dos trabalhadores, cada vez mais pressionados a aceitar perda de direitos consagrados em nome da manutenção de seus empregos, bem como a adaptação dos Estados, que deixam de ser protagonistas da ordem regulatória das relações de trabalho, para sujeitarem-se a uma regulamentação internacional que o sobrepõe, enquanto balizador de políticas normativas ligadas ao mercado de trabalho.⁵⁸

Ademais, a adoção desse protagonismo imposto pela lógica de mercado, ou consoante uma perspectiva sistêmica, faz com que a comunicação oriunda do subsistema econômico seja transmitida para o subsistema jurídico, que é representado por meio de desta normatização de questões do âmbito econômico.

⁵⁷ Souto Maior, Jorge Luiz. A Fúria. Revista LTr., v.66, 2002, p. 02.

⁵⁸ Em vez da livre concorrência estar baseada no direito, o direito é que tem que se basear na livre concorrência. Esta é a doutrina atualmente empunhada pelo Banco Mundial. Seus relatórios anuais - Doing Business - proporcionam uma evolução sistemática de toda a funcionalidade dos sistemas legais nacionais que têm influência sobre a eficiência econômica. A base de dados, assim produzida e revisada constantemente, está direcionada para facilitar o fornecimento das “medidas objetivas” da regulamentação empresarial vigente nos 155 países cobertos, com especial ênfase para a existência de qualquer “rigidez” nas suas práticas trabalhistas. O relatório Doing Business 2005 incluía um capítulo sobre “Contratação e Demissão de Trabalhadores”, que focava os obstáculos aos investimentos representados pela legislação trabalhista. Quadros comparativos indicavam as restrições ao aumento ou à redução no número de horas de trabalho e as “dificuldades” ou “custos” de se contratar e demitir. “Dificuldades” representavam as formas de regulamentação e os “custos” implicavam nas leis de proteção aos trabalhadores. Um índice de “rigidez de emprego” penalizava países que reconhecem muitos direitos dos trabalhadores: seguro social para os empregados em tempo parcial; salários mínimos excessivos (se estima que US\$ 20 ao mês é muito para um trabalhador africano); semana de trabalho restrita a menos de 66 horas; exigência de notificação dos demitidos a uma terceira parte (por exemplo, um sindicato); programas para combater a discriminação racial ou sexual 19. Estes indicadores são projetados para permitir o estabelecimento de parâmetros para as políticas nacionais de regulamentação que avaliam o quanto a legislação de um país estimula ou dissuade o investimento estrangeiro. Eles são dirigidos tanto aos investidores internacionais, a quem eles fornecem pesquisas sobre o “ambiente jurídico” mais rentável, como aos próprios Estados, que são, assim, atraídos para uma competição pelo aumento destes benefícios pelo mundo todo. In: Soupiot, Alain, Lei e trabalho. Um mercado mundial de regras? Tradução: Rinaldo José Varussa. Disponível em: <<http://http://saber.unioeste.br/index.php/tempohistoricos/article/view/9013/6604>>. Acesso em 20 abr. 2020, p. 8-9.

Neste viés de mercado, a forma de controle sobre o trabalhador não desaparece, apenas muda de forma e ocorre menos sobre a maneira de efetuar determinada tarefa do que sobre o seu resultado, ao invés de o trabalhador se submeter às ordens de um chefe na execução de seu trabalho. Isso ocorre por que o empregado adere a objetivos que são claros e de conhecimentos de todos no ambiente laboral, ou seja, predomina aqui a busca pelos números.⁵⁹

Nesse contexto, o trabalhador é destinado a realizar seus atos na ordem e velocidade previstas, estando sob o controle e supervisão de outra pessoa de nível hierárquico maior.

Essa condição é adaptada e programada para uma produção em massa que obedece a padrões quantitativos, ou seja, a metas, caracterizando o que Supiot⁶⁰ identificou como governança por números, No qual o objetivo é cumprir as metas estabelecidas ou então, alcançar um determinado número, deixando de lado a qualidade.

Desse modo, esse panorama revela que a expansão do fenômeno da internacionalização do Direito do Trabalho, que inicialmente teve suas bases solidificadas em valores de cooperação, parceria, troca de boas práticas, benefícios mútuos, aprimoramento das capacidades, melhoria de condições de trabalho em todos os cantos do mundo.

Na realidade, é guiado de forma primordial por outros valores menos “nobres”, como concorrência, mercantilismo, lucro incondicional, resultados financeiros favoráveis aos investidores internacionais, interesses individuais das grandes corporações e construção de status.

Ao passo que, impõe aos trabalhadores e os Estados, como explica Supiot⁶¹ à sujeição ao fenômeno do “Darwinismo normativo”, que determina a sobrevivência,

⁵⁹ O autor destaca que: “Fomos objetivados! ”: é assim que os trabalhadores designam as novas formas de direção do “recurso humano” às quais estão submetidos. O trabalhador objetivado é aquele que, estando submetido ao poder anônimo de objetivos a serem atingidos, perdem o último elemento de subjetividade, a relação pessoal com um chefe. Consultar a obra: Ensaio sobre a função antropológica do direito. Alain Supiot. Tradução: Maria Ermantina de Almeida Prado Galvão – São Paulo: WMF Martins Fontes, 1º ed. 2007. p.212.

⁶⁰ SUPIOT, Alain. La Gouvernance par les nombres – Cours au Collège de France (2012-2014). Paris: IEA Nantes/Fayard, 2015.p.56.

⁶¹ Ibid.2015,p.65.

apenas, das normas mais adequadas aos interesses e exigências dos investidores internacionais sobrevivam.

Com isso, temos a pressão por adaptação pelas legislações originariamente protetivas, No qual não está restrita a competição mundial sob o manto da economia, pura e simplesmente. Adentre na esfera jurídica e interfere na política legislativa dos estados, que sucumbem ao mercado, ao discurso desregulamentador e dismantelador da legislação do trabalho, a fim de atender os interesses desse mercado Globalizado.

No qual não há apenas a regulamentação das leis, leva também em consideração as diversas realidades nacionais e sua policontextualidade de forma a estabelecer pelo próprio mercado, um modelo ideal de ordenamento jurídico que atenda exclusivamente aos seus interesses. Essa fato, subverte de forma cruel a lógica de usar a lei para propiciar desenvolvimento humano e melhoria das condições sociais do trabalhador.⁶²

Diante disso é necessário defender que o Direito fundamental ao Trabalho, pela sua abrangência nacional e internacional é verdadeiramente ao mesmo tempo um direito humano (no âmbito internacional) e um direito fundamental (no âmbito jurídico interno de cada país) e este aspecto o aproxima da busca pela proteção e identificação da Pessoa com Deficiência Intelectual na sociedade e no mercado laboral que será evidenciado a seguir.

Visto que, segundo Ihering,⁶³ o direito só se rejuvenesce quando se elimina o próprio passado. No qual em particular podemos representar esse rejuvenescimento a partir da eliminação das décadas de exclusão da PcDI do ambiente laboral aliado às concepções sobre a hierarquia das normas e aferição de sua compatibilidade pelo ordenamento interno que analisaremos a seguir.

⁶² Do início da década de 1970, o PIB per capita cresceu nos EUA por volta de 75%, enquanto que o salário médio dos trabalhadores homens passou (em dólares equivalentes) de US\$ 15,24, em 1973, para US\$ 15,26, em 2004. Robert Reich, „An Economy Raised on Pork”, New York Times, 3 de setembro de 2005. Consultar: In: Supiot, Alain, Lei e trabalho. Um mercado mundial de regras? Tradução: Rinaldo José Varussa. Disponível em: <<http://saber.unioeste.br/index.php/tempohistoricos/article/view/9013/6604>>. Acesso em 20 abr 2020.

⁶³ IHERING, Rudolf Von, A Luta pelo Direito. Tradução de João Vasconcelos. São Paulo: Forense, 2006, p.41.

2.3 O CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE E A CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Diante de todos os tratados em matéria de direitos humanos ratificados pelo Brasil, é possível afirmar que, tanto os tratados incorporados pelo rito previsto no parágrafo 3º do artigo 5º da Constituição Federal, quanto os demais tratados ratificados por maioria simples e aprovados até o advento da Emenda Constitucional 45/2004 (que, de acordo com o Supremo Tribunal Federal, possuem hierarquia supralegal), ensejam a possibilidade de aferição da compatibilidade entre tais atos normativos e os tratados.

Esse posicionamento ficou evidenciado na decisão do STF sobre o efeito “paralisante”⁶⁴ da eficácia de toda e qualquer hipótese legal prevendo a prisão civil do depositário infiel, seja ela criada antes da aprovação do tratado, seja ela introduzida posteriormente.

Com isso, a decisão do STF no concernente ao tema efetivou o chamado controle de convencionalidade, pelo menos no sentido de afastar a aplicação de norma interna de matriz infraconstitucional.

Essa terminologia foi adotada e difundida no Brasil por Valério Mazzuoli⁶⁵ (em adesão à tradição francesa) para evidenciar a distinção entre o controle de constitucionalidade, pois independentemente de sua hierarquia constitucional, faz referência a afirmação de que os tratados (e convenções) operam como parâmetro para o controle de outros atos normativos hierarquicamente inferiores ou não.

Desse modo, a atual orientação do Supremo Tribunal Federal-STF segue com a distinção entre os tratados aprovados pelo rito do artigo 5º, parágrafo 3º, CF, dotados de valor jurídico equivalente ao das emendas constitucionais, dos demais tratados, aprovados pelo Congresso Nacional por maioria simples e antes da entrada em vigor da Emenda Constitucional 45, de 2004.

⁶⁴ STF.RE 466.343, Rel. Ministro Cezar Peluso e do voto do Ministro Gilmar Mendes no publicado no DJ em 05.06.2009.

⁶⁵ STF.RE 466.343, Rel. Ministro Cezar Peluso e do voto do Ministro Gilmar Mendes no publicado no DJ em 05.06.2009.

Contudo, a despeito das diferenças entre as duas espécies de tratados, o elo comum entre os mesmos é o de que, o simples fato de prevalecerem, por força da sua superior hierarquia e do caminho trilhado pelo próprio STF, sobre a normativa legal interna, lhes garante a condição de parâmetro do controle de convencionalidade.

Este controle, assim como ocorre no caso do controle de constitucionalidade, está em sintonia com a orientação do STF sob ao crivo da hierarquia das normas. Da mesma forma não parece correto, salvo melhor juízo, distinguir, para efeitos do controle de convencionalidade, apenas uma parte dos tratados de direitos humanos, buscando definir convenções (ainda mais para o efeito ora discutido) como sendo uma espécie do gênero tratados, que, em virtude de determinadas peculiaridades, deveriam então ser incorporados pelo rito do artigo 5º, parágrafo 3º, da CF, ao passo que os demais tratados de direitos humanos poderiam então ser aprovados por maioria simples no Congresso Nacional.

Este posicionamento revela que a duplicidade de regime criada pelo STF para os tratados de direitos humanos, mas especialmente o fato de o STF afirmar a sua competência para realizar o controle (difuso e concentrado) de constitucionalidade do tratado, tornam a questão ainda mais complexa, visto que o controle de convencionalidade se apresenta em condição subalterna ao próprio controle de constitucionalidade.

De outro modo, vale asseverar pela possibilidade do controle de convencionalidade (interno) não se apresentar apenas como um controle exclusivamente jurisdicional, com possibilidade, do Poder Legislativo, quando da apreciação de algum projeto de lei, utilizar os tratados internacionais como parâmetro de análise da legislação interna, de modo a impedir a incompatibilidade preventiva também nessa seara.

Ademais, a obrigação de controlar a convencionalidade das normas transcende até às atribuições do Poder Judiciário. Neste sentido o Legislativo já controla a constitucionalidade dos projetos das futuras leis ao apreciá-las nas comissões de constituição e justiça do Senado Federal e da Câmara dos Deputados.

Da mesma forma, (os parlamentares) hão de controlar a convencionalidade da produção normativa, devendo rejeitar projetos inconventionais, mesmo se guardarem

compatibilidade com a Constituição Federal. O procedimento preventivo evita que a regra aprovada venha ser declarada inconvenção futuramente pelo juiz.

Diante dessa problemática, no ordenamento jurídico contemporâneo o único tratado internacionalis de direitos humanos que ostenta a força equivalente a das Emendas Constitucionais é a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo foram incorporados pelo trâmite previsto no artigo 5º, § 3º da Constituição Federal e assinados em Nova York, na data 30 de março de 2007, aprovados pelo Congresso Nacional pelo Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008 e promulgados pelo Presidente da República pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009.

Neste sentido, Mazzuoli,⁶⁶ esclarece que a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência representa um instrumento importante para proteção das pessoas com deficiência, uma vez que inova em dimensionar o desenvolvimento social, bem como de inclusão de maneira objetiva e por se tratar de instrumento vinculante aos Estados, uma vez que, anteriormente, apenas haviam normas de softlaw⁶⁷, sem caráter jurídico-obrigacional. E neste diapasão, a seguir, buscou-se identificar a pessoa com deficiência no mercado laboral como sujeito de direitos.

⁶⁶ MAZZUOLI, 2015. p. 308

⁶⁷ Expressão utilizada no âmbito do Direito Internacional Público que designa o texto internacional, sob diversas denominações, que são desprovidos de caráter jurídico em relação aos signatários. São, portanto, facultativas, ao contrário do que ocorre com o jus cogens, que são normas cogentes.

3 A IDENTIFICAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL NO AMBIENTE LABORAL

Para conceituar e identificar a Pessoa com Deficiência Intelectual no âmbito do Direito do Trabalho, utilizou-se a disciplina normativa estatuída pela Lei 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência –EPD ou Lei Brasileira de Inclusão-LBI), para também revelar as concepções e regras formuladas na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, pois, representam os pilares contemporâneos da defesa de direitos dessa parcela populacional.

Desse modo, para o presente estudo, a Pessoa com Deficiência Intelectual é aquela que possui alguma restrição cognitiva e que costuma apresentar dificuldades para resolver problemas, compreender ideias abstratas (como as metáforas, a noção de tempo e os valores monetários), estabelecer relações sociais, compreender e obedecer a regras, realizar atividades cotidianas, como por exemplo, as ações de autocuidado, com incapacidade conceituada e tipificada pela Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) e que podem dificultar sua participação plena e efetiva na sociedade, seja de natureza permanente ou transitória.

Ademais, essa deficiência também pode limitar a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária e/ou atividades remuneradas, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social. Com potencial para obstar a inclusão social e inserção, permanência e exercício de atividade laboral pelo fato de necessitar de medidas específicas e pontuais de capacitação para o acesso e a manutenção do emprego.

Com isso a concepção contemporânea sobre a Pessoa com Deficiência Intelectual sofre grande influência do conceito social de deficiência, que fora incorporado ao ordenamento jurídico brasileiro, sendo oportuno apresentar essa trajetória de evolução normativa adiante.

3.1 AS DIRETRIZES DOS ESTUDOS SOBRE OS DIREITOS DA PcD E A EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE DEFICIÊNCIA, INCAPACIDADE E DESVANTAGEM

Para contextualizar as importantes contribuições os *Disability Studies*⁶⁸ (Estudos da Deficiência) e os modelos teóricos médico e social, temos que destacar inicialmente aqueles derivados dos movimentos sociais que ocorreram nos EUA,⁶⁹ Reino Unido e que foram e são determinantes na academia e na estrutura da organização das diferentes sociedades. Visto que, esses estudos influenciaram no pensamento da população em determinadas épocas, repercutindo diretamente no modo de vida das PcDs.

É iniciado pelo o Movimento da Vida Independente⁷⁰ que representou uma força política e inspiração para o grupo específico das PcDs no mundo e também para o desenvolvimento dos Estudos da Deficiência desenvolvido na Universidade de Berkeley na Califórnia, em 1962, quando a instituição recusou-se a admitir Ed Roberts por sua deficiência adquirida pela Poliomielite. Foi instigado por dois movimentos importantes da época, o movimento feminista e o dos afrodescendentes no período entre 1960 e 1970.

⁶⁸ Os estudos sobre deficiência são uma disciplina acadêmica que examina o significado, a natureza e as consequências da deficiência. Inicialmente, o campo focava na divisão entre "deficiência" e "deficiência", onde deficiência era uma deficiência da mente ou do corpo de um indivíduo, enquanto a deficiência era considerada uma construção social. Essa premissa deu origem a dois modelos distintos de deficiência: o modelo social e o modelo médico de deficiência. Em 1999, o modelo social foi universalmente aceito como o modelo preferido pela área. No entanto, nos últimos anos, a divisão entre os modelos social e médico foi desafiada. Além disso, tem havido um maior foco na pesquisa interdisciplinar. Por exemplo, investigações recentes sugerem que o uso de "marcadores transversais de estratificação" pode ajudar a fornecer novos insights sobre a distribuição não aleatória de fatores de risco capazes de agravar os processos de deficiência. Surgiram na década de 1980, principalmente nos Estados Unidos, Reino Unido e Canadá. Em 1986, a Seção para o Estudo de Doenças, Deficiências e Incapacidades Crônicas da Social Science Association (Estados Unidos) foi rebatizada de Society for Disability Studies. O primeiro programa de estudos de deficiência dos Estados Unidos surgiu em 1994, na Syracuse University. A primeira edição do Disabilities Studies Reader (uma das primeiras coleções de artigos acadêmicos relacionados aos estudos da deficiência) foi publicada em 1997. O campo cresceu rapidamente nos dez anos seguintes. Em 2005, a Modern Language Association estabeleceu os estudos sobre deficiência como uma "divisão de estudos". Disponível em: <<https://disstudies.org/index.php/disability-studies-101/>>. Acesso em 26 fev 2020.

⁶⁹ The History of the Americans with Disabilities Act. 1992. Disponível em: <<http://dredf.org/news/publications/the-history-of-the-ada>>. Acesso em: 15 mar 2020.

⁷⁰ Ibid. 1992, p.4

Ambos tinham como pressuposto central a luta por direitos civis a esses grupos iguais aos de qualquer outro cidadão norte americano, sendo determinante para que, em meados 1990, fosse criada a Lei dos Americanos com Deficiência – ADA.

Neste diapasão, a organização popular tornou-se ainda mais importante porque pela primeira vez na história do país, ou na história do mundo, ficou pactuado que as empresas deveriam parar e pensar no acesso a pessoas com deficiência. Se a ADA significasse alguma coisa, seria que as pessoas com deficiência não estariam fora da vista e da mente.

É baseada em uma presunção básica de que as PcDs querem e são capazes de trabalhar, serem membros de suas comunidades sem exclusão e segregação.

E, enquanto alguns retratam essa nova era como mágica, sem aviso prévio, milhares de homens e mulheres no movimento pelos direitos das pessoas com deficiência sabem que esses direitos foram duramente combatidos e estão muito atrasados.

Contudo, do ponto de vista dos direitos civis, a Lei dos Americanos Portadores de Deficiência é uma codificação da justiça simples⁷¹.

For the first time in the history of our country, or the history of the world, businesses must stop and think about access to people with disabilities. If the ADA means anything, it means that people with disabilities will no longer be out of sight and out of mind. The ADA is based on a basic presumption that people with disabilities want to work and are capable of working, want to be members of their communities and are capable of being members of their communities and that exclusion and segregation cannot be tolerated. Accommodating a person with a disability is no longer a matter of charity but instead a basic issue of civil rights.⁷²

While some in the media portray this new era as falling from the sky unannounced, the thousands of men and women in the disability rights movement know that these rights were hard fought for and are long overdue. The ADA is radical only in comparison to a shameful history of outright exclusion and segregation of people with disabilities. From a civil rights

⁷¹ As deficiências eram objeto de estudo sob o ponto de vista clínico. Em 1986, a Seção para o Estudo da Doença Crônica, Deficiência e Incapacidade da Associação de Ciências Sociais foi renomeada como *Society for Disability Studies* ampliando a abordagem sobre a deficiência com a interconexão com outras ciências. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2013/11/03/education/edlife/disability-studies-a-new-normal.html?_r=0>. Acesso em: 26 mar. 2020.

⁷² Pela primeira vez na história do nosso país, ou na história do mundo, as empresas devem parar e pensar no acesso às pessoas com deficiência. Se a ADA significa alguma coisa, significa que as pessoas com deficiência não estarão mais fora da vista e da mente. A ADA parte do pressuposto básico de que as pessoas com deficiência desejam trabalhar e são capazes de trabalhar, desejam ser membros de suas comunidades e podem ser membros de suas comunidades e que a exclusão e a segregação não podem ser toleradas. Acomodar uma pessoa com deficiência não é mais uma questão de caridade, mas sim uma questão básica de direitos civis.

perspective the Americans with Disabilities Act is a codification of simple justice⁷³.

Ademais, a proposta era compreender a deficiência além do campo estritamente biomédico, restrito aos conceitos de doença, psicológicos e de reabilitação, os quais, associavam a deficiência a uma tragédia pessoal, sendo agora abordada como uma questão de direitos humanos⁷⁴, No qual um corpo com lesão ou deformidade não determinaria ou tampouco explica o fenômeno social e político da subalternidade dos deficientes.

Visava também explicar que a situação de opressão sofrida pelos deficientes não estaria ligada a perdas de habilidades, provocadas pela lesão, pois, não há como confundir lesão com deficiência.

Já no Brasil os movimentos das PcDs iniciaram a partir da constituição e atuação das Associações civis entre 1970 e 1980, também inspirados pelo Movimento da Vida Independente. Visto que, a filosofia que sustentou esse movimento foi enfatizar que os indivíduos com deficiência devem ter o controle máximo de suas vidas e com independência.

Assim o problema passa a ser entendido não como do indivíduo, mas sim como fruto de barreiras ambientais e sociais que não possibilitam uma vida independente. Sendo então, o principal aspecto de reflexão sobre o conceito de deficiência, visto que rejeita o modelo médico, no qual as PcDs eram definidas como um objeto médico, ou seja, eternos pacientes, e o médico era o principal tomador de decisões, centrado na reabilitação.

Com isso eram comuns estudos voltados para esse paradigma, desde o Século XIX, representando grande parte dos estudos relacionados ao Modelo Médico da Deficiência, voltados ao modo tradicional atrelados ao diagnóstico clínico.

Contudo, para entender a deficiência nos aspectos mais amplos, deve-se considerar uma experiência duradoura mais próxima da realidade das PcDs, ou seja, é necessário mais do que fatos médicos.

⁷³ Enquanto alguns na mídia retratam esta nova era como caindo do céu sem aviso prévio, os milhares de homens e mulheres no movimento pelos direitos dos deficientes sabem que esses direitos foram duramente lutados e estão muito atrasados. A ADA é radical apenas em comparação com uma história vergonhosa de total exclusão e segregação de pessoas com deficiência. Do ponto de vista dos direitos civis, a Lei dos Americanos com Deficiências é uma codificação da justiça simples.

⁷⁴ DREDF. Disability Rights Education & Defense Fund. Disponível em:< <https://dredf.org/about-us/publications/the-history-of-the-ada/>>. Acesso em: 17 mar 2020.

O problema surge quando há um determinismo não só a forma de tratamento, mas também, na forma de vida da PcD, que passa a ser alijada da vida social. Logo, as pesquisas e estudos apoiados neste modelo a deficiência retratavam esses indivíduos sob um viés biológico da pessoa, ou seja, com determinismo de incapacidade.

Desse modo, houve uma sistemática remoção de PcDs dos âmbitos econômico e social, obrigando-as a ficarem encarceradas em suas casas. No qual a deficiência foi reduzida às inconformidades do corpo individual e a uma concepção fatalista e imutável. Com isso, os constrangimentos e barreiras que as Pessoas com Deficiência enfrentam no seu dia a dia tendiam a ser naturalizados enquanto produto das suas putativas limitações funcionais.

Neste sentido foram incorporados rótulos e estereótipos aos indivíduos, relacionando deficiência com incapacidade, até mesmo pela Organização Mundial da Saúde –OMS, que até final da década de 1980 e início de 1990, ainda utilizava de uma classificação médica tradicional para se referir as PcDs. A deficiência era entendida como uma forma de doença e ou de anormalidade.

Com isso o conceito de anormalidade passa a ser integrado à definição de deficiência. Os sujeitos com deficiência foram considerados como incapazes de realizar uma atividade considerada normal para um ser humano, ou seja, pessoas com incapacidades e desvantagens.

Até que em 1981 sobreveio a declaração da Organização das Nações Unidas-ONU. No qual, esse ano foi caracterizado pelo Ano Internacional da Pessoa Deficiente (AIPD) e teve como objetivo principal garantir a acessibilidade, igualdade de condições, participação plena e a mudança de valores sociais, para minimizar atitudes discriminatórias.

Porém, mesmo com a concepção do AIPD, foi nítida a não distinção entre deficiência e incapacidade. Visto que, a PcD, todavia, não pode ser considerada capaz, por possuir uma deficiência, mesmo tendo dificuldades em desempenhar atividades como qualquer outra pessoa dita normal.

Essa depreciativa premissa tomada na época pela OMS junto com os estudos do Modelo Médico da Deficiência e pela forma de organização da sociedade, denunciam a opressão social vivenciada pelas PcDs, contribuindo tanto para a diferenciação social, como para sua plena exclusão.

Neste aspecto, o termo deficiência à época se referia às ideologias e as práticas discriminatórias contra as PcDs. E em que pesem os protestos e campanhas para o reconhecimento de direitos, dentre eles, de participar plenamente da vida em sociedade, eram enquadrados apenas como "pobres merecedores", No qual o estado de deficiência era produto da condição médica e ou de uma patologia individual.

Assim o fornecimento de acessibilidade para as PcDs pela sociedade e pelo Estado seria, por exemplo, uma extensão de privilégio ou até mesmo de caridade.

Portanto, a ineficiência deste paradigma científico defendeu a ideia de uma ciência exata, supostamente objetiva, neutra e distanciada da realidade das PcDs, como foi o caso do Modelo médico da Deficiência. Isso ajudou a estigmatizar o grupo e colaborar para sua marginalização.

Porém, com o fervor do movimento e a contribuição dos Estudos da Deficiência, iniciaram-se na academia pesquisas com novas abordagens, inspiradas no Modelo Social da Deficiência para reconhecer o contexto sociopolítico da PcD, as desigualdades e os atrasos no âmbito social e político desse grupo em prol da sociedade.

Este modelo possibilitou uma nova perspectiva paradigmática que se mostrou fortemente mobilizadora da insurgência política das PcDs, No qual os problemas implicados pela deficiência se prendem com as estruturas sociais e não com as funcionalidades do corpo.

Teve igualmente importantes implicações em termos de capacitação indentitária, na medida em permitiu às pessoas com deficiência uma renovada leitura da sua posição social contra os valores que as desqualificavam enquanto pessoas, irremediavelmente apartadas das atividades centrais da vida social.

Com isso os Estudos da Deficiência, atrelados ao Modelo Social da Deficiência, colaboraram apresentando reflexões sobre a complexidade de atitudes e de relações que não valorizavam as questões sociais e políticas das PcDs.

E, assim, o campo acadêmico dos Estudos da Deficiência tem se expandido, tornando-se comum a quase todas as áreas de investigação, que envolvem questões que afetam diretamente as PcDs no âmbito social, cultural, político e econômico. Pois, as pesquisas que emergem desta nova tendência, ainda em evolução, têm como interesse central a dignidade desses indivíduos por meio de sua inserção na sociedade.

Desse modo destacamos a evolução do conceito de deficiência também no âmbito das relações laborais, na qual os termos deficiência, incapacidade e desvantagem comportam uma abordagem conceitual própria. Ademais, merece uma abordagem pormenorizada de forma a impedir a confusão de seu sentido e significado na legislação e conseqüentemente no ambiente de trabalho (sociedade).

Assim, neste sentido, tivemos inicialmente à disciplina normativa apresentada pela Lei nº 7.853/89 que tratava do apoio às pessoas com deficiência e sua integração social, sem, contudo, apresentar conceito e ou definição. Já o Decreto nº. 3.298/1999 que regulamentou a referida lei, define o que constitui deficiência, deficiência permanente e incapacidade.

E, nos termos do artigo 3º, I, deficiência é “toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano”.

Já no inciso II do mesmo artigo, destaca que a deficiência permanente é “aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos”.

E a incapacidade, por sua vez, (de acordo com o artigo 3º, III), é “uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida”.

No mesmo sentido, deficiência, incapacidade e desvantagem também foi conceituada pelo Secretariado Nacional de Reabilitação da Organização Mundial da Saúde - OMS⁷⁵, como forma de uniformizar a linguagem específica em pesquisas e na execução de ações sobre o tema.

Com isso, segundo a OMS⁷⁶:

Deficiência é perda ou anormalidade de estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, temporária ou permanente. (..)Incapacidade: restrição, resultante de uma deficiência, da habilidade para desempenhar uma

⁷⁵ AMIRALIAN, Maria L. T. et al. Conceituando deficiência. Revista de Saúde Pública, São Paulo, v. 34, n. 1, p. 97-103, fev. 2000. Disponível em: <http://www.scielosp.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S00349102000000100017>. Acesso em: 02 mai. 2020, p. 99.

⁷⁶ Disponível em:< <http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2017/MatrizasConsolidacao/comum/37518.html>. Acesso em: 20 mar 2020.

atividade considerada normal para o ser humano. (...) Desvantagem: prejuízo para o indivíduo, resultante de uma deficiência ou uma incapacidade, que limita ou impede o desempenho de papéis de acordo com a idade, sexo, fatores sociais e culturais. (...)

Dessa forma a pessoa com deficiência é aquela que possui uma perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gera limitações, considerando a idade, o sexo e os fatores socioculturais, que não teria, se não houvesse essa deficiência.

Contudo, essa limitação, no entanto, não torna o indivíduo absolutamente incapaz para o desempenho de suas atividades laborais. Visto que, podem ser superadas com a utilização de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais.

A pessoa com deficiência necessita da compatibilização do ambiente de trabalho à sua limitação, com o oferecimento de ferramentas necessárias à promoção de sua eficiência no trabalho. Ademais, a incapacidade, por sua vez, surge em função da inadequação do ambiente de trabalho e não da resposta do indivíduo, diante de algum comportamento social da vida.

Ao passo que, a desvantagem, é a incompatibilidade entre a capacidade individual para a realização de alguma atividade e a expectativa do próprio indivíduo ou do grupo social em que ele está inserido. Trata-se de dificuldades para a inserção na sociedade.

Com isso, segundo Alves, o fato de considerar uma “pessoa com deficiência” como “incapaz” equivale a reduzi-la a inutilidade e isso não coaduna com a realidade. Pois, em alguns casos, os “deficientes” não podem exercer certos trabalhos, mas, na maioria das situações, são trabalhadores em potencial, como qualquer outra pessoa.⁷⁷

Neste aspecto, para reduzir ou afastar as incapacidades, existem equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais, como menciona o artigo 3º, III, do Decreto n. 3.298/99 e que devem ser implementados pelo Estado e por toda a sociedade, por meio de políticas de habilitação e reabilitação profissional, bem como educacionais e de saúde, tais como o acesso a próteses, a órteses, a possibilidade de intervenções médicas, aos meios de transporte, à educação, a um meio ambiente de trabalho acessível e a treinamento, dentre outros.

⁷⁷ ALVES, Rubens Valtecídes. Deficiente físico: novas dimensões da proteção ao trabalhador. São Paulo: LTr, 1992, p. 44.

Neste sentido França,⁷⁸ aponta que, “por ser a deficiência um fenômeno sociológico e não algo determinado pela natureza, a solução para os conflitos envolvidos não deveria estar centrada na terapêutica, mas na política”. Pois, os primeiros teóricos do modelo social definiam-se em oposição a todas as explicações individualizantes da deficiência.

Desse modo, a deficiência não deveria ser entendida como um problema do indivíduo, uma trajetória pessoal, mas como consequência dos arranjos sociais pouco sensíveis à diversidade.

E essa mudança de perspectiva não significa, que os teóricos do modelo social⁷⁹ não reconhecem a importância dos avanços biomédicos para o tratamento ou melhoria do bem-estar corporal da pessoa com deficiência. Ao contrário, novas técnicas de tratamento proporcionadas pelos avanços biomédicos são bem-vindas. Mas, com resistência ao amplo processo de medicalização suportado pelas pessoas com deficiência.

Do mesmo modo, França⁸⁰ afirma que os teóricos desse modelo social destacam que “o fato de estamos lidando com um fenômeno sociológico, os esforços deveriam concentrar-se em modificar as estruturas que provocavam ou reforçavam a deficiência”, ao invés de apenas tentar curar, tratar ou eliminar as lesões ou incapacidades.

Esses esforços podem ser compreendidos no Brasil pela mobilização pela conquista de direitos das pessoas com deficiência, desde meados do século XX e início do século XXI sob a influência dos ideais do cenário legislativo internacional, como a valorização do princípio da dignidade humana.⁸¹

Pois, essas conquistas também perpassam pela garantia ao exercício da atividade laborativa, com condição necessária para promoção da dignidade e cidadania dessa parcela populacional.

⁷⁸ FRANÇA, Tiago Henrique. Modelo Social da Deficiência: uma ferramenta sociológica para a emancipação social. Revista Lutas Sociais, São Paulo, vol.17 n.31, p.59-73, jul./dez. 2013. Disponível em: <<http://www4.pucsp.br/neils/revista/vol%2031/tiago-henriqueranca.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2020, p.60.

⁷⁹ HUNT, Paul. 1966. Stigma: The experience of disability. London: Geoffrey Chapman. Disponível em: <<https://disability-studies.leeds.ac.uk/wp-content/uploads/sites/40/library/Hunt-Foreword.pdf>>. Acesso em 20 jan 2020.

⁸⁰ Ibid, 2013, p.61.

⁸¹ MORAIS, Alexandre de. Direitos Humanos Fundamentais: Teoria Geral, Comentários aos arts. 1º a 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, Doutrina e Jurisprudência, 10ª ed. São Paulo: Atlas, 2013, p.17-18.

Neste aspecto, para a discussão do tema central da pesquisa, apresentou-se as contribuições dos trabalhos científicos, como uma espécie de estado da arte para análise e problematização dos variados aspectos que envolvem a inserção do trabalhador com deficiência, aliado com a análise dos fundamentos jurídicos apresentados no repositório da jurisprudência dos 24(vinte e quatro) Tribunais Regionais do Trabalho -TRTs brasileiros, seguindo, quando a estes, a classificação do Conselho Nacional de Justiça-CNJ, que divide os TRTs em 03 (três) grandes grupos, de acordo com o porte do Tribunal (grande porte, médio porte e pequeno porte) para sistematização e organização dos dados coletados , seguidos dos fundamentos da jurisprudência do Tribunal superior do Trabalho TST, conforme a descrição das Tabela 1, Tabela 2 , Tabela 3 a seguir:

TABELA 1 – Quantitativo das Pesquisas Científicas sobre Direito Fundamental ao Trabalho e Pessoa com Deficiência Intelectual.

Base de dados	Ano	Palavra chave	Quantitativo
BDTD			
	2012-2018	Direito ao trabalho e Pessoa com deficiência	00 Teses
	2012-2018	Direito ao Trabalho e Inclusão	06 Teses
	2012-2018	Direitos fundamentais e Pessoa com Deficiência	03 Teses
PPGD-UFBA			
	2012-2018	Direito ao trabalho e Pessoa com deficiência	02 Teses

Autor: Produção própria. Fontes: BDTD/CAPES. Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações. Disponível em:<<http://www.bdttd.ibict.br/vufind/>>. Acesso em:10 jan a 30 mar 2020 e RI UFBA.Repositório de Teses da Universidade Federal da Bahia.Programa de Pós-Graduação em Direito-PPGD-UFBA.Disponível em:< <https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/20047>.Acesso em: 03 nov 2020 a 06 nov 2020.

TABELA 2 – Quantitativo da Pesquisa Jurisprudencial sobre a Lei de Cotas e a Manutenção de Postos de Trabalho da PcD nos Sites dos TRTs

Tribunais	Total pesquisado
Grande Porte	
TRTs 01,02,03,04,15	945 Acórdãos
Médio Porte	
TRTs 05,06,07,08,09,10,12,18	384 Acórdãos
Pequeno Porte	
TRTs 11, 13, 14, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 14	493 Acórdãos

Autor: Produção própria. Fonte: Levantamento jurisprudencial TRT. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/guest/justica-do-trabalho>>. Acesso: 16 jan 2020 a 29 mar 2020.

TABELA 3 – Quantitativo da Pesquisa Jurisprudencial sobre a Lei de Cotas do TST.

Palavra chave	Total pesquisado
PcD	239 Acórdão
Lei de Cotas PcD	84 Acórdãos
Empregado PcD	239 Acórdãos
Cotas PcD (sessão todos julgados)	136 Registros

Autor: Produção própria. Fonte: Levantamento jurisprudencial TRT. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso: 31 out 2020 a 20 nov 2020.

Acrescido da análise inicial das ações e seus fundamentos apresentados como instrumentos de inclusão social da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e que será melhor explicitada a seguir.

3.2 A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO LABORAL

Diante das referências históricas, verificamos que as sociedades, em maior ou menor grau, tendiam à exclusão social das pessoas com deficiência, caracterizando violação aos direitos humanos. Contudo, a partir da estruturação das normas de direitos humanos e, em especial, dos conceitos de dignidade da pessoa humana, igualdade e não discriminação, foi possível à implementação de ações afirmativas visando à inclusão das pessoas com deficiência no mercado laboral.

Neste sentido Sasaki⁸² ilustra que:

Podemos afirmar que a semente do paradigma da inclusão foi plantada pela Disabled Peoples International, uma organização não governamental criada por líderes com deficiência, quando seu livreto Declaração de princípios, de 1981, definiu o conceito de equiparação de oportunidades (apud Driedger & Enns, 1987, p. 2-3): “O processo mediante o qual os sistemas gerais da sociedade, tais como meio físico, a habitação e o transporte, os serviços sociais e de saúde, as oportunidades de educação e trabalho, e a vida cultural e social, incluídas as instalações esportivas e de recreação, são feitos acessíveis para todos. Isto inclui a remoção de barreiras que impedem a plena participação das pessoas deficientes em todas estas áreas, permitindo-lhes assim alcançar uma qualidade de vida igual à de outras pessoas.”

Vale ressaltar que, a doutrina apresenta uma diferenciação entre o que seria uma sociedade integrativa e uma sociedade inclusiva. Afirma que a sociedade integrativa seria aquela que proporciona oportunidades às pessoas excluídas que

⁸² SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão: o paradigma do século 21. Inclusão: Revista da Educação Especial, p. 19-23, out. 2005. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/revistainclusao1.pdf>>. Acesso em: 02 mai. 2020, p. 19-23.

consigam efetivamente superar os obstáculos, por meio de de uma política de igualdade de oportunidades apenas.

E a sociedade inclusiva é aquela que constrói condições de acolhimento de todos, com a remoção de barreiras arquitetônicas, a adequação de transporte público, desenvolvimento de políticas de ação afirmativa estimulando contratações para o trabalho, dentre outras ações.

Assim, a construção de uma sociedade inclusiva é um grande avanço em comparação à ideia de sociedade que protege apenas a igualdade de condição. Neste aspecto nos aproximamos da reflexão de Ihering⁸³:

Precisamente pela circunstância de que o direito não chega aos povos por sorteio e sem esforço é que estes têm de combater, pelejar, lutar e verter o próprio sangue para conquistá-lo. E isto faz com que entre eles e o respectivo direito se forme o mesmo laço íntimo que liga o filho à mãe, a qual arriscou a própria vida para que o filho nascesse. O mesmo acontece com o povo que conquistou seu direito e suas instituições à custa de luta sangrenta

De outro modo é importante mencionar que, em grande parte da doutrina, da jurisprudência e até mesmos nos diplomas nacionais e internacionais, as expressões inclusão social e integração social são usadas como sinônimas, todavia não geram qualquer dúvida diante do contexto em que são utilizadas e do resultado a que visam.

Contudo, a afirmação, de parte da doutrina, de que a sociedade deveria primeiramente ajustar-se para então, ter condições de incluir a pessoa com deficiência e, que só assim o processo seria verdadeiramente bilateral, não é verdadeira. A humanidade já teve muito tempo para a adaptação, diante de todas as minorias discriminadas, mas como desenhado na história, não conseguiu muito progresso nesse sentido.

Ademais a adaptação de qualquer ser humano a uma determinada sociedade é efetuada diariamente e, para isso, devemos primeiramente retirar as barreiras arquitetônicas e sociais que impedem a sua inclusão.

Aqui interessa a ótica do trabalho, em que a sociedade inclusiva passa a tratar a pessoa com deficiência como cidadãos hábeis. Suas qualidades como profissional são valorizadas, respeitadas as limitações de suas deficiências. Em que pese, as pessoas com deficiência tenham sido favorecidas por políticas de assistência social

⁸³ IHERING, Rudolf Von, A Luta pelo Direito. Tradução de João Vasconcelos. São Paulo: Forense, 2006, p.45.

apenas em função da deficiência, possam agora obter oportunidades reais de trabalho e independência, fora do âmbito da tutela das organizações assistenciais.

Ademais, na concepção de Ihering,⁸⁴ o direito é luta, não em todos os pleitos, mas, precipuamente naqueles em que a agressão ao direito implicar igualmente em desprezo à pessoa.

Com isso não conseguiríamos conceber as normas jurídicas protetivas do direito ao labor das pessoas com deficiência fosse dissociada das normas que fundamentam à ordem social prevista em nossa Constituição Federal⁸⁵, visto que sua base é o primado do trabalho, bem-estar e justiça social.

Diante disso, apresentou-se uma análise dos fundamentos da dignidade da pessoa humana, igualdade e não discriminação a seguir.

3.3 A DEFESA DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NAS RELAÇÕES LABORAIS

Em que pese o entendimento de que a dignidade da pessoa humana é um valor intrínseco de cada ser humano, irrenunciável e inalienável, a busca pela conceituação da proposição dignidade da pessoa humana é uma tarefa difícil, pois, se apresenta em termos vagos e imprecisos. Do mesmo modo, ao apresentar-se também como um valor inerente a toda pessoa humana, a dignidade existe até mesmo quando o direito ainda não a reconheceu.

Visto que, a dignidade independe inclusive do comportamento verificado na sociedade, da capacidade da pessoa, da raça, do credo e do sexo. Neste sentido, o legislador brasileiro promoveu a alteração da legislação civil para então assegurar que, fora considerada como absolutamente incapaz possui dignidade, Pois, é naturalmente dotada de capacidade de direito, apesar de apresentar alguma deficiência que a impeça de agir por si só.

Ademais, o fato de não ter discernimento ou não poder expressar sua vontade de forma duradoura ou não poder exercer pessoalmente, com autonomia, os atos da vida jurídica necessitando de assistência de outrem, ou por representação, está

⁸⁴ IHERING, Rudolf Von, A Luta pelo Direito. Tradução de João Vasconcelos. São Paulo: Forense, 2006, p.11

⁸⁵ BRASIL, (1988). Constituição Federal. Artigo 193 - A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

preservada a sua condição, fruição e preservação da dignidade, independentemente da sociedade e do Estado.

Desse modo Nunes defende que “a dignidade nasce com a pessoa, é inata a ela, mas nenhum indivíduo é isolado. Ele nasce, cresce e vive no meio social”. Acrescenta que: “Ter-se-á, então, de incorporar no conceito de dignidade uma qualidade social como limite à possibilidade de garantia. Ou seja, a dignidade só é garantia ilimitada se não ferir outra.”⁸⁶

Já para Sarlet⁸⁷, a dignidade possui uma dupla dimensão: “defensiva, na qual se verifica a autonomia da pessoa, vista como algo inerente ao ser humano, que não pode ser alienado ou perdido, sendo a dignidade um limite à atuação do Estado e da comunidade” e, “protetiva, assistencial ou prestacional, em que a dignidade necessita da proteção por parte da comunidade e do Estado”.

Sendo assim o Estado tem obrigação de respeitar a dignidade da pessoa humana, visto se apresentar como o limite de sua atuação, e, ao mesmo tempo, possui a obrigação de garantir a dignidade de inúmeras formas, dentre elas promover inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Diante disso o princípio da dignidade da pessoa humana é utilizado como fundamento para a elaboração das diversas normas de proteção do direito fundamental ao trabalho da Pessoa com Deficiência Intelectual e na elaboração das decisões judiciais e as ações governamental para sua efetividade.

Ademais, nas normas internacionais, destacamos que na Convenção Internacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência, há menção da dignidade da pessoa com deficiência em diversos artigos.⁸⁸ É originariamente tratada como um

⁸⁶ NUNES, Luiz Antonio Rizzato. A dignidade da pessoa humana e o papel do julgador. Revista do Advogado, São Paulo, AASP, ano 27, n. 95, p. 119-135, dez. 2007, p. 131.

⁸⁷ SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988. 7. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009, p. 47-50.

⁸⁸ Preâmbulo – Os Estados da presente Convenção, lembrando os princípios consagrados na Carta das Nações Unidas, que reconhecem a dignidade e o valor inerentes e os direitos iguais e inalienáveis de todos os membros da família humana como o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo; (...) Convencidos de que uma convenção internacional geral e integral para promover e proteger os direitos e a dignidade das pessoas com deficiência prestará uma significativa contribuição para corrigir as profundas desvantagens sociais das pessoas com deficiência e para promover sua participação na vida econômica, social e cultural, em igualdade de oportunidades, tanto nos países desenvolvidos como naqueles em desenvolvimento. (...) Artigo 1º - Propósito - O propósito da presente Convenção é o de promover, proteger e assegurar o desfrute pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por parte de todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua inerente dignidade. (...) Artigo 3º - Princípios gerais - Os princípios da presente Convenção são: o respeito pela dignidade inerente, independência da

valor moral, que também foi incorporada ao nosso ordenamento jurídico e se relaciona ainda com o princípio da igualdade e da não discriminação.

Contudo, a aparente dicotomia entre o princípio da igualdade de todos perante a lei (art. 5º, caput, da CF) e o tratamento diferenciado conferido às pessoas com deficiência será estudada a seguir, para compreensão de que o tratamento diferenciado às PcDs não fere o princípio constitucional da igualdade.

3.3.1 O sentido da Igualdade

A discussão acerca da igualdade existe desde o início da história humana e é estabelecida como o alicerce da ideia de justiça. Assim, visando realizar a análise das conquistas das pessoas com deficiência é necessário primeiramente delinear o sentido e o alcance do princípio da igualdade.

Nesta seara (de proteção dos direitos laborais da PcDI), o conteúdo jurídico do princípio da igualdade se apresenta de forma dúplice, pressupondo a igualdade formal e a igualdade material. Visto que, a igualdade formal é aquela verificada perante a lei, também chamada de igualdade jurídica, conquanto a igualdade material é a igualdade real, a igualdade na lei, também chamada na doutrina de igualdade social.

Ademais, segundo Lima, o princípio da igualdade “atende à dicotomia igualdade formal – igualdade material. E, para ser alcançada a igualdade real, o tratamento (jurídico) há de ser diferenciado entre os desiguais, pois a igualdade pressupõe juízo de valoração subjetivo, em maior ou menor grau, segundo a circunstância fática⁸⁹

Já Bobbio⁹⁰, ao analisar a igualdade diante da lei, afirma que:

[...]“das várias determinações históricas da máxima que proclama a igualdade de todos os homens, a única universalmente acolhida – qualquer que seja o tipo de Constituição em que esteja inserida e qualquer que seja a ideologia na qual esteja fundamentada – é a que afirma que todos os homens são iguais perante a lei, ou, com outra formulação, a lei é igual para todos”.

E acrescenta ainda que, a igualdade perante a lei exclui qualquer discriminação arbitrária seja por parte do juiz ou do legislador, entendendo como discriminação

peessoa, inclusive a liberdade de fazer as próprias escolhas, e autonomia individual. (...) Artigo 8º - Conscientização - 1 - Os Estados-partes se comprometem a dotar medidas imediatas, efetivas e apropriadas para: conscientizar toda a sociedade, inclusive as famílias, sobre as condições das pessoas com deficiência e fomentar o respeito pelos direitos e pela dignidade das pessoas com deficiência; ”.

⁸⁹ LIMA, Francisco Gérson Marques de. Igualdade de tratamento nas relações de trabalho. São Paulo: Malheiros, 1997, p. 26-27.

⁹⁰ BOBBIO, Norberto. Igualdade e liberdade. 5. ed. Rio de Janeiro: Ediouro, 2002, p. 25-28

arbitrária aquela introduzida, não eliminada sem uma justificativa ou não justificada (sendo nesse caso injusta).⁹¹

De outro modo, Perelman, afirma que “a igualdade de tratamento nada mais é senão a consequência lógica de nos encontrarmos diante de membros da mesma categoria; daí decorre o fato de não os distinguirmos, não estabelecermos diferenças entre eles, de que, respeitando a justiça formal, os tratamos da mesma forma.”⁹²

O mesmo autor destaca que “agir segundo a regra é aplicar um tratamento igual a todos os que a regra não distingue”. E continua: “Nossa análise mostra que, contrariamente à opinião corrente, não é a noção de igualdade que constitui o fundamento da justiça, mesmo formal, mas o fato de aplicar uma regra a todos os membros de uma categoria essencial.

A igualdade de tratamento não passa de uma consequência lógica do fato de nos atermos à regra.”⁹³Neste particular, isso significa que as pessoas com deficiência estão habilitadas, por exemplo, a pretender qualquer trabalho e para tanto, deverá subsistir uma compatibilidade entre a deficiência apresentada e a tarefa que se pretende desenvolver.”⁹⁴

E mesmo diante de limites, à sua inserção no mercado de trabalho, o que deve prevalecer é a política da inclusão social. Essa inclusão permite que se houver dúvidas no sentido da possibilidade ou não da pessoa com deficiência desenvolver uma mencionada atividade, deve-se permitir que ela a desenvolva. Visto que, algumas limitações podem ser superadas com estudos sobre a gestão da diversidade.

Ademais, segundo Araújo⁹⁵, muitas “vezes, por desconhecimento dos recrutadores de mão-de-obra, muitos empregadores não permitem pessoas com deficiência em determinadas funções, em razão de certas limitações.

⁹¹ Ibid, 2002. p. 25-28.

⁹² PERELMAN, Chaïm. *Ética e direito*. Trad. Maria Ermantina de Almeida Prado Galvão. São Paulo: Martins Fontes, 2005, p. 42.

⁹³ Ibid, 1999, p.42.

⁹⁴ ARAUJO, Luiz Alberto David. A proteção constitucional das pessoas com deficiência e o cumprimento do princípio da dignidade da pessoa humana. In: MIRANDA, Jorge; SILVA, Marco Antonio Marques da (Coords.). *Tratado Luso-Brasileiro da Dignidade Humana*. São Paulo: Quartier Latin, 2008, p. 205.

⁹⁵ Ibid.2008, p. 205.

Essas limitações podem ser perfeitamente contornáveis com ajuda específica de ferramentas tecnológicas, como por exemplo um computador, com determinado software, pode permitir que uma pessoa com deficiência desenvolva uma série de atividades que não seriam possíveis antes de tal aporte tecnológico”.

Neste diapasão torna-se imperioso apresentar a lição de Aristóteles acerca da igualdade que fora apresentada em sua obra *Ética a Nicômaco*⁹⁶, na qual o autor defende que:

Se as pessoas não são iguais, não receberão coisas iguais; mas isso é origem de disputa e queixas (como quando iguais recebem partes desiguais, ou quando desiguais recebem partes desiguais). Ademais, isso se torna evidente pelo fato de que as distribuições devem ser feitas “de acordo com o mérito de cada um”, pois todos concordam que o que é justo com relação à distribuição, também o deve ser com o mérito em um certo sentido.

Neste cenário Aristóteles também trata de diversos temas, entre eles a justiça, No qual a igualdade é essencial. Neste ponto, a citação acima expressa a compreensão de que “igualdade e os ideais de justiça somente serão alcançados em sua plenitude se tratarmos os individuais iguais, igualmente, na medida da desigualdade de cada um”⁹⁷. Neste sentido a criação da justiça distributiva e a social só serão implementadas quando a igualdade significar equidade.

Com isso, para construção da justiça distributiva será preciso subsistir uma escala geométrica de contribuição de cada ser para a divisão recursal e de bens conforme o mérito de cada indivíduo. E, assim, a igualdade seria proporcional a capacidade de cada cidadão. Do mesmo modo, para a justiça cumulativa, as trocas geradas interindividuais só poderiam ocorrer na dimensão exata das necessidades de cada pessoa.

Ademais, vale asseverar que a justiça social estabelece direitos e realidades mutantes e dinâmicas, regidas por normas regularizadores das necessidades sociais, No qual a equidade visa humanizar normas e regras jurídicas⁹⁸. E, unindo estes conceitos é possível perceber que a igualdade, na compreendida Aristotélica constitui-se na parte essencial de construção dos conceitos históricos de justiça, sendo compreendida como um princípio, que são:

⁹⁶ ARISTÓTELES. *Ética a Nicômaco*. 6. ed. São Paulo: Martin Claret, 2013, p. 99- 100.

⁹⁷ D’OLIVEIRA, Maria Christina Barreiros. Breve análise do princípio da Isonomia. Disponível em: . Acesso em: 24 out. 2021, p. 5.

⁹⁸ BRYCH, Fabio. O ideal da Justiça em Aristóteles. Disponível em: < http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1613, acesso em 28 out. 2021.

Normas, e, como tal, dotados de positividade, que determinam condutas obrigatórias e impedem a adoção de comportamentos com eles compatíveis. Servem, também, para orientar a correta interpretação das normas isoladas, indicar, dentre as interpretações possíveis diante do caso concreto, qual deve ser obrigatoriamente adotada pelo aplicador da norma, em face dos valores consagrados pelo sistema jurídico.⁹⁹ (HORACIO, 2008, p. 1411).

Assim o princípio da igualdade ou da isonomia que, etimologicamente, vem da junção de duas palavras gregas *isos* que significa igual e *nomos* que tem sentido de norma¹⁰⁰, resistiram ao tempo e as transformações sociais para alcançar os dias atuais.

Contudo, não podemos olvidar que durante séculos, o conceito de igualdade fora utilizado para reforçar desigualdades, excluindo muitos cidadãos de seu exercício pleno. Neste aspecto apresentou-se o período de exclusão da vida social pelas pessoas com deficiência intelectual, diante da incapacidade disciplinada pela legislação como sinônimo de deficiência, impondo a interdição e a impossibilidade desta parcela populacional em gerir a própria vida.

Neste particular, merece também a apresentação da distinção entre igualdade formal e material. A primeira diz respeito ao fato de a lei tratar todos com isonomia, sem distinção, não estabelecendo privilégios e nem retirando direitos a qualquer cidadão em detrimento de outros (LENZA, 2011). Representa, na verdade, de uma expressão fria da lei que raramente encontra aplicação. De outro modo, a igualdade substancial, real ou material, é o objetivo da formal, ou seja a prática vivencial da igualdade.

Pois, Segundo Gonzaga¹⁰¹, essa forma de igualdade não pode ser vista “pois a vaidade dos homens impede que todos sejam iguais”. Com isso, igualdade formal é aquela disciplinada por lei que assegura a inexistência de privilégios entre os cidadãos. A Igualdade real é aquela vivenciada na prática cotidiana, difícil de ser alcançada, mas almejada pelo ordenamento jurídico.

Neste particular, o ordenamento brasileiro disciplinou o princípio da igualdade na Constituição de 1934, em seu artigo 113, caput e inciso I que:

⁹⁹ HORACIO, Ivan. Dicionário Jurídico. 1. ed. São Paulo: Primeira Impressão, 2008, p. 1411.

¹⁰⁰ SILVA, Sérgio Gomes da. Direitos humanos: entre o princípio de igualdade e a tolerância. Disponível em: <https://www.academia.edu/2568734/Direitos_Humanos_entre_o_princ%C3%ADpio_de_igualdad_e_e_a_toler%C3%A2ncia>. Acesso em: 28 out. 2021.

¹⁰¹ GONZAGA, Álvaro de Azevedo. O princípio da igualdade: é juridicamente possível no ordenamento jurídico existirem leis discriminatórias?. Disponível em: <[http://www.fuer.edu.br/revistafuer/artigos/edicao1/1-10_alvaro_de_azevedo_gonzaga\[1\].pdf](http://www.fuer.edu.br/revistafuer/artigos/edicao1/1-10_alvaro_de_azevedo_gonzaga[1].pdf)>. Acesso em: 24 abr. 2021, p. 2.

A Constituição assegura a brasileiros e a estrangeiros residentes no País a inviolabilidade dos direitos concernentes à liberdade, à subsistência, à segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes: I) Todos são iguais perante a lei. Não haverá privilégios, nem distinções, por motivo de nascimento, sexo, raça, profissões próprias ou dos pais, classe social, riqueza, crenças religiosas ou ideias políticas.

E esses ideários da igualdade no país só se tornou possível após suplantar um período de herança deixada pela colonização escravocrata que retirava de alguns homens a condição de ser humano e trazia a ideia de mercadoria. Ademais, na Constituição de 1891, (posterior ao término oficial da escravatura) o pensamento social sobre o tema ainda não fora alterado¹⁰². Posteriormente, uma vez incluso o princípio da igualdade nunca mais foi excluído, ao menos na formalidade da lei. E, as Constituições de 1967 e 1969 em vigência durante a ditadura militar expressaram a isonomia formal, ainda que com forte “redução dos direitos individuais”¹⁰³.

Com isso, adentramos então nas concepções do Estado Democrático de Direito, como fruto de uma evolução e com o passar dos anos transformou-se no Estado Social, e no que hoje conhecemos como Estado Democrático de Direito. Neste sentido Santos¹⁰⁴ afirma que:

[...] esse modelo de Estado democrático de Direito se mantém gerenciado por meio de de normas, que tanto podem ser regras como princípios, os quais são divididos dentro do texto Constitucional em quatro ordens: a) princípios da ordem política; b) princípios da ordem tributária e orçamentária; c) princípios da ordem econômica e financeira e d) princípios da ordem social [...], a primeira ordem de princípios (art. 1º a 5º da CF/88), tendo em vista que o tema se refere aos princípios fundamentais do Estado brasileiro.

E essa reflexão, reverbera no movimento mais contemporâneo acerca da igualdade, buscando também o respeito à diferença, vivenciada na ação social em favor daqueles que historicamente foram excluídos de qualquer projeto de Estado, com usurpação de direitos. Representam as ações afirmativas que visam balancear as relações históricas e sociais do Brasil, como por exemplo a política de cotas para contratação de empregados com deficiência.

Nesse contexto, a Constituição Federal de 1988 garante vagas reservadas em concurso público para pessoas com deficiência, previsão que obriga à observância da

¹⁰² D'OLIVEIRA, Maria Christina Barreiros. Breve análise do princípio da Isonomia. Disponível em: <http://institutoprocessus.com.br/2012/wpcontent/uploads/2011/12/3_edicao1.pdf>. Acesso em: 24 out. 2021

¹⁰³ PAULO e ALEXANDRINO, ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. Direito Constitucional Descomplicado. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2011, p. 30).

¹⁰⁴ SANTOS, André Alves dos. Estado (Democrático) de Direito e princípios fundamentais do Estado Brasileiro: utopia ou realidade? Disponível em: <<http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/ETIC/article/viewFile/2064/2265>> . Acesso em: 05 abr. 2015.

igualdade material.¹⁰⁵ E esse mesmo direito de igualdade veda a discriminação quando existe um tratamento desigual e, ao mesmo tempo, discrimina para compensar desigualdades de oportunidades e de tratamento. Assim, a discriminação também precisa ser estudada, eis que ela fere a honra do trabalhador e sua condição de ser humano digno de respeito perante os demais.

3.3.2 A problemática da discriminação

Para a efetivação do princípio da igualdade nas relações de trabalho é primordial proibir qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão da pessoa com deficiência, salvo se for considerada legítima.

Contudo, não é suficiente apenas a vedação à discriminação, é preciso haja um equilíbrio nas ações de proteção de todos contra atos discriminatórios, ao mesmo tempo nas ações que visem igualar aqueles que estão em situação de desvantagem.

Neste sentido, Marques entende que “a ideia de não discriminação, decorrente do princípio da igualdade, caracteriza-se como um princípio proibitivo, por intermédio do qual se procura impedir o tratamento desigual e desvantajoso para grupos particulares de trabalhadores”¹⁰⁶, como as pessoas com deficiência intelectual, por exemplo”.

Com isso, podemos destacar que, apesar do princípio da não discriminação estar ligado ao princípio da igualdade, ele ultrapassa o conceito de igualdade perante a lei, pois traz a ideia de usufruto dos direitos fundamentais por todos.

A respeito da proibição da discriminação, Manus¹⁰⁷ assevera que:

Na mesma linha de evitar discriminação, o inciso XXXI afirma: “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”. Eis aqui uma questão que tem ficado à margem de garantias asseguradas aos trabalhadores, ressalvando-se apenas alguns casos de estabilidade provisória assegurada a acidentados que, em razão de sequelas, passam por processo de readaptação ao trabalho. Em realidade, a nosso ver, o inciso em questão surge como marco efetivo de atenção ao deficiente enquanto trabalhador.

¹⁰⁵ BRASIL (1988). Constituição Federal. Artigo 37 (...) VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão.

¹⁰⁶ MARQUES, Fabíola. Equiparação salarial por identidade no direito do trabalho brasileiro. São Paulo: LTr, 2002, p. 15.

¹⁰⁷ MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Direito do trabalho. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2007, p. 305.

Do mesmo modo, vale apresentar o conceito de discriminação nas relações de trabalho elaborado por Lima, que se fundamenta em ato ocorrido até mesmo depois da relação de trabalho e ainda que não vinculado ou integrante da relação de trabalho. Segundo o autor:

“Há discriminação nas relações de trabalho quando um ato ou comportamento do empregador, implica uma distinção, exclusão, restrição ou preferência, baseado em uma característica pessoal ou social, sem motivo razoável e justificável, que tenha por resultado a quebra do igual tratamento e a destruição, o comprometimento, o impedimento, o reconhecimento ou o usufruto de direitos e vantagens trabalhistas asseguradas, bem como direitos fundamentais de qualquer natureza, ainda que não vinculados ou integrantes da relação de trabalho”.¹⁰⁸

Em sede de direito internacional, temos diversos Tratados sobre o tema, dos quais, destacamos, em especial a Convenção n. 111 da OIT¹⁰⁹ e a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, conhecida como Convenção de Guatemala¹¹⁰, na qual apresenta o conceito de discriminação e o compromisso da eliminação progressiva de todas as formas de discriminação.

Se apresenta em conformidade com as diretrizes da Declaração de Filadélfia No qual asseverou que todos os seres humanos, seja de que raça, credo ou sexo forem, têm direito ao progresso material, desenvolvimento espiritual em liberdade e dignidade, em segurança econômica e com oportunidades iguais.

E também reconhece que a discriminação constitui uma violação dos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem.

¹⁰⁸ LIMA, Firmino Alves. Mecanismos antidiscriminatórios nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2006, p. 135.

¹⁰⁹ Para os fins da presente Convenção o termo ‘discriminação’ compreende: a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão. b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados. ”

¹¹⁰ O termo “discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência” significa toda diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, antecedente de deficiência, consequência de deficiência anterior ou percepção de deficiência presente ou passada que tenha o efeito ou propósito de impedir ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício por parte das pessoas portadoras de deficiência de seus direitos humanos e suas liberdades fundamentais (art. I - 2.a).

Visa também esclarecer, que o termo “discriminação” compreende “toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”

Do mesmo modo destaca que, “qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão” podendo neste viés “ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados”.

E ainda faz ressalva às distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego que não podem ser consideradas como discriminação. Esclarecendo que ‘emprego’ e ‘profissão’ incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como às condições de emprego.

Para, no âmbito interno, encontramos diversos dispositivos direcionados ao combate à discriminação. Neste sentido, a Constituição Brasileira de 1988, em seu artigo 3º, IV, estabelece que constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil “promover o bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

Do mesmo modo, o artigo 5º, XLI e XLII, dispõe que “a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais” e que “a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei”. Bem como, o artigo 7º, XXXI, por sua vez, acrescenta a “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”.

Também no plano infraconstitucional, temos ainda, no que se refere à discriminação no trabalho, a Lei n. 9.029/95, disciplinando no artigo 1º, que a dispensa será discriminatória quando se der em razão de discriminação por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade.

Nesse caso, é facultativo ao empregado optar entre a reintegração, com o ressarcimento integral da remuneração de todo o período de afastamento, ou o pagamento em dobro da remuneração desse período de afastamento.

Ademais, para Sant'ana essa discriminação se apresenta com uma resposta à diferença, com atribuição de “um valor negativo à esta condição, colocando o indivíduo na condição de desacreditado e desacreditável.”¹¹¹

E diante dessa realidade, é possível sustentar a configuração de um microsistema contemporâneo de normas, o qual denominamos de Direito Fundamental ao Trabalho para a Pessoa com Deficiência Intelectual, que será apresentado a seguir.

¹¹¹ SANT'ANA, Maurício Requião de. Autonomia, incapacidade e transtorno mental: Propostas pela promoção da dignidade. Universidade Federal da Bahia.Faculdade de Direito.Programa de Pós-graduação em Direito.Doutorado - Relações Sociais e novos direitos. 2015. Disponível em:<<https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/17254/1/Tese%20Maur%C3%ADcio%20Requi%C3%A3o.pdf>>. Acesso em: 04 nov 2020, p.126.

“Uma coisa não é justa porque é lei, mas deve ser lei porque é justa”.

Montesquieu

4 O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

Após apresentarmos as premissas necessárias à compreensão do tema, é possível demonstrar que no ordenamento jurídico brasileiro há um subsistema ou microsistema de regras e princípios que denominamos de Direito Fundamental ao Trabalho da Pessoa com Deficiência Intelectual-DTPcDI.

Visto que, representa uma construção elaborada a partir de fatores históricos e culturais abarcando também os princípios e normas internacionais, constitucionais reveladas pela Lei 13.146/2015, no mesmo destaque apresentado por Gonçalves¹¹² para afirmação de direitos humanos e como evolução dos direitos sociais, reverberando na construção de um novo modelo jurídico no país.

É um direito oriundo da luta, pela vedação de ações contrárias à própria existência humana como defende Ihering¹¹³:

A resistência contra a lesão ao nosso direito, que ofenda a nossa personalidade, ou seja, contra a violação do direito que assumo o caráter de desprezo consciente desse mesmo direito, de uma ofensa pessoal, constitui um dever, dever do interessado para consigo mesmo, pois representa um imperativo de autodefesa moral, dever para com a sociedade, porque somente mediante tal resistência é que o direito se realiza.

Neste particular, é ainda uma abordagem fundada no percurso evolutivo da norma brasileira, representando os ciclos de defesa dos direitos da Pessoa com Deficiência até a vigência da Lei Brasileira de Inclusão.

Pois, segundo Ihering,¹¹⁴ a ideia de direito é um movimento ascensorial de transformação, o qual, quando desaparece, cede o lugar ou surge outro em seu lugar.

¹¹² GONÇALVES, Leandro Krebs. Fundo social do trabalhador autônomo: proteção e regulamentação de direitos fundamentais. 2015. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-30082017-142844/publico/Leandro_Krebs_Goncalves_Fundo_Social_do_Trabalhador_Autonomo.pdf>. Acesso em: 20 abr 2020, p.112

¹¹³ IHERING, Rudolf Von, A Luta pelo Direito. Tradução de João Vasconcelos. São Paulo: Forense, 2006, p.52

¹¹⁴ Ibid.2006, p.41.

Desse modo, recorreremos aos conceitos da classificação dos direitos fundamentais em “gerações” de direitos ou atualmente em “dimensões” de direitos fundamentais, para caracterizar o tema sob a perspectiva cíclica evolutiva. E assim, evidenciar essas “gerações ou dimensões” de proteção do direito laboral da Pessoa com Deficiência Intelectual no país.

Com isso, nos aproximamos da teoria que delimita os direitos em gerações¹¹⁵, para destacar os principais momentos da evolução legislativa e da estruturação do ordenamento jurídico laboral brasileiro.

Aqui, também há destaque para essa divisão como “dimensões” para revelar os momentos mais expressivos da historicidade da criação de normas como solução das necessidades dos cidadãos.

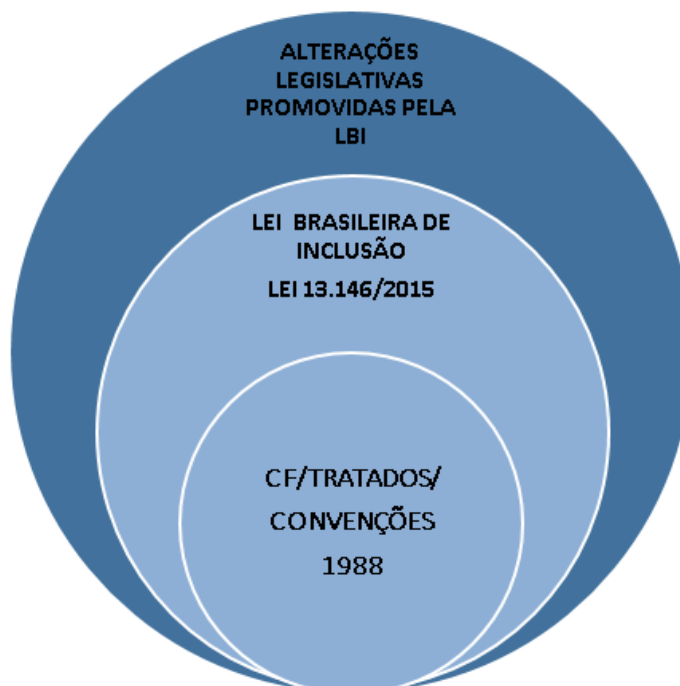
E, que se apresentam em respeito às liberdades individuais, aos “direitos econômicos, sociais e culturais, típicos da legislação social, dos “direitos de solidariedade ou fraternidade” e ao mesmo tempo impedem os reflexos da “globalização dos direitos fundamentais”, sobrevivendo também uma quinta dimensão tratando do “direito a paz”.¹¹⁶

Com isso, traçamos um perfil da elaboração da Lei brasileira, da defesa dos direitos da Pessoa com Deficiência, que se apresenta a partir da promulgação da Constituição Federal de 1998, perpassando por outros instrumentos normativos internos, influenciados pelas normas do direito internacional, até consolidar-se com a vigência do Estatuto da Pessoa com Deficiência, No qual atinge o ápice do sistema protetivo do direito ao exercício laboral pela Pessoa com Deficiência Intelectual, conforme a **Figura 1**, a seguir.

¹¹⁵ Teoria de Karel Vasak (jurista tcheco-francês), que em 1979, inspirado nos ideais da Revolução Francesa (Liberdade, Igualdade e Fraternidade), Vasak foi o primeiro a propor uma divisão dos direitos humanos em gerações. Tal divisão seguiria a seguinte estrutura: 1ª Geração: Liberdade Foco no indivíduo visando diminuir a influência do Estado na vida particular. Esta geração é representada pelo Estado Liberal. 2ª Geração: Igualdade Após notar que o Estado obrigatoriamente precisava intervir na vida da sociedade para regulá-la da melhor forma possível, foi proposta a intervenção deste, aplicando e respeitando os Direitos Humanos, Fundamentais e Sociais. Esta geração é representada pelo Estado Social e Democrático. 3ª Geração: Fraternidade (Solidariedade) Após a Segunda Guerra Mundial, houve uma forte comoção mundial a respeito da necessidade da proteção da humanidade como um todo. Foram propostos nesta geração direitos muito mais amplos, como o Direito ao Meio Ambiente, à Paz e ao Desenvolvimento.

¹¹⁶ BONAVIDES, Paulo. Curso de direito constitucional. 12. ed. Rio de Janeiro: Malheiros, 2002, p.571.

FIGURA 1 – Evolução Legislativa Brasileira de Proteção do Direito ao Trabalho das Pessoas com Deficiência.



Autor: Produção própria. Fonte: Portal da Legislação. Disponível em: <<http://www4.planalto.gov.br/legislacao/portal-legis/legislacao-1/leis-ordinarias>>. Acesso em 15 set. 2019.

A **Figura 1** é a representação cíclica e conglobante (porque engloba um conjunto de medidas e de normas para a efetividade do exercício laboral pela PcDI) de um caminho evolutivo da legislação nacional, que se apresenta como “um movimento de expansão e afirmação progressiva de direitos fundamentais”, No qual “falar-se em gerações ou dimensões de direitos” é uma forma de revelar a “sucessão temporal de afirmação e acumulação de novos direitos fundamentais”¹¹⁷.

Assim, caracterizamos esse movimento evolutivo como uma consequência fundamental de irreversibilidade ou irrevogabilidade, visto, estão relacionados ao fenômeno de complementaridade do nosso sistema normativo.

O qual, é representado pela forma progressiva e prospectiva da criação das normas, sendo cumulativas e ao mesmo tempo complementares para justificação do próprio sistema de proteção “No qual não haverá alternância, substituição ou supressão temporal de direitos anteriormente reconhecidos.”¹¹⁸

¹¹⁷ CUNHA JÚNIOR. Dirley. Curso de Direito Constitucional. 13^o ed. Bahia: Juspodivm, 2019, p.392.

¹¹⁸ Ibid. 2019, p.593.

Com isso, neste paralelismo de ideias, caracterizamos a promulgação da Constituição Federal Brasileira de 1988¹¹⁹, guardadas as devidas proporções históricas (tempo, espaço) como uma aglutinação de direitos, contemplando nas 5 (cinco) dimensões, que por sua vez, reverberam na necessidade de adequação do ordenamento jurídico nacional ao ordenamento internacional por meio de da assinatura e ratificação de Tratados e Convenções internacionais,(aqui interessando ao estudo, os instrumentos internacionais defesa do direito fundamental ao trabalho da Pessoa com Deficiência).

Para então ensejar a elaboração da Lei Brasileira de Inclusão, da qual também se originam alterações significativas no ordenamento jurídico interno, como instrumento de transformação da sociedade brasileira e particularmente das relações laborais, pela satisfação das necessidades da Pessoa com Deficiência (dignidade e cidadania) neste cenário de possíveis conflitos.

Neste aspecto, é necessário ressaltar, que no direito internacional as ações de assinatura e ratificação de atos possuem conotações específicas e adequadas à compreensão dessa dinâmica na construção e realização desse ramo do direito.

Desse modo, com o ato da assinatura o país se compromete com os princípios de diretrizes do documento internacional. Já com a ratificação, representa o compromisso de que o país legislará de forma a coibir os atos ou ações contrárias aos princípios disciplinados no documento internacional. Ao passo que também ficam comprometidos a realizar a fiscalização de modo a impedir todas ações contrárias à implementação das diretrizes internacionais no plano interno e externo.

Com isso observando o tratamento legislativo conferido à proteção do DTPcDI no Brasil, constata-se que estamos diante da evolução do modelo jurídico específico, com o qual, possibilitará na contemporaneidade a imposição de esforços para a promoção do Direito Fundamental ao Trabalho, precipuamente para dar dignidade à parcela populacional de Pessoas com Deficiência Intelectual. Nesse sentido, apresentou-se as reflexões de Cunha Junior.¹²⁰

“O exame dos antecedentes históricos e da evolução dos direitos fundamentais confirma a ideia de que esses direitos são o resultado de demandas concretas, incansáveis lutas contra as agressões e toda uma ordem de intolerância que afligiam os bens fundamentais e indispensáveis a existência digna da pessoa humana”.

¹¹⁹ BRASIL. CF. 1988. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 19 jan 2020.

¹²⁰ CUNHA JÚNIOR. Dirley. Curso de Direito Constitucional.13º ed. Bahia: Juspodivm, 2019, p.593

E ainda, o contexto sociolegislativo contemporâneo é demarcado em torno do princípio da dignidade da pessoa humana, que também se constitui como um direito fundamental agregado aos valores éticos de igualdade e justiça, como suporte axiológico de todo o sistema jurídico nacional. Pois, possui uma estreita e necessária correlação com o desenvolvimento social do Brasil.

No qual é representado, em seu primeiro momento como um compromisso Estatal delineado pela Constituição Federal de 1988, para a promoção da dignidade das PcDs, a partir da construção de regras próprias que se consolidam com a caracterização jurídica do DTPcDI, que por sua vez, resulta da vigência das normas estabelecidas pela Lei Brasileira de Inclusão.

Assim, temos então uma verdadeira ratificação infraconstitucional dos direitos das Pessoas com Deficiência, já delineados previamente na seara internacional, desde a Convenção dos Direitos da PcD.

Precipuamente, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência representa uma ação coordenada entre Estados visando o reconhecimento e a importância da autonomia e independência individuais dessa parcela populacional, inclusive da liberdade para fazer as próprias escolhas.

Pois, as PcDs devem ter a oportunidades de participarem ativamente das decisões relativas à programas e políticas, inclusive aos que lhes dizem respeito diretamente e em respeito aos propósitos e princípios consagrados na Carta das Nações Unidas, fundados na observância dos instrumentos de direitos humanos como indispensáveis para sua total proteção.

Além de primar pela acessibilidade aos meios físico, social, econômico e cultural, saúde, educação e informação e comunicação. No qual a comunidade a que pertencem também serão responsáveis para a promoção e a observância dos direitos reconhecidos na Carta Internacional dos Direitos Humanos, de modo a corrigir as profundas desvantagens sociais e para promover sua participação na vida econômica, social e cultural, em igualdade de oportunidades, tanto nos países em desenvolvimento como nos desenvolvidos.

Neste sentido, apresenta um rol de princípios que se apresentam como o respeito à dignidade inerente ao ser humano, a autonomia individual, inclusive a liberdade de fazer as próprias escolhas com independência, não-discriminação, plena e efetiva participação e inclusão na sociedade, respeito pela diferença e pela aceitação das PcDs como parte da diversidade humana.

Além da igualdade de oportunidades, acessibilidade, igualdade entre o homem e a mulher, respeito pelo desenvolvimento das capacidades das crianças com deficiência, preservando sua identidade.

Já sobre o trabalho e emprego, há uma afirmação para os Estados Partes reconhecerem o direito das PcDs ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

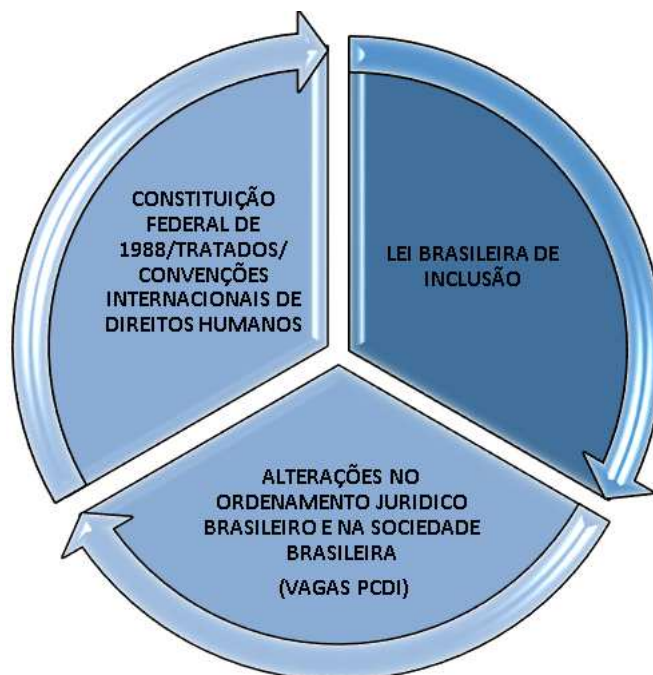
E esse direito abrange o direito do trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível com salvaguarda e promoverão na realização do direito ao trabalho. Inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação.

No qual disciplinam a finalidade dentre outras de proibir a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho, condições justas e favoráveis de trabalho. Incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, condições seguras e salubres de trabalho.

Propondo, também, a reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho, exercício de seus direitos trabalhistas e sindicais, acesso efetivo a programas de orientação técnica e profissional e a serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional.

Bem como, assistência na procura, obtenção e manutenção do emprego, no retorno ao emprego, oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas, estabelecimento de negócio próprio, tanto no setor público quanto no privado mediante políticas e medidas apropriadas, dentre as quais, programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas.

Além de adaptações, manutenção do emprego e programas de retorno ao trabalho e que necessariamente impulsiona a necessária evolução e transformação do ordenamento jurídico brasileiro, para consolidação da realidade laboral da PcDI revelada na **Figura 2**, abaixo.



Autor: Produção própria. Fonte: Portal da Legislação. Disponível em: <<http://www4.planalto.gov.br/legislacao/portal-legis/legislacao-1/leis-ordinarias>>. Acesso em 15 jan. 2020.

E, diante dessa realidade normativa, defendemos que o direito (construção normativa) é chamado a apresentar respostas frente à diversas necessidades da sociedade que se configura como um campo bastante plural de medidas e possibilidades.

Pois, as possíveis respostas envolvem também diversas áreas de atuações, sejam na seara cível, penal, administrativa, previdenciária, etc. de modo a estabelecer um conjunto de medidas mais adequadas à resolução dos conflitos. Neste aspecto Ihering¹²¹ admite que o direito é como a linguagem, tem uma evolução involuntária e inconsciente ou, para usar a expressão tradicional, uma evolução orgânica que se processa de dentro para fora.

Para tanto, será necessário realizar a adequação de conceitos, proposições e temas de modo a promover a evolução da norma, como um adequação aos novos valores sociais e para a efetivação de uma sociedade justa e solidária como disciplina a Constituição Federal de 1988¹²².

¹²¹ IHERING, Rudolf Von, A Luta pelo Direito. Tradução de João Vasconcelos. São Paulo: Forense, 2006, p.39.

¹²² JACCOUD. Luciana. (Org). A construção de uma política de promoção da igualdade racial : uma análise dos últimos 20 anos. Brasília: Ipea, 2009, p.33.

Temos então, uma conformação do ordenamento jurídico brasileiro, de forma expressa, na defesa do direito laboral da PcDI, e que se apresenta pela estruturação do subsistema de normas do Direito Fundamental ao Trabalho da Pessoa com Deficiência no país.

E nessa perspectiva, emergem alguns questionamentos centrais sobre o tema. Sobre a motivação dessa construção normativa. Qual seria o cenário jurídico apresentado no país? Qual o impacto dessas normas na sociedade? Pois,, segundo Ihering¹²³:

Precisamente pela circunstância de que o direito não chega aos povos por sorteio e sem esforço é que estes têm de combater, pelejar, lutar e verter o próprio sangue para conquistá-lo. E isto faz com que entre eles e o respectivo direito se forme o mesmo laço íntimo que liga o filho à mãe, a qual arriscou a própria vida para que o filho nascesse. O mesmo acontece com o povo que conquistou seu direito e suas instituições à custa de luta sangrenta.

Desse modo, para construção de uma resposta apropriada, utilizou-se os dados dos principais acontecimentos da política social do Brasil¹²⁴ que estão diretamente relacionados ao tema e na elaboração das ações necessárias para a evolução legislativa em defesa da PcDI no Brasil.

No qual, no período entre os anos de 1988 e 2002, “compreendido entre a nova Constituição e o término do segundo mandato do Presidente Fernando Henrique Cardoso”, tivemos grandes conflitos e embates sobre a positivação de direitos da classe operária em que “a relação entre o mundo do trabalho e a Previdência Social seria marcada por eventos contraditórios.”¹²⁵

Foi neste período que houve o “avanço social trazido pela extensão de benefícios previdenciários (previdência rural) e pelo início de programas como a “ampliação do seguro-desemprego”, “reativação do serviço de intermediação de mão-de-obra, fortalecimento das funções de qualificação profissional e criação de mecanismos de concessão de microcréditos produtivos.”¹²⁶

Mas, de outro modo, “as reformas constitucionais no campo das políticas previdenciária e trabalhista” não se mostraram eficazes nem “para aumentar a

¹²³ IHERING, Rudolf Von, A Luta pelo Direito. Tradução de João Vasconcelos. São Paulo: Forense, 2006, p.45.

¹²⁴ JACCOUD. Luciana. (Org). A construção de uma política de promoção da igualdade racial : uma análise dos últimos 20 anos. Brasília: Ipea, 2009, p. 34.

¹²⁵ Ibid.2009,p. 35.

¹²⁶ JACCOUD. Luciana. (Org). A construção de uma política de promoção da igualdade racial : uma análise dos últimos 20 anos. Brasília: Ipea, 2009, p. 35

cobertura da previdência básica, tampouco para combater o quadro de heterogeneidade que marcava o mundo do trabalho no Brasil.”¹²⁷

Com isso, este período, foi marcado por uma instabilidade persistente dos fundamentos da macroeconomia (apesar da relativa estabilidade monetária) e um grande endividamento do setor público estatal, constituindo-se nas “principais tensões das políticas centradas no Eixo do Emprego e do Trabalho.”¹²⁸

No qual “a ausência de ações mais amplas no campo das políticas de proteção ao trabalhador minimizou os efeitos dos programas públicos”, do seguro-desemprego, da intermediação de mão-de-obra, da formação profissional e da geração de emprego e renda. E “esta constatação pode ser explicada não só pelo foco predominante destas políticas no emprego formal, mas ainda pelos efeitos da crise econômica contemporânea sobre o mundo do trabalho no Brasil.”¹²⁹

Ademais, essa “experiência brasileira de construção de um sistema de proteção social” que se apresenta desde o “ Eixo do Emprego e do Trabalho para o Eixo da Infraestrutura Social, passando pelos Eixos da Cidadania Social-Incondicional e da Assistência Social”, derivam basicamente das “políticas sociais para inserção das pessoas no mundo do trabalho” e são também firmadas tanto na “cobertura de riscos sociais derivados das atividades laborais (seguro contra acidentes de trabalho, seguro-desemprego, auxílio-maternidade etc.), como no que diz respeito a situações de inatividade.”¹³⁰

Neste particular, a rede proteção social “ é um “componente novo, resultado das mudanças instauradas pela Constituição de 1988”, que a partir da Lei Orgânica da Assistência Social-LOAS, efetivou-se direitos no campo da assistência social, de âmbito nacional e caráter universal. Dente os quais o BPC (Benefício de Prestação Continuada para as pessoas portadoras de deficiências e idosos maiores de 65 anos de idade, desde que residentes em domicílios de renda per capita inferior a um quarto de salário mínimo.

Neste sentido, destaca Giugni¹³¹:

La constitución jurídica dei Estado social y democrático de Derecho desemboca hacia ciertos ámbitos de autorregulación de la sociedad, que se

¹²⁷ Ibid, 2009 p. 35

¹²⁸ Ibid, 2009 p.36

¹²⁹ Ibid, 2009.p.36

¹³⁰ Ibid, 2009.p.36

¹³¹ GIUGNI, Gino. Introducción al estudio de la autonomía colectiva. Trad. José Luiz Monereo Pérez e José Antonio Fernández Avilés. Granada: Moares, 2004, p. XXII.

expresan en formas de Derecho viviente nacidas de los grupos sociales En realidad, una sociedad está articulada y constitucionalizada cuando se confronta consigo misma en las adecuadas formas institucionales y procesos normativamente dirigidos de adaptación, de resistencia y de autocorrección. Desde las direcciones pluralistas se valoraba positivamente la formación de un Derecho convencional del Trabajo (sobre todo por Hugo Sinzheimer) que entroncaba con el pluralismo jurídico Pero también en el plano más «privatista» se realizaba la formación privada de Derecho por parte de los grupos sociales (autonomía colectiva) y la emergencia espontánea de un «derecho viviente», en continua tensión con el Derecho estatal Esa tensión entre inclinación monista del Estado y tendencia pluralista de la sociedad complejamente estructurada que puede considerarse un aspecto del problema perenne en que se resuelve la crisis del Derecho, constantemente presente en el contraste entre estructuras consolidadas y estructuras en formación, o, mutatis verbis, en la insuperable contradicción entre dogmática e historia.

Contudo, defendemos uma resposta positiva, destacando a simbiose entre a construção normativa e o momento histórico-jurídico e social. No qual, também essa evolução social esteve necessariamente atrelada à evolução da legislação estatal. Ou seja, o ordenamento jurídico brasileiro exerce, de fato, influência direta e profunda qualrante na perspectiva evolutiva da sociedade.

Assim, entendemos também pertinente, asseverar que a legislação, por sua própria essência organizacional da atividade do Estado (estrutural, organizacional) avança sempre na proposição de temas futuros, de modo a também abarcar um leque de possíveis conflitos que possam surgir e que tragam embaraços à vida em sociedade.

Pois, como assevera Peter:¹³²

[...]as práticas dos poderes interdependentes se constroem coletivamente, ora enredadas em tensões, ora em estratégias de cooperação, sempre com o olhar atento da sociedade civil organizada e demais entidades estatais ou quase estatais a cobrar e denunciar o exercício das competências constitucionais na imane da força da história e dos acontecimentos

E neste sentido, são os alicerces que sustentam e balizam o direcionamento das ações pelas quais devem ser implementadas pela sociedade para sua evolução.

Essa dinâmica pode ser graficamente reproduzida de acordo com a **Figura 3** (p.109) a seguir, No qual temos previamente a construção normativa de forma prospectiva, com força de impulso dos avanços da sociedade para novos direitos, com a criação de um novo conjunto de normas, ao passo que também segue com

¹³² PETER, Christine Oliveira. Do ativismo judicial ao ativismo constitucional no Estado de direitos fundamentais. Revista Brasileira de Políticas Públicas, Brasília, v. 5, Número Especial, 2015 p. 62-87. Disponível em: < file:///D:/Downloads/3094-15484-1-PB%20(1).pdf. Acesso em: 05 nov 2020, p.71.

bússola da renovação e do direcionando de toda a sociedade a uma realidade também cultural (Lei Brasileira de Inclusão), mantendo essa dinâmica de construção prospectiva com infinitas proposições nas futuras legislações.

Aqui interessa a afirmação de que o DTPcDI está intimamente vinculado ao princípio da dignidade da pessoa humana, pois somente por meio dele o homem potencializa o desenvolvimento de sua personalidade.

E, desse modo é possível implementar uma nova realidade inclusiva no ambiente laboral, mesmo que de forma impositiva. Pois, segundo Xexéo¹³³ o foco reside no exame da alteração do sistema de incapacidades, com a inclusão do respeito da vontade da PcDI e seus impactos nos negócios jurídicos praticados.

Neste particular, o DTPcDI visa dentre outros aspectos promover o desenvolvimento pessoal e a interação social da PcDI de modo amplo, favorecer o exercício de qualquer atividade laborativa em qualquer ambiente de trabalho como destacam as pesquisas de Piovesan¹³⁴ e Lima¹³⁵, propondo uma dimensão muito mais ampla ao significado do valor do trabalho e da busca pelo pleno emprego.

Essa evolução também é representada nas pesquisas científicas sobre o Direito ao Trabalho e a inclusão das PcDIs, como demonstra a **Tabela 4** e **Tabela 5** a seguir. No qual os estudos também revelam uma interconexão entre a evolução do Direito ao Trabalho, na utilização de conceitos de direitos humanos como necessários à efetividade do direito laboral da PcDI.

¹³³ XEXÉO, Leonardo Monteiro. Os impactos da Lei Brasileira de Inclusão na capacidade negocial da pessoa com deficiência. 2019. 162 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2019. Disponível em: <<https://tede2.pucsp.br/handle/handle/22365>>. Acesso em: 10 fev 2020, p.96.

¹³⁴ PIOVESAN, Sandra Dutra. Sistema imersivo para inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Centro de Estudos Interdisciplinares em Novas Tecnologias da Educação. Programa de Pós-Graduação em Informática na Educação. Porto Alegre-RS.2015. Doutorado. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10183/128913>>. Acesso em: 22 mai 2020, p.88.

¹³⁵ LIMA, Márcia de Lourdes Bezerra dos Santos. Tirando certas limitações, eu me vejo uma pessoa normal: o exercício da classificação social e o mercado de trabalho. Campina Grande, 2018.203 f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais). Universidade Federal de Campina Grande, Centro de Humanidades, 2018. Disponível em: <<https://core.ac.uk/download/pdf/250089635.pdf>>. Acesso em: 12 abr 2020, p.96

Neste aspecto, Piovesan, já defendia a necessidade de capacitação das PcDs desde a vigência da Lei de Cotas em 1991. Já, Dias¹³⁶ defende uma mudança de paradigma na concepção sobre a deficiência intelectual, visto entender que o próprio diagnóstico da deficiência já carrega consigo a crença na incapacidade e impossibilidade de interação social e por esse motivo subsistiu a privação de espaços e interações sociais da PcDI para o desenvolvimento de sua autonomia.

Ademais Silva¹³⁷ defende que o acesso ao trabalho, desses sujeitos, se assenta também na correlação entre os direitos assegurados no ordenamento jurídico e o desejo como uma necessidade pessoal de realizar uma atividade laborativa para desenvolver-se na sociedade.

Enquanto da pesquisa de Gonçalves¹³⁸ pode-se extrair a concepção de que a junção das diretrizes das normas internacionais e brasileiras de proteção e regulação do labor do homem servirão de alicerce para a construção de um novo modelo jurídico que aqui defende-se com a capacidade de promover o exercício laboral pela PcDI com dignidade.

Seguido do posicionamento de Berardo¹³⁹ que por sua vez, enfatiza que a constante referência, nas petições, nos debates e nas decisões dos juízes e Tribunais do Trabalho das normas de Direitos Humanos Fundamentais, bem como do princípio

¹³⁶ DIAS, Sueli de Souza. A quem serve o diagnóstico de deficiência intelectual? Um estudo do desenvolvimento adulto na perspectiva da Psicologia dialógica. 2014. xv, 201 f. Tese (Doutorado em Processos de Desenvolvimento Humano e Saúde). Universidade de Brasília, Brasília, 2014. Disponível em: <<http://repositorio.unb.br/handle/10482/17384>>. Acesso em: 23 mai 2020, p.74

¹³⁷ SILVA, Ana Paula Donizete da. A inclusão social pelo trabalho em Campinas: um debate sobre o direito, o desejo e a necessidade de acesso ao trabalho para as pessoas com transtornos mentais. 2015. 80 f. Dissertação (mestrado profissional) - Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Ciências Médicas, Campinas, SP. Disponível em: <<http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/313049>>. Acesso em: 27 abr. 2018, p.36.

¹³⁸ GONÇALVES, Leandro Krebs. Fundo social do trabalhador autônomo: proteção e regulamentação de direitos fundamentais. 2015. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-30082017-142844/publico/Leandro_Krebs_Goncalves_Fundo_Social_do_Trabalhador_Autonomo.pdf>. Acesso em: 20 abr 2020, p.72.

¹³⁹ BERARDO, Carlos Francisco. A era dos Direitos Sociais: lineamentos históricos, filosóficos e jurídicos dos Direitos Humanos Fundamentais. 2013. Tese. Doutorado em Direito do Trabalho. Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-29082013-080318/publico/TESE_CARLOS_BERARDO_Integral.pdf>. Acesso em: 23 abr 2020, 48.

da dignidade da pessoa humana também, consagrado na Constituição Federal de 1988 e o valor social do Trabalho, são balizas que podem ser utilizadas na imposição de medidas apropriadas à inclusão da PcDI no mercado laboral.

Já Campos¹⁴⁰, aponta para a precarização das relações de trabalho em razão do crescente da prática da terceirização da força de trabalho por meio das cooperativas de trabalho e Rangel¹⁴¹ defende a disseminação de mecanismos e rotinas para o cuidado de si pelas PcDIs, como práticas necessárias à participação desses indivíduos na sociedade.

Com isso, podemos perceber que, independentemente do período da realização das pesquisas em todas elas ou na maioria delas, apresentam balizas para interpretação das diretrizes apresentadas nesta pesquisa e da necessidade da evolução do Direito do Trabalho, e não só isso, que essa evolução seja analisada sob princípios basilares de direitos humanos para que produza os resultados na sociedade, de modo a suplantam as barreiras que impeçam ou dificultem a inserção da PcDI no ambiente laboral. E ainda, que esse ambiente seja organizado e estruturado para promover também o desenvolvimento social desses indivíduos.

TABELA 4 – Lista de Teses selecionadas no BDTD sobre Direito ao Trabalho e Pessoa com Deficiência Intelectual.

Dados da Pesquisa: BDTD/TESES. Palavras-chave: Direito do Trabalho e Pessoa com Deficiência Intelectual. Período 2012 a 2015. Total de Teses selecionadas: 02.Total de Teses excluídas: 01 (Assunto: Inclusão escolar)				
Data da defesa	Título da Tese	Palavras-chave	Autor(a)	Objetivos
2015	Sistema imersivo para inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho	Deficiência intelectual, Inclusão social, Informática na educação, Mercado de trabalho	Piovesan, Sandra Dutra	Capacitação das pessoas com deficiência intelectual para inclusão laboral.(Lei de Cotas).

(Continua)

¹⁴⁰ CAMPOS, Ginez Leopoldo Rodrigues de. Trabalho precário, terceirização e cooperativas de trabalho: quando estar juntos se torna uma forma coletiva e precária de inclusão social. Tese (doutorado). Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Sociologia Política, Florianópolis, 2009. Disponível em:<<http://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/93417>>. Acesso em: 12 mai 2020, p.62.

¹⁴¹ RANGEL, F. A., Foucault, Lévinas e Marx em leituras sobre a escola no cuidado de si de pessoas com deficiência. Universidade Federal do Espírito Santo. PPGE - Teses de doutorado.12-Mar-2012. Disponível em:<<http://repositorio.ufes.br/handle/10/2143>>.Acesso em: 21 mai 2020, p.54.

TABELA 4 – Lista de Teses selecionadas no BDTD sobre Direito ao Trabalho e Pessoa com Deficiência Intelectual.**(Continuação)**

2014	A quem serve o diagnóstico de deficiência intelectual? um estudo do desenvolvimento adulto na perspectiva da Psicologia dialógica	Desenvolvimento adulto, Desenvolvimento e educação, Incapacidade funcional, Inclusão social	Dias, Sueli de Souza	O principal objetivo desta tese foi interpretar transições de desenvolvimento e a dinâmica temporal de constituição de self de um adulto com diagnóstico de deficiência intelectual, a partir de estudo de caso em que se investigou processos de escolarização, trabalho e relações afetivas. Deficiência intelectual é um construto polissêmico e historicamente marcado por visões cristalizadas acerca dos processos de desenvolvimento e aprendizagem. A ênfase dada aos aspectos psicométricos do diagnóstico reforçou a crença na incapacidade educacional e na impossibilidade de agência dessas pessoas, que eram comumente privadas de experiências dialógicas que impulsionassem processos de aprendizagem, construção de autonomia e inserção social.
------	---	---	----------------------	---

(Conclusão)

Fonte: BDTD. Banco Digital de Teses e dissertações. Disponível em: <<http://btdt.ibict.br/vufind/>>. Acesso em 20 abril 2020.

TABELA 5 – Lista de Teses selecionadas no BDTD sobre Direito ao Trabalho e Inclusão.

Dados da Pesquisa: BDTS/TESES. Palavras-chave: Direito do Trabalho e Inclusão. Período 2012 a 2015.				
Total de Teses selecionadas: 08. Total de Teses excluídas: 60 (Assuntos: inclusão escolar, políticas públicas, doenças ocupacionais)				
Data da Defesa	Título da Tese	Palavras-chave	Autor(a)	Objetivos:
2018	Tirando Certas Limitações, Eu me Vejo uma Pessoa Normal: O Exercício da Classificação Social e o Mercado de Trabalho	Pessoa com deficiência; inclusão; classificação; qualificação; trabalho	Márcia de Lourdes Bezerra dos Santos Lima	Objetiva analisar a classificação pessoa com deficiência e os mecanismos de inclusão/exclusão social em relação ao mercado de trabalho no âmbito da Fundação de Apoio à Pessoa Portadora de Deficiência (FUNAD), localizada em João Pessoa, Paraíba
2017	Processos de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho : a apropriação da Solução Assistiva no Contexto das Organizações Brasil-Espanha	Pessoas com Deficiência. Inclusão no Mercado de Trabalho. Tecnologia e Acessibilidade. Soluções Assistivas	Pereira, Ana Cristina Cypriano	Este trabalho tem o intuito de compreender processos de inclusão de trabalhadores com deficiência a partir das adaptações que emergem para a realização das atividades.

(Continua)

TABELA 5 – Lista de Teses selecionadas no BDTD sobre Direito ao Trabalho e Inclusão.

(Continuação)

2017	“Não é só cumprir as cotas”: Uma etnografia sobre cidadania, políticas públicas e autismo no mercado de trabalho.	Políticas Públicas - Trabalho - Deficiência Autismo, Subjetividade.	Valéria Aydos	Analisar os processos e os modos de gestão das políticas de inclusão social no mundo do trabalho, impulsionadas pela promulgação da Lei nº. 8.213/91 de cotas para pessoas com deficiência nas organizações empresariais. Seu principal foco é a compreensão das formas destas políticas, das relações que produzem, dos sistemas de pensamento em que estão imersas e dos seus efeitos na vida e na construção de subjetividades das pessoas.
2015	A inclusão social pelo trabalho em Campinas : um debate sobre o direito, o desejo e a necessidade de acesso ao trabalho para as pessoas com transtornos mentais	Saúde mental Trabalho Inclusão social Necessidade (Filosofia) Desejo	Silva, Ana Paula Donizete da	A presente pesquisa busca explorar a experiência de inclusão social de pessoas com transtornos mentais em Campinas-SP. Importa aqui, relacionar as questões de acesso ao trabalho desses sujeitos com as dimensões de seus direitos, desejos e necessidades em desenvolver uma atividade laborativa. Trata-se uma pesquisa de natureza qualitativa que se desenvolve na perspectiva de um estudo interventivo e participativo, que incluiu pesquisa de campo, revisão bibliográfica de artigos, livros e teses dentro do campo da clínica psicossocial, da saúde coletiva, entre outros aportes teóricos.
2013	A era dos Direitos Sociais: lineamentos históricos, filosóficos e jurídicos dos Direitos Humanos Fundamentais: relação com o Direito do Trabalho: aplicação, pela jurisprudência	Direito do trabalho e Direitos e garantias individuais Direitos humanos fundamentais Direitos sociais	Carlos Francisco Berardo	O objetivo essencial da tese é o exame específico dos Direitos Humanos Fundamentais e dos princípios respectivos, sobretudo aqueles relativos à dignidade da pessoa humana e ao valor social do trabalho, bem como da relação destes com o Direito do Trabalho e com o Direito Processual do Trabalho. A oportunidade (ou necessidade) para este estudo resultou da constante referência, nas petições, nos debates e nas decisões dos Juízes e Tribunais do Trabalho, aos Direitos Humanos Fundamentais, assim como ao princípio da dignidade da pessoa humana o mais importante na menção aos Direitos Humanos e, também, consagrado pela (e na) Constituição Federal.
2012	Trabalho precário, terceirização e cooperativas de trabalho: quando estar juntos se torna uma forma coletiva e precária de inclusão social	Trabalho Cooperativismo Inclusão social	Campos, Ginez Leopoldo Rodrigues de	Fenômeno crescente da prática da terceirização da força de trabalho por meio das cooperativas de trabalho
2012	Foucault, Lévinas e Marx em leituras sobre a escola no cuidado de si de pessoas com deficiência	Trabalho Direitos humanos Ética Justiça	Rangel, F. A.	A pesquisa teve por objetivo conhecer como acontece o cuidado de si de pessoas com deficiência

(Conclusão)

Fonte: BDTD. Banco de Teses e dissertações. Disponível em: < <http://bddd.ibict.br/vufind/> >.

Vale ainda ressaltar, que neste aspecto, o Estado brasileiro está comprometido com essa nova concepção normativa, como ação necessária à adequação da

sociedade a uma realidade de valorização do potencial humano ao trabalho, mesmo que para isso, seja necessário o uso da força estatal, na imposição de sanções.

Pois, “assiste-se hoje a uma recomposição constitucional do contrato de trabalho, com a acentuação da sua raiz antropocêntrica e de sua ligação íntima com a pessoa humana e seus direitos.”¹⁴²

Assim, o ordenamento jurídico nacional de fato avança no futuro, de forma a prevenir conflitos sociais e ao mesmo tempo impulsionar a sociedade para este o novo cenário das relações e dos ambientes laborais, com a garantia e efetividade de direitos humanos, que são verificadas no subsistema de normas que definimos como o Direito Fundamental ao Trabalho da Pessoa com Deficiência Intelectual e que apresentou-se a seguir.

4.1 A EMERSÃO DE UM SUBSISTEMA DE REGRAS LABORAIS

Diante das inovações trazidas pela Lei 13.146/2015, embasadas em significativas políticas de inclusão e com objetivo principal de quebrar paradigmas, foi necessário interferir em outros subsistemas normativos de modo a adequá-los as novas finalidades e aos conceitos. Essa estrutura normativa pode ser apresentada graficamente pela **Figura 3**, a seguir, com destaque aos temas afetos ao Direito do Trabalho.

Com isso, a LBI, foi responsável pela efetivação de um subsistema de normas protetivas do direito laboral da PcDI e diante da qual, foi primordial realizar alterações no Código Civil, CLT, Lei do FGTS, Lei dos Benefícios Sociais e LOAS para conformação do ordenamento jurídico brasileiro aos novos objetivos e ações para promoção da dignidade da PcDI.

Assim, defendemos a existência do Direito Fundamental ao Trabalho da Pessoa com Deficiência Intelectual- DTPcDI, diante das normas da LBI e que também foram primordiais potencializar a mudança da sociedade brasileira na construção de

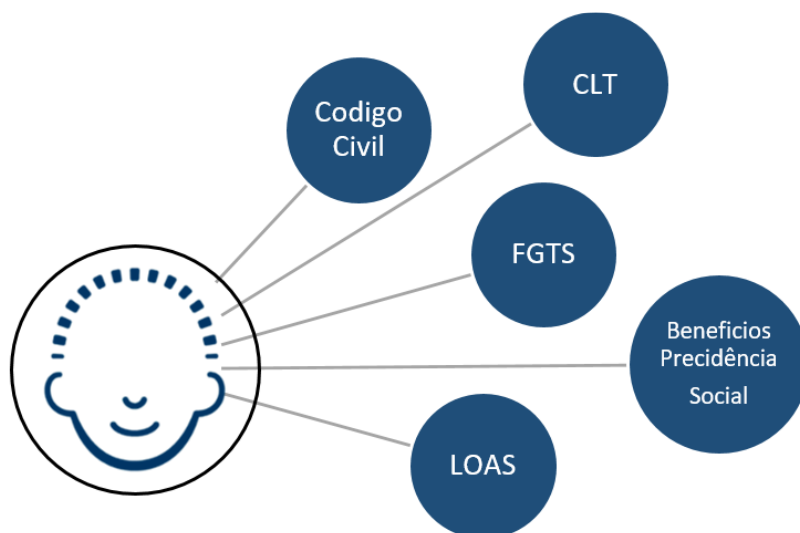
¹⁴² ABRANTES, José João. Contrato de trabalho e direitos fundamentais. Coimbra: Coimbra Editora, 2005, p. 62.

estratégias e soluções de transposição das barreiras que impeçam o exercício da atividade laboral pela PcDI.

Vale ressaltar, que a escolha da sigla não contempla todas as iniciais de seu significado em razão da compreensão de que o direito ao trabalho já representar o direito fundamental. Nesta senda, defendemos a existência no Brasil de um microsistema de normas para garantir o Direito ao Trabalho da PcDI e que merece atenção do Estado e da sociedade para a construção de estratégias necessárias e adequadas à essa nova realidade normativa em direção ao pleno exercício laboral pela PcDI.

E, neste diapasão, também estão incluídas a disponibilidade de vagas no mercado laboral e a consequente manutenção dos postos de trabalho, com efetiva possibilidade de realização de qualquer trabalho. No qual seja efetivado o desenvolvimento do indivíduo e da sociedade.

FIGURA 3 – O DTPcDI: Um Subsistema ou Microsistema de Normas para a Inserção da PCDI no Mercado de Trabalho.



Autor: Produção própria. Fonte: LBI. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm>. Acesso em: 3 de jan. 2020.

Para contextualização do tema, destacamos sua similitude com outro microsistema de normas do Brasil, que, guardadas as devidas proporções temáticas, foi implementado pelo Código de Defesa do Consumidor -Lei 8.078/90, quando então, criou-se um microsistema que reconheceu a vulnerabilidade daquele envolvido em uma relação de consumo, criou uma rede de normas protetivas com o intuito de igualar

ou tentar diminuir a diferença entre o fornecedor e o consumidor, no seio dessa sociedade de consumo de massa.

Neste sentido, vale citar como medidas de grande relevo a proteção do consumidor, da presunção absoluta da vulnerabilidade do consumidor; a possibilidade da inversão do ônus da prova quando da verossimilhança ou da hipossuficiência do consumidor; e a aplicação, em regra geral, da responsabilidade objetiva em caso de fato e vício do consumo

Assim, a tutela dos interesses e direitos dos hipervulneráveis é de inafastável e evidente conteúdo social, pois, a rigor quem verdadeiramente acaba beneficiada é a própria sociedade, porquanto espera o respeito ao pacto coletivo de inclusão social imperativa, que lhe é caro, não por sua faceta patrimonial, mais precisamente, por abraçar a dimensão intangível e humanista dos princípios da dignidade da pessoa humana e da solidariedade.

Com isso, a primeira inovação do subsistema é a disciplina normativa elencada no artigo 6º da Lei 13.146/2015, no qual está garantida a plena capacidade da pessoa com deficiência. Neste artigo, também há um rol de situações relacionadas ao direito de decidir, tais como casar-se, exercer direitos sexuais e reprodutivos; decidir pelo número de filhos e ter acesso a informações adequadas sobre reprodução e planejamento familiar, conservar sua fertilidade, com vedação à esterilização compulsória, exercício do direito à família, convivência familiar e comunitária, exercício do direito à guarda, tutela, curatela e adoção, como adotante ou adotado.

Neste sentido, Sahyoun¹⁴³ aduz, que:

A partir de então, pode-se elucidar os embates travados entre a legislação civil e a de proteção da pessoa com deficiência, por meio de uma comparação com as legislações estrangeiras, viabilizando um posicionamento adequado e consciente, prezando sempre, pela garantia da dignidade da pessoa humana e da igualdade, sem que isso afeta a segurança jurídica da sociedade.

A norma tem o propósito de orientar a resolução de conflitos na hipótese em que seja necessária uma avaliação sobre uma interdição parcial, devido a aspectos financeiros ou patrimoniais. Contudo, assegura a impossibilidade de abolir os direitos inerentes à condição humana da Pessoa com Deficiência.

¹⁴³ SAHYOUN, Najla Pinterich. Os reflexos do Estatuto da Pessoa com Deficiência no casamento à luz do transconstitucionalismo. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Programa: Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito. Departamento: Faculdade de Direito. 2019. Disponível em: <<https://tede2.pucsp.br/handle/handle/22367>>. Acesso em: 10 dez 2019, p.62.

Ademais, como já destacamos, segundo a Constituição Federal de 1988 a dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito (artigo 1º, III). Do mesmo modo, Alarcón¹⁴⁴ compreende a dignidade humana não apenas como fundamento do Estado Democrático de Direito, mas também como um valor constitucional, No qual o ser humano, em sua essência, não pode ser desrespeitado. Com base nisso, o referido autor afirma que:

[...] o ser humano não pode ser objeto de humilhações ou ofensas, mas se deve reconhecer na sua essência de liberdade, responsabilidade e finalidade em si mesmo. Em função disso, a impossibilidade de degradação do ser humano impede redução do homem a mero objeto do Estado ou de terceiros, o que incluía impossibilidade de coisificação da pessoa, um ponto de não retorno da pessoa ao estado de simples coisa.¹⁴⁵

Com isso, o respeito à dignidade da pessoa humana implica no respeito e proteção à integridade física, moral, à individualidade e espiritualidade do ser humano. Logo, o Direito, que tem sua razão de existir no homem, deve ter instrumentos que visem impedir qualquer tipo de degradação do gênero humano, como também evidência a Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, na qual o Brasil teve participação ativa na elaboração desse documento que tratou de direitos humanos da PcD, ocasião na qual, pela primeira vez houve permissão da Organização das Nações Unidas-ONU para a participação da sociedade civil como parte integrante de uma convenção. Sendo também importante documento de defesa dos Direitos Humanos e com repercussão mundial.

Do mesmo modo, na atualidade “necessário será justamente o Estado apto a assegurar eficientemente nunca menos do que uma vida com dignidade para cada indivíduo, uma vida saudável para todos os integrantes do corpo social”¹⁴⁶.

E, neste aspecto o DTPcDI representa essa ação do Estado brasileiro, na ordenação das normas princípios necessários à concretização de um novo modelo das relações laborais, com a efetiva participação da PcDI. Esse aspecto é notadamente apresentado pela própria lei ao indicar expressamente no seu texto os objetivos por ela perseguidos, facilitando assim, a sua interpretação.

¹⁴⁴ ALARCÓN, Pietro de Jesús Lora. Patrimônio genético humano e sua proteção na Constituição Federal de 1988. São Paulo: Método, 2004. p. 253.

¹⁴⁵ Ibid, 2004, p. 253.

¹⁴⁶ SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia dos direitos fundamentais. 18. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2018, p. 193.

Assim, a Lei Brasileira de Inclusão-LBI “inaugurou um novo tempo no tratamento jurídico e social da pessoa com Deficiência”¹⁴⁷ ao mesmo tempo que propõe garantir e defender as minorias, para dentre outros aspectos, inserir no mercado laboral um novo paradigma de humanidade.

Para tanto, podemos utilizar as diretrizes e os princípios da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência¹⁴⁸, como norteadores de suas regras, dentre elas o respeito pela dignidade inerente a todos os seres humanos, autonomia individual, liberdade de fazer as próprias escolhas, independência, não-discriminação, plena e efetiva participação e inclusão na sociedade, respeito pela diferença e pela aceitação das PcDs como parte da diversidade humana, igualdade de oportunidades, acessibilidade e igualdade entre o homem e mulher.

Ademais, “o princípio da dignidade humana não apenas impõe um dever de abstenção (respeito), mas também condutas positivas tendentes a efetivar e proteger a dignidade do indivíduo”¹⁴⁹. E, diante desse princípio, “incumbe aos órgãos estatais, especialmente ao legislador, encarregado de edificar uma ordem jurídica que corresponda às exigências do princípio.”¹⁵⁰

Já, em relação ao princípio da Igualdade, importante frisar que a promoção da igualdade de oportunidades e a proibição de discriminação das pessoas com alguma limitação funcional só é possível a partir da consolidação do modelo social de deficiência.¹⁵¹

Pois, antes dessa realidade, a deficiência era concebida como uma questão estritamente individual e biomédica, como reflexo nas medidas pública eminentemente assistencialistas, sem o reconhecendo da Pessoa com Deficiência como sujeito de direitos.

Neste aspecto, Marques¹⁵² esclarece que:

¹⁴⁷ FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. Curso de Direito Civil: parte geral. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2012. v.1, p.46.

¹⁴⁸ Brasil, 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>. Acesso em: 20 de abr. 2020.

¹⁴⁹ SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia dos direitos fundamentais. 18. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2018, p. 89.

¹⁵⁰ Ibid, 2019, p. 91.

¹⁵¹ HUNT, Paul. 1966. Stigma: The experience of disability. London: Geoffrey Chapman. Disponível em: <<https://disability-studies.leeds.ac.uk/wp-content/uploads/sites/40/library/Hunt-Foreword.pdf>>. Acesso em 20 jan 2020.

¹⁵² MARQUES, Hérika Janaynna Bezerra de Menezes Macambira. Uma análise das alterações do regime das capacidades no Ordenamento Jurídico Brasileiro após a Lei nº 13.146 de 06 de julho de 2015 e a necessidade de garantir o patrimônio mínimo como afirmação da dignidade. Universidade de Fortaleza. 2018. Programa: Doutorado Em Direito Constitucional. Departamento: Centro de

Esse processo de construção (normativa e conceitual) foi demorado, e partiu da absoluta exclusão, até a necessidade de compreensão da deficiência como diversidade, mas, se consolidou a partir da compreensão de que o problema da exclusão estava relacionado às barreiras impostas pela sociedade.

Vale ainda ressaltar que, segundo Canotilho¹⁵³ o princípio da igualdade, “no Estado Social ativo, efetivador de direitos humanos, imagina-se” como “uma igualdade mais real perante os bens da vida, diversa daquela apenas formalizada na lei”, busca, portanto, trazer à sociedade, meios que possibilitem o tratamento isonômico entre as pessoas sem nenhuma discriminação e em perfeita consonância com o princípio da dignidade da pessoa humana.

Neste ponto a LBI traz nos artigos 4º a 8º o direito à igualdade de oportunidades e a proibição de discriminação. Com isso, podem-se vislumbrar medidas positivas a fim de propiciar a equiparação de oportunidades entre as PcDI e as demais (discriminação positiva). E a outra, pela vedação expressa de discriminação negativa, qual seja, exclusão social ou restrição de direitos em razão da deficiência.

Já em relação ao princípio da acessibilidade é necessário informar que a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e o Estatuto da Pessoa com Deficiência, consolidaram a acessibilidade tanto como princípio quanto como direito.

E, sendo um princípio- direito, como assevera Sarlet obriga os Estados à sua implantação como garantia fundamental¹⁵⁴, como também assevera as pesquisas de Lima e Pereira alertando para a criação de mecanismos de inclusão da PcD no mercado laboral com a adaptações dos ambientes para a efetivo ingresso no mercado dessa mão de obra.

Visto que, a acessibilidade é um direito que visa garantir à pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida de viver de forma independente, exercer seus direitos de cidadania e de participação social.

Pelo qual, os Estados Partes, tomarão as medidas apropriadas para assegurar às Pessoas com Deficiência o acesso, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, ao meio físico, ao transporte, à informação e comunicação, inclusive aos

¹⁵³ CANOTILHO, J. J. Gomes. Direito constitucional e teoria da constituição. 7. ed. Coimbra: Livraria Almeida, 2003, p. 136.

¹⁵⁴ SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia dos direitos fundamentais. 18. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2018, p.36

sistemas e tecnologias da informação e comunicação, bem como a outros serviços e instalações abertos ao público ou de uso público.

As quais compreendem a identificação e a eliminação de obstáculos e barreiras à edifícios, rodovias, meios de transporte e outras instalações internas e externas, inclusive escolas, residências, instalações médicas e local de trabalho, Informações, comunicações e outros serviços, implementação de normas e diretrizes mínimas para a acessibilidade das instalações.

Sem olvidar do oferecimento de formas de assistência humana ou animal e serviços de mediadores, incluindo guias, leitores e intérpretes profissionais da língua de sinais, para facilitar o acesso aos edifícios e outras instalações abertas ao público como também destaca Silva¹⁵⁵ ao afirmar que essas questões sobre a acessibilidade estão interligadas não somente ao direito mas ao desenvolvimento pessoal da PcDI.

Mas, condicionada também ao cumprimento também pela sociedade na implementação em seus projetos arquitetônicos e urbanísticos ou de comunicação e informação, a fabricação de veículos de transporte coletivo, prestação do respectivo serviço e a execução de qualquer tipo de obra pública ou coletiva como assevera Aydos¹⁵⁶ ao propor essa diretriz na gestão das políticas públicas.

Além da possibilidade de imposição do cumprimento desses requisitos para a outorga ou a renovação de concessão, permissão, autorização ou habilitação de qualquer natureza, aprovação de financiamento de projeto com utilização de recursos públicos e concessão de aval da União para obtenção de empréstimo e de financiamento internacionais por entes públicos ou privados.

Com isso, a acessibilidade deve abranger não apenas as estruturas físicas, mas também todas as demais esferas de interação social. Se apresenta como um conjunto de medidas capazes de eliminar todas as barreiras sociais, não apenas físicas, mas também de informação, serviços, entre outras, de modo a assegurar às

¹⁵⁵ SILVA, Ana Paula Donizete da. A inclusão social pelo trabalho em Campinas: um debate sobre o direito, o desejo e a necessidade de acesso ao trabalho para as pessoas com transtornos mentais. 2015. 80 f. Dissertação (mestrado profissional) - Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Ciências Médicas, Campinas, SP. Disponível em: <<http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/313049>>. Acesso em: 27 abr. 2018, p.76.

¹⁵⁶ AYDOS. Valéria. "Não é só cumprir as cotas": uma etnografia sobre cidadania, políticas públicas e autismo no mercado de trabalho. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social. Porto Alegre-RS.2017. Doutorado. Disponível em:<<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/178166/001063580.pdf?sequence=1&isAllo wed=y>>. Acesso em: 18 abr 2020, p.57.

peças com deficiência o acesso, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

Pois, constituiu-se em um direito instrumental, Pois, sem acesso aos equipamentos urbanos, aos postos de trabalho, aos transportes públicos, as PcDI não podem exercer, plenamente, a cidadania. Ademais, não se pode falar em inclusão social se não há um ambiente acessível.

E, para que haja a concretização desse princípio-direito é necessário que os espaços públicos sejam readequados para eliminar as barreiras existentes, e, além disso, é primordial que o Poder Público atue, para inibir a criação de novas barreiras.

Com isso, segundo Farias e Rosenvald¹⁵⁷ a Lei 13.146/2015 “não aniquilou, mas, mitigou a teoria das incapacidades do Código Civil¹⁵⁸”, adequando-as à Constituição Federal de 1988 e à Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência.

Trouxe inúmeras melhorias e benefícios, visando à plena inclusão das PcDI, por meio de da alteração do sistema jurídico brasileiro, o qual se encontrava obsoleto em relação a efetivação de direitos das pessoas com deficiência. A Lei busca primordialmente a implantação de ações afirmativas estatais para promover um reequilíbrio entre o direito e efetividade da dignidade humana para essa parcela populacional.

Aqui, nos interessa as normas e princípios balizadores da inserção da PcDI no mercado de trabalho que apresentado na **Figura 4** (p.116) a seguir, como forma de demonstrar sua intercorrelação com o desenvolvimento da sociedade.

Com esta demonstração gráfica, apresentou-se a Constituição Federal de 1988, Convenções, Tratados de Direitos Humanos e a LBI, como núcleos concêntricos do microsistema jurídico de inclusão da PcDI no mercado de trabalho, de forma a atualizar os conceitos descritos na Política Nacional para a Integração da Pessoa “Portadora” de Deficiência, disciplinado no Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999.

¹⁵⁷ FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. Curso de Direito Civil: parte geral. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2012. v.1, p.126.

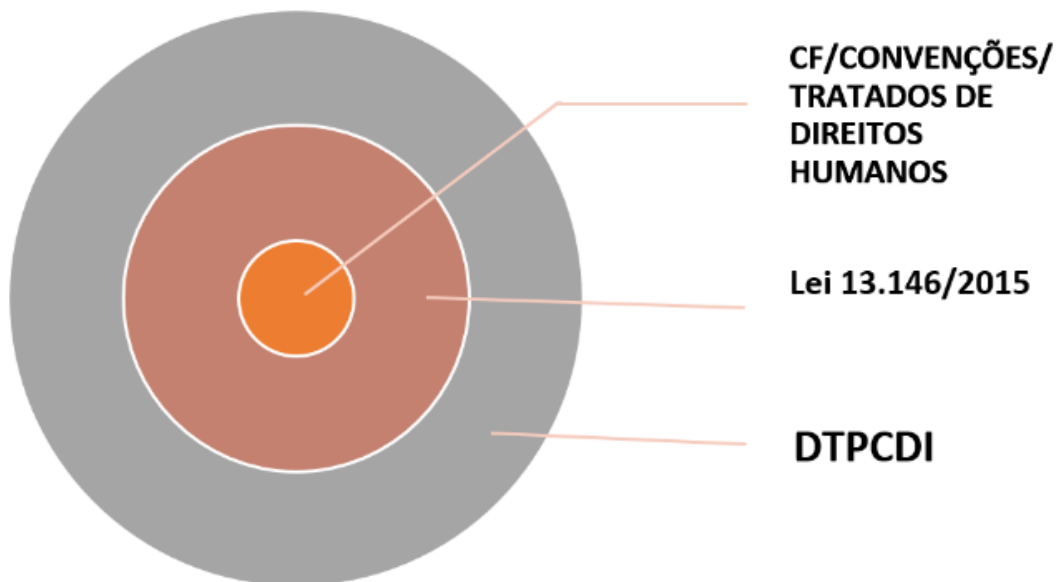
¹⁵⁸ Ibid. 2017, p. 127.

Pois, essa impropriedade do termo “portador de deficiência” se apresenta como um estigma à pessoa, dissonante da realidade da PcD (já sob o domínio da teoria da deficiência sobre o viés humanitário), apresentada por Hunt.¹⁵⁹

Do mesmo modo, devemos readequar o termo “deficiência mental” (insculpida no Decreto) à deficiência intelectual, para expandir esse conceito e contemplar todas as subespécies que possam caracterizar essa deficiência e promover também um outro sentido para as ações de transposição de barreiras que o ambiente possa trazer para esses indivíduos.

Para então representar uma evolução ao sentido da norma que em 1990, referia-se apenas ao “funcionamento intelectual significativamente inferior à média”, associando também as possíveis limitações de “comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização dos recursos da comunidade, saúde, segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho”.

FIGURA 4 – A Constituição Federal, Convenções, Tratados de Direitos Humanos e a Lei Brasileira de Inclusão como Núcleos Concêntricos do Direito Fundamental ao Trabalho da Pessoa com Deficiência Intelectual para Evolução e Superação de Barreiras Sociais.



Fonte: Produção própria.

¹⁵⁹ Um marco que modificou a compreensão sobre deficiência pode ser considerado a carta que Paul Hunt, sociólogo com deficiência física, enviou para o jornal inglês The Guardian, em setembro de 1972. Nela, Hunt abordava a questão do isolamento físico e intelectual, no qual as pessoas deficientes estavam acometidas e, principalmente, propunha a formação de um grupo que desse voz às reivindicações dessas pessoas. A discussão sobre o assunto ganhou outro sentido quando os próprios deficientes reivindicaram a palavra para falar deles mesmos.

Com isso, podemos então afirmar também, que o DTPcDI é uma ferramenta de transposição das barreiras (físicas, culturais, comportamentais) que o ambiente social possa impor àqueles que necessitem de uma maior proteção, cuidados específicos ou adequações físicas e materiais para realização de suas atividades laborais.

Neste sentido Resende¹⁶⁰ esclarece que:

Para concretizar o Direito do Trabalho, a legislação brasileira, adota principalmente, dois modelos: o repressor, que proíbe práticas discriminatórias e as ações afirmativas, incluindo reservas de vagas em empresas privadas e reserva de cargos e empregos públicos.

Do mesmo modo, apesar das ações afirmativas e repressivas que visem impedir a exclusão da PcDI do mercado de trabalho, o ambiente de trabalho também deverá consolidar-se com todas essas ferramentas (técnicas, protetivas, físicas, valorativas) para garantir a todo ser humano, a oportunidade de satisfação de suas necessidades (pessoais, sociais) com dignidade.

Podendo afirmar-se desde a construção de rampas de acesso aos locais de trabalho, até a implantação e desenvolvimento de programas, ferramentas tecnológicas que facilitem ou auxiliem a realização de tarefas pela PcDI como destacam as pesquisas de Campos¹⁶¹ e Rangel¹⁶² como forma de equacionar as barreiras que impeçam o exercício de atividade laboral pela PcDI.

Pois, segundo Baylos¹⁶³:

[...] o Direito do Trabalho resulta da continua reelaboração dos critérios utilizados para sua fundamentação.

A eleição de certas construções doutrinárias, e o modo como serão apresentadas, não deve conduzir ao esquecimento dos aspectos da continuidade, simultaneidade e sucessão que estão presentes ao longo da evolução do direito do Trabalho. Tampouco devemos esquecer que,

¹⁶⁰ RESENDE, Emerson Albuquerque. O direito fundamental ao trabalho da pessoa com deficiência no Brasil: caminhos para a eficácia social. 2016.287 f. Dissertação (Pós-Graduação em Direito) - Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, 2016. Disponível em: <<https://ri.ufs.br/handle/riufs/4385>>. Acesso em: 14 dez 2019, p.112.

¹⁶¹ CAMPOS, Ginez Leopoldo Rodrigues de. Trabalho precário, terceirização e cooperativas de trabalho: quando estar juntos se torna uma forma coletiva e precária de inclusão social. Tese (doutorado). Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Sociologia Política, Florianópolis, 2009. Disponível em: <<http://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/93417>>. Acesso em: 12 mai 2020, p.56

¹⁶² RANGEL, F. A., Foucault, Lévinas e Marx em leituras sobre a escola no cuidado de si de pessoas com deficiência. Universidade Federal do Espírito Santo. PPGE - Teses de doutorado.12-Mar-2012. Disponível em: <<http://repositorio.ufes.br/handle/10/2143>>. Acesso em: 21 mai 2020, p.76

¹⁶³ BAYLOS, Antonio. Direito do trabalho: modelo para armar. Trad. Flávio Benites Cristina Schultz. São Paulo: LTR, 1999, p.60.

logicamente, os distintos ordenamentos jurídicos apresentam modelos variados.

Diante disso, aqui apresentou-se os dados da pesquisa diante das principais estratégias apresentadas pelo Estado brasileiro para impelir a reformulação e readequação social ao novo cenário legislativo do mercado laboral com a integração da PcDI na sociedade pela disciplina da Lei de Cotas e da reserva de cargos em concursos.

Se apresenta pela imposição ao empregador (seja na seara pública ou privada) de contratação no percentual de vagas com a proporcionalidade calculada de acordo com o tamanho da empresa/quadro de funcionários, bem como, na manutenção desses postos de trabalho como desdobramento das restrições à demissão e a disponibilidade de vagas em seleções públicas, que analisaremos a seguir.

4.2 A RESERVA DE VAGAS EM CARGOS E EMPREGOS PÚBLICOS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A reserva de cargos e empregos públicos para Pessoas com Deficiência, teve sua instituição delimitada inicialmente na Constituição Federal de 1988¹⁶⁴, No qual, ainda na contemporaneidade é motivo de questionamentos práticos quanto à sua aplicabilidade, precipuamente com referência ao período de transição, entre a regulamentação do dispositivo constitucional, o percentual imposto, a obrigatoriedade de oferta de vagas, a busca ativa e a nomeação de possíveis aprovados em concursos públicos.

Além disso, há também dúvidas sobre o percentual a ser reservado para o cálculo do número de vagas. Contudo, o ponto principal aqui analisado, no entanto, vai além da reserva de vagas e realização do concurso ou as questões sobre nomeação dos aprovados. Pois, pretende verificar a fundamentação utilizada para a imposição do cumprimento da norma.

Com efeito, vale ressaltar que a imposição da nomeação é uma consequência lógica da reserva de vaga e da efetivação da uma norma constitucional, que, segundo

¹⁶⁴ BRASIL. Constituição Federal de 1988. Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: [...] VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão;

dados históricos das constituições, foi inserida expressamente em 1969, por meio da Emenda à Constituição de 1967.

Após, a Constituição de 1967, outra Emenda de nº 12, (de 17 de outubro de 1978), assegurava “aos deficientes a melhoria de sua condição social e econômica...”. No entanto, foi somente com a Constituição Federal de 1988, que subsistiu uma declaração efetiva de proteção da pessoa com deficiência, no sentido de sua inclusão social, principalmente por meio do trabalho. Neste período foi ampliado significativamente o rol de dispositivos voltados, especificamente, à proteção e à integração social da pessoa com deficiência, dentre eles, a reserva de cargos e empregos públicos.

Com isso, esse fato histórico só reforça a nossa Tese de que as leis são criadas como instrumento de evolução da sociedade, na garantia de direitos e na satisfação das necessidades dos cidadãos.

Assim, de uma forma geral, o que levou o Brasil a este avanço constitucional em relação às pessoas com deficiência foi a conjuntura dos fatores, que se revelam desde fatos históricos marcados por uma eclosão de movimentos sociais, dos mais diversos segmentos da sociedade e do dever estatal de promover a vida em sociedade, com a pacificação social, dentre eles, o de promover a criação de um ambiente, de uma estruturação social para adequar-se ao direito ao exercício laboral pela pessoa com deficiência.

O marco histórico da época foi a Declaração da Organização das Nações Unidas do ano de 1981, o que levou a caracterizá-lo como o ano internacional das pessoas deficientes (“*International Year of Disabled Persons*”)¹⁶⁵,

Representa um acontecimento significativo para propagar um movimento de mudança e que culminou com a realização da reunião da Assembleia Geral, a ONU, em 03 de dezembro de 1982, para estabelecer um programa de ação mundial para PcDs. Esse programa se notabilizou, por meio de da Resolução nº 37/52, declarando aquela década como sendo a década da PcD (1982 e 1992).

¹⁶⁵ ONU. Departamento de Assuntos Económico e Social. Deficiência. Disponível em: <<https://www.un.org/development/desa/disabilities/the-international-year-of-disabled-persons-1981.html>>. Acesso em 16 jan 2020.

Ademais, a grande finalidade do Programa de Ação Mundial foi impulsionar medidas eficazes para a prevenção da deficiência, para a reabilitação e a realização dos objetivos de igualdade e participação plena daquelas pessoas na vida social.

Desse modo, esses acontecimentos da ONU, também deflagraram um novo período de defesa dos direitos da PcD. Particularmente, no Brasil, foram criadas as primeiras entidades para a defesas dos direitos de Pessoas com Deficiência.

Firmado desde as alterações de nomenclatura (pessoas portadoras de deficiência para Pessoas com Deficiência) até a propagação da ideia de que é necessário construir meios adaptados às diferentes necessidades das pessoas, abarcando as diversas deficiências.

Já na contemporaneamente podemos caracterizar esse movimento como afirmação de igualdade de direitos. Visto que, a Pessoa com Deficiência é sujeito de direitos e, portanto, deve usufruir das mesmas oportunidades disponíveis na sociedade, independentemente do tipo ou grau de sua deficiência com a consequente e necessária adequação das ações sociais aos novos conceitos de capacidade delineados pela LBI.¹⁶⁶

Da mesma forma, segue a mesma lógica argumentativa para o tratamento dispensado pelo mercado de trabalho. Uma empresa não deve negar o preenchimento de uma vaga à pessoa com deficiência sob o argumento de que ela não possui meios de acessar o local de trabalho, por exemplo. Visto que, este local de trabalho é que deverá adequar-se de modo a oferecer meios necessários para que a pessoa com deficiência possa acessá-lo.

Com isso, a reserva de vagas é caracterizada pela política de cotas, como fundamento impositivo de inclusão da PcD no mercado de trabalho. No qual, basicamente, podemos caracterizá-las como uma forma de garantir a igualdade aos menos favorecidos, por meio de da diferenciação. Neste mister, vale ressaltar a influência direta ao princípio da igualdade, disciplinado no art. 5º da Constituição da República Federativa do Brasil.

¹⁶⁶ PEREIRA, Ana Cristina Cypriano. Processos de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: a apropriação da Solução Assistiva no Contexto das Organizações Brasil-Espanha.2017. Disponível em:<<http://hdl.handle.net/10183/157594>>. Acesso em: 01 fev. 2020, p.42.

Trata de uma política social, e como tal, é alvo de discursos contrários à implementação dessa política, com argumentos diversos no sentido que traria um desequilíbrio nas relações sociais em razão, de um possível desrespeito ao princípio da igualdade.

Contudo, o princípio da igualdade, não visa garantir igualdades para todos os brasileiros, há uma distância significativa entre a igualdade formal e a igualdade material como proposto no próprio dispositivo constitucional.

Neste escopo, quando se diz que “todos são iguais perante a lei”, não está se afirmando, simplesmente, que todos são iguais, mas que a Lei lhes será aplicada de forma igualitária, com uniformidade para todos os cidadãos na medida necessária à realidade apresentada por cada um.

Pois, segundo Canotilho¹⁶⁷, “deve-se buscar não somente essa aparente igualdade formal (consagrada no liberalismo clássico) mas principalmente a igualdade material”.

E ainda, esclarece o mesmo autor que “no Estado social ativo, efetivador dos direitos humanos, imagina-se uma igualdade mais real perante os bens da vida, diversa daquela apenas formalizada em face da lei”.

Estamos com isso, afirmando que há casos em que a proteção será apresentada de forma distinta, como necessária à recomposição de natural desigualdade. Dos quais, destacamos em especial àquela decorrente da necessária proteção de determinados grupos para que, assim agindo, torne possível a equiparação ou, ao menos, diminuição das diferenças desses grupos com os demais.¹⁶⁸

Já no cenário internacional, a história das políticas de cotas remonta ao início do século XX, No qual fora idealizada para a proteção e amparo de ex-combatentes feridos da Primeira Guerra Mundial.¹⁶⁹

¹⁶⁷ CANOTILHO, J. J. Gomes. Direito constitucional e teoria da constituição. 7. ed. Coimbra: Livraria Almeida, 2003,p. 183.

¹⁶⁸ PEREIRA, Rodolfo Viana. Hermenêutica filosófica e constitucional. 2. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2007., p.56

¹⁶⁹ DICHER, M.; TREVISAM, E. A jornada histórica da pessoa com deficiência: inclusão como exercício do direito à dignidade da pessoa humana. Disponível em: <http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=572f88dee7e2502b>. Acesso em: 10/02/2020, p. 26.

Pela qual, em 1923, a Organização Internacional do Trabalho-OIT, recomendou a aprovação de leis que obrigassem entidades públicas e privadas à contratação de um determinado percentual de Pessoas com Deficiência resultantes de guerras. E após o ano de 1944, então, essa recomendação passou a abranger outras PcDs, sem correlação à condição de ex-combatente de guerra. Com isso, vários países em todo o mundo passaram a aderir esse sistema de cotas, com referendo, em 1986, da Comissão da União Europeia.¹⁷⁰

No Brasil, já vimos anteriormente que essa política foi adotada a partir da previsão constitucional de 1988. No qual o art. 37, VIII, disciplina e responsabilização própria do Estado brasileiro no estabelecimento de uma política de integração das pessoas com deficiência.

Após essa apresentação histórica, passemos agora a uma análise mais aprofundada de aplicação, a partir da regulamentação infraconstitucional. Assim, na esfera da Administração, disciplinada pela a Lei nº 8.112/90, de 11 de dezembro de 1990, em seu art. 5, § 2º, reservando um percentual de até 20% das vagas oferecidas em concursos públicos.

Contudo, outro entendimento se faz possível, a partir da análise de leis como a nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, de âmbito federal, ou do Decreto nº 3.298/99, que a regulamentou.

Diferentemente da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (Estatuto dos Servidores Público), que representa uma política nacional de proteção e integração da pessoa com deficiência, e desse modo particular, oferece uma visão muito mais ampla para suas disposições.

Pois, segundo Heidrich¹⁷¹:

O tratamento oferecido a pessoa com deficiência, considerando-se leis decretos, bem como a própria proteção constitucional, e da necessidade da adoção de ações concretas que ratifiquem seus direitos fundamentais de forma a dar condições de vida digna, isonomia e promover efetivamente a cidadania.

¹⁷⁰ Ibid, p. 29.

¹⁷¹ HEIDRICH, Leila. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: relendo a desigualdade e a busca da isonomia. 2016.113f. Dissertação (Programa de Pós-graduação em Política Social). Universidade Católica de Pelotas, Pelotas. Disponível em:<<http://tede.ucpel.edu.br:8080/jspui/handle/tede/578>>. Acesso em: 16 dez 2019, p.62.

Ademais, o próprio termo “Política nacional de proteção e integração”, sugere essa aplicação em todo o território nacional, a toda a matéria nela contida. E, considerando-se que tais diplomas legais tratam também da reserva de cargos e empregos públicos para Pessoas com Deficiência, surge mais um questionamento sobre o tema em que se apresenta como uma norma federal, então os Estados e os Municípios poderiam dispor diversamente da Lei Federal?

Neste aspecto, entendemos possível a disciplina pelos demais entes federados (Estados e Municípios), desde que a disciplina diferenciada seja para promover o mais amplo atendimento à pessoa com deficiência e assim, a norma aplicada ao caso concreto seria aquela que fosse mais benéfica à pessoa com deficiência na reserva de cargos e empregos públicos.

Segundo decisão do Ministro Celso de Melo do Supremo Tribunal Federal:

Como se sabe, em implemento à imposição constitucional, o artigo 37 do Decreto 3.298/1999, assegurou aos deficientes físicos a reserva mínima de 5% das vagas oferecidas nos concursos públicos, e garantiu, ainda, que, ‘caso a aplicação do percentual de que trata o parágrafo anterior resulte em número fracionado, este deverá ser elevado até o primeiro número inteiro subsequente’. De sua vez, o artigo 5º, da Lei 8.112/1990, fixa o limite máximo de vagas reservadas, dispondo que, ‘às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso’¹⁷².

Desse modo, foi a Constituição Federal de 1988¹⁷³ que impulsionou a sociedade brasileira à não discriminação, na medida que apresentou o princípio do amplo acesso de todos os brasileiros ao concurso público, portanto, sem a imposição de qualquer restrição.

¹⁷² BRASIL.STF. RMS 34330 AgR-TPI / PR - PARANÁ.TUTELA PROVISÓRIA INCIDENTAL NO AG.REG. NO RECURSO ORD. EM MANDADO DE SEGURANÇA. Relator (a): Min. CELSO DE MELLO. Julgamento: 29/04/2019.Publicação DJe-092 DIVULG 03/05/2019 PUBLIC 06/05/2019. Disponível

em:<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=%28%28COTASPESSOASCOMDEFICIENCIACONCURSO+P%DABLICOS%29%29+NAO+S%2EPRES%2E&base=baseMonocraticas&url=http://tinyurl.com/y2emroft>. Acesso em 04 abr 2020.

¹⁷³ BRASIL, Constituição Federal de 1988. Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: I - os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como aos estrangeiros, na forma da lei; II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração; [...] VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão.

O que, conseqüentemente, não poderá fazê-lo a Lei, sob pena de incidir em inconstitucionalidade. Sendo uma outra hipótese real de confirmação da tese de que o direito se apresenta como meio de evolução social.

Ademais Monereo Pérez ¹⁷⁴ destaca que:

La constitución conforma el ordenamento laboral, porque estructura y delimita los principios jurídicos e derechos laborales em ella reconocidos. El ordenamento laboral, su desarrollo dependerá de la modalidad e su reconocimiento constitucional. Certamente, el texto constitucional define y da un determinado valor y alcance jurídico político a los principios y derechos laborales normados. Es así que la constitución dicta los principios unificantes del ordenamento laboral. Pero la conformación del sistema por ella construido según los principios constitucionales significa una unidad dinámica abierta hacia el futuro y llena de conflictos y antinomias, atravesada por lógicas contrapuestas em el contexto de una sociedade cada vez más compleja y pluriconflictual.

No qual, diante do percurso de evolução, cabe à sociedade implementar medidas necessárias para a conformação das práticas do mercado laboral à disciplina legal, de forma a promover a intermediação da mão de obra PcDI no país, podendo contar com a proposta de implementação do Cadastro Inclusão que analisaremos a seguir.

4.3 O CADASTRO-INCLUSÃO

Segundo dados da Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) de 2019, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística-IBGE¹⁷⁵, aponta que 8,4% da população brasileira acima de 2 anos, o que representa 17,3 milhões de pessoas, tem algum tipo de deficiência. Quase metade dessa parcela (49,4%) é de idosos.

Contudo, esses dados, não refletem uma realidade fidedigna da população de Pessoas com Deficiência no Brasil. E esse fato, representa um entrave, ou a inviabilização da intermediação da mão de obra da PcDI e para dinâmica do mercado laboral, seja na promoção da cidadania dessa parcela da população.

Pois, deverão, em todas as oportunidades da vida cotidiana, apresentar provas prévias de sua condição para terem acesso a serviços ou receber adequado

¹⁷⁴ MONEREO PÉREZ, José Luiz. Derechos sociales de la ciudadanía y ordenamiento laboral. Madrid: CES, 1996, p.120.

¹⁷⁵ A Pesquisa Nacional de Saúde - PNS visou coletar informações sobre o desempenho do sistema nacional de saúde no que se refere ao acesso e uso dos serviços disponíveis e à continuidade dos cuidados, bem como sobre as condições de saúde da população, a vigilância de doenças crônicas não transmissíveis e os fatores de risco a elas associados,

atendimento, devido a ausência de um banco de dados que discipline essa documentação de forma a promover a individualização de profissional que procura uma oportunidade de emprego ou serviço público ou privado

Entretanto, subsiste uma iniciativa de âmbito nacional proposta pela Comissão de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência da Câmara dos Deputados, (PL 2157/15) para instituir um Cadastro Nacional de Pessoas com Deficiência. O debate foi proposto pelo deputado Adail Carneiro (PP-CE) e após debates e a devida tramitação em cada casa legislativa, foi instituído no país, por meio de Decreto 8.954 de 2017.

Também em 2017, foi instituído, o Comitê do Cadastro Nacional de Pessoas com Deficiência, como organismo público vinculado ao Ministério da Justiça e Cidadania para efetuar a pesquisa e o cadastro de pessoas que tenham algum tipo de deficiência no país, em quaisquer de suas formas (física, mental, intelectual. Sensorial).

Ademais, o objetivo geral do Cadastro seria criar instrumentos eficazes na avaliação ampla da deficiência (aspectos biológicos, psicológicos e sociais) de modo a possibilitar também a criação de um registro público e ou eletrônico próprio para a população brasileira de PcDs.

Vale asseverar que dúvidas subsistem quanto ao seu funcionamento. Pois, é uma plataforma de registro público eletrônico, visando permitir a identificação do cidadão e da sua situação socioeconômica, com detalhamento das dificuldades que o impedem de acessar seus direitos e ter uma vida social plena.

Ao passo que, também se apresenta como uma espécie plural de gestão de dados, composto por representantes do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS e, também, do Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – CONADE, no qual os membros seriam responsáveis pela criação dos instrumentos necessários à viabilidade do cadastro e da manutenção dos referidos dados.

Assim, de fato, teoricamente é um instrumento necessário para revelar a realidade populacional das pessoas brasileiras com deficiência. E, subsiste a necessidade de existência e viabilidade desse cadastro.

A importância dessa ferramenta, vai muito além dos números da população, pois é uma iniciativa ambiciosa, na medida que pretende também implantar e realizar uma avaliação própria, realizada pelas pessoas com deficiência como forma de

eliminação de entraves burocráticos para percepção de benefícios sociais, inserção no mercado de trabalho, e outros direitos.

Temos então, uma perspectiva a longo prazo de consolidação de dados cadastrais para que futuramente possibilitem a identificação única da Pessoa com Deficiência, de modo a comprovar essa condição como forma simplificada e eficiente de acesso a serviços, direitos etc.

Contudo, a legislação prevê que para a efetivação da inscrição, a pessoa com deficiência deverá ser submetida a uma avaliação biopsicossocial da deficiência, que também deverá ser realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar para exata identificação.

Com isso, o Estado brasileiro, deverá organizar um amparato funcional e estrutural para a captação de dados e para a realização dos exames. No qual não sabemos ao certo se será realizada na rede de saúde pública já estabelecida ou se será criado um conselho específico para a gerência desses dados pelo país.

Ademais, diante da consolidação dessas informações, será possível desenvolver ações específicas de intermediação de mão de obra para o cumprimento da Lei de Cotas. No qual as Organizações, empresas públicas e privadas e demais instituições poderão colaborar direta ou indiretamente para a inclusão da pessoa com deficiência, na garantia de seus direitos, permitindo também que a Administração Pública e as organizações, identifiquem obstáculos apresentados nas políticas de inclusão no ambiente de trabalho, apontadas pelos próprios interessados.

Mas, em razão de apresentar-se como uma nova ferramenta, certamente a implantação e o efetivo serviço de cadastramento comportarão desafios. E somente após a coleta de dados, poderão ser verificadas as dificuldades, bem como outras formas de melhorar a gestão e a utilização dessa ferramenta de informação adequada também às diretrizes do Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência apresentados a seguir.

4.4 AS DIRETRIZES DO CONSELHO NACIONAL DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Segundo informações institucionais do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada- IPEA, “a década de 1990 no Brasil foi marcada pela criação de diversos conselhos municipais, estaduais e federais, amparados em diretrizes de tratados internacionais de proteção e promoção dos direitos humanos”.

Neste contexto, foi lançada a “Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência”, regulamentada pelo Decreto n. 3.298/99, responsável pela criação do Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência- CONADE.

É um órgão de deliberação colegiada, composto paritariamente por representantes do governo e da sociedade civil, de natureza permanente e integrante da estrutura básica da Secretaria dos Direitos Humanos da Presidência da República, com responsabilidade de organização e desenvolvimento de orientações normativas que assegurem o exercício dos direitos das PcDs no Brasil.

Tem por finalidade monitorar e avaliar as políticas voltadas para a inclusão de pessoas com deficiência, bem como aprovar os planos e programas da administração pública federal direta e indireta, monitorar implantação da Política Nacional para Inclusão da PcD, acompanhar o planejamento e avaliar a execução das políticas setoriais relativas à pessoa com deficiência, acompanhar a elaboração e a execução da proposta orçamentária e o desempenho dos programas e projetos da política nacional. Para tanto, realiza reuniões ordinárias a cada dois meses.

4.5 A POLÍTICA NACIONAL PARA INTEGRAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Pela disciplina do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, a Política Nacional para a Integração da PcD compreende um conjunto de orientações normativas para assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiência.

Ademais, no Decreto também estão disciplinados os principais conceitos de deficiência permanente, incapacitante, física e suas categorias, respectivamente nos arts. 3º e art. 4º nos seus respectivos incisos: No qual, deficiência é toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

Já deficiência permanente é aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos.

Enquanto a incapacidade é uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou

transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

Assim, será considerada pessoa com deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias de deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia.

Ou ainda, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções; deficiência auditiva com perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis¹⁷⁶ (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz(quinzentos hertz¹⁷⁷), 1.000Hz(mil hertz), 2.000Hz(dois mil hertz) e 3.000Hz(três mil hertz), deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica,

Sem olvidar da baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60.

E ainda, na ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores; deficiência mental aquela com funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou

¹⁷⁶ O decibel (dB) é uma unidade que indica a proporção de uma quantidade física (geralmente energia ou intensidade) em relação a um nível de referência, segundo Decreto n. 81.621, de 3 de maio de 1978, que aprova o Quadro Geral de Unidades de Medida, em substituição ao anexo do Decreto nº 63.233, de 12 de setembro de 1968. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/anexo/and81621-78.pdf>. Acesso em: 20 jul 2020.

¹⁷⁷ Hertz é nomeado em homenagem ao físico alemão Heinrich Rudolf Hertz, por contribuições científicas na área do eletromagnetismo. Serve para representar a medida do som, representando a oscilação de pressão. Desse modo, foi possível estabelecer a frequência de vibração das ondas sonoras percebidas pelos seres humanos como um tom. Onde, cada nota musical corresponde a uma frequência em particular, que pode ser medida em hertz. Por exemplo: o ouvido de um bebê percebe frequências entre 20 Hz até 20 000 Hz; enquanto o ouvido de um humano adulto percebe entre 20 Hz e 16 000 Hz. No qual um hertz equivale a um ciclo por segundo, ou seja, 1 Hz significa 1 ciclo por segundo, 100 Hz significa 100 ciclos por segundo, e assim por diante. Segundo o Decreto n. 81.621, de 3 de maio de 1978, que aprova o Quadro Geral de Unidades de Medida, em substituição ao anexo do Decreto nº 63.233, de 12 de setembro de 1968. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/anexo/and81621-78.pdf>. Acesso em: 20 jul 2020.

mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação; cuidado pessoal; habilidades sociais; utilização dos recursos da comunidade; saúde e segurança; habilidades acadêmicas; lazer; e trabalho; deficiência múltipla aquela associação de duas ou mais deficiências.

Também destaca os princípios da Política Nacional para a Integração da Pessoa “portadora” de Deficiência, em consonância com o Programa Nacional de Direitos Humanos, dentre eles, favorecer o desenvolvimento de ação conjunta do Estado e da sociedade civil, para assegurar a plena integração da pessoa portadora de deficiência no contexto socioeconômico e cultural.

Além de estabelecer mecanismos e instrumentos legais para o exercício de direitos básicos da pessoa com deficiência, defender a igualdade de oportunidades na sociedade por reconhecimento dos direitos que lhes são assegurados, sem privilégios ou paternalismos.

Seguido da disciplina normativa do art. 7º sobre os objetivos de “garantir acesso, o ingresso e a permanência da pessoa portadora de deficiência em todos os serviços oferecidos à comunidade”, “realizar ações integradas com órgãos e das entidades públicos e privados” em diversas áreas, em particular aqui nos interessa o trabalho, “para promoção da inclusão social; desenvolvimento de programas, formação de recursos humanos para atendimento especializado das pessoas com deficiência”.

4.6 OS ELEMENTOS QUE COMPÕEM O MICROSSISTEMA NORMATIVO DE PROTEÇÃO AO TRABALHO DA PcDI APÓS A VIGÊNCIA DA LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO

Com as considerações apresentadas anteriormente, restou evidente que a legislação infraconstitucional brasileira, em especial a legislação trabalhista sofreu diversas modificações para sua adequação as novas disposições trazidas pela Lei Brasileira de Inclusão.

Nota-se, em verdade, que a LBI veio concretizar os princípios protetivos previstos na Constituição Federal de 1988, como também dar maior efetividade às disposições já previstas na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo ratificado pelo Brasil.

E assim, também defender a dignidade humana como princípio basilar do ordenamento jurídico para impor ao Estado a obrigatoriedade de tratar o homem como

um fim em si mesmo, No qual a igualdade não se apresenta no âmbito formal (como um ideal) mas atingirá a concretude na sociedade (concretude material no ambiente do mercado de trabalho).

Ademais é vedada a concepção do estigma de incapacidade diante da pessoa com deficiência, como uma imposição de limites aos seus direitos sob a esfera motora, física, psíquica, etc. Pois, na contemporaneidade, em decorrência da igualdade substancial aclamada pelas normas constitucionais, os sujeitos com deficiência dispõem dos mesmos direitos e garantias fundamentais que qualquer outra pessoa, logo, não existe argumento que justifique a caracterização de pessoa incapaz.

E, neste aspecto, vimos que o Código Civil Brasileiro¹⁷⁸ está adequado à esta nova realidade social, com a necessária e inteligente exclusão de termos que favoreciam a exclusão e alijamento da pessoa com deficiência do seio social.

Pela qual, a modificação do artigo 3º, atendeu as diretrizes da LBI, na medida que ratifica a posição legislativa brasileira de que a deficiência não afeta a capacidade das pessoas. Representa, pois, uma mudança de paradigma e um avanço substancial na luta pela igualdade e inclusão das pessoas com deficiência no mercado laboral.

Do mesmo modo, as demais alterações promovidas pela LBI na Consolidação das Leis do Trabalho(Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943), Lei de Apoio às Pessoas Portadoras de Deficiência e sua integração social (Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989.),novas regras na Lei do Fundo de Garantia Por Temo de Serviço-FGTS (Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990), Lei dos Planos de Benefícios da Previdência Social (Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991),Lei da Organização da Assistência Social (Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993).

Contudo, percebe-se que novos desafios estão sendo lançados ao universo jurídico, como, por exemplo, a intermediação de mão de obra das pessoas com deficiência. Visto que, não há no país, uma fonte precisa sobre o quantitativo populacional de pessoas com deficiência com aptidão para o desempenho de

¹⁷⁸ Art. 114 da LBI: A Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil),passa a vigorar com as seguintes alterações:“Art. 3º São absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil os menores de 16 (dezesseis) anos.I - (Revogado);II - (Revogado); III - (Revogado).” (NR) [...]. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm#art123>.Acesso em 20 mar 2020.

atividade laborativa, dificultando o cumprimento da lei ao mesmo tempo que impõe punições das empresas.

Para além desses conflitos, a LBI inaugura no ordenamento nacional, uma nova forma de proteção aos interesses da pessoa com deficiência, na promoção de sua dignidade. Eis que a luta pela inclusão no Brasil envolve várias questões e nuances dos mais variados aspectos, que se apresentam desde as barreiras físicas e sociais existentes. Mas a evolução legislativa promovida pela lei (LBI) já está caracterizada como um instrumento de mudança social.

Nesta senda, faz-se imperioso asseverar que os Operadores do Direito estejam a par das inovações trazidas pela Lei Brasileira de Inclusão, para que possam explorar os novos institutos e as prerrogativas existentes, evitando-se atropelos jurídicos e/ou exclusões sociais, garantindo-se a efetividade da defesa dos direitos e a contínua luta pela justiça envolvendo o direito laboral das pessoas com deficiência.

Segundo Sússekind¹⁷⁹ “Uma coisa é você ter direito, outra coisa é você poder exercitar este direito”. Neste sentido, após a promulgação da Lei Brasileira de Inclusão, é preciso atualizar conceitos, trazer à tona os conflitos e interesses da pessoa com deficiência no desenvolvimento de suas capacidades laborativas.

Assim, não restou outra opção ao legislador em primeiramente revogar alguns dispositivos das leis infraconstitucionais brasileiras e propor outras alterações para adequar o ordenamento nacional à evolução delineada pela LBI, as quais serão analisadas a seguir.

a) O Código Civil (Lei nº 10.406/2002).

Alguns incisos do Código Civil que tratavam a deficiência como causa de incapacidade absoluta, foram revogados, tendo a redação do art. 3º limitada a dizer que “são absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil os menores de 16 (dezesesseis) anos”. Nesta perspectiva, temos que a deficiência não é causa suficiente para enquadrar qualquer pessoa no rol dos absolutamente incapazes, ficando a cargo somente, dos menores de 16 de suportarem esta condição.

Ademais, a LBI, também, alterou o artigo 4º, que trata dos relativamente incapazes (aqueles que podem praticar determinados atos assistidos por um plenamente capaz). Houve, assim, a supressão do inciso II que agregava à condição

¹⁷⁹ SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito Internacional do Trabalho. São Paulo: LTR Editora, 2000, p. 257.

de relativamente incapaz aqueles que por deficiência mental tinham o discernimento reduzido e o inciso III, que tratava dos excepcionais, sem desenvolvimento mental completo.

Desse modo, com a disciplina do artigo 84 da LBI, ao reconhecer a igualdade quando prevê que “a pessoa com deficiência tem assegurado o direito ao exercício de sua capacidade legal em igualdade de condições com as demais pessoas”, instituiu ao instituto da interdição, uma contradição com a disciplina elencada no Código Civil de 2002.

Neste sentido, a doutrina já apresentava críticas ao instituto da interdição, No qual destacamos a discussão proposta por Farias e Rosenvald¹⁸⁰ em momento anterior à existência do Estatuto da Pessoa com Deficiência:

É preciso compatibilizar a interdição com a tábua axiológica constitucional, razão pela qual a retirada da plena capacidade jurídica de uma pessoa somente se justifica na proteção de sua própria dignidade, devendo o juiz, em cada caso, averiguar o grau de incapacidade pelos efeitos existenciais, e não pelas consequências econômicas da interdição.

E, atualmente, Stolze¹⁸¹ defende a ideia de que o instituto da interdição persiste, entretanto, de modo mais brando, com a prática de atos de natureza patrimonial”. Portanto, a pessoa com deficiência possui total direito sobre seu corpo, escolhas de ordem social, como educação e saúde, visto que o instituto da curatela passou, após a edição da LBI, a ser medida extraordinária.

Por seu turno, o estatuto inaugurou um novo instituto, chamado de: tomada de decisão apoiada, que se apresenta como uma medida facultativa do sujeito com deficiência. A novidade está presente no art. 84, §2º do estatuto e traz uma nova forma de resguardar os direitos e interesses das pessoas com deficiência, como disciplina a nova redação dada ao Código Civil de 2002.

Em que a tomada de decisão apoiada –TDA, é o processo pelo qual a pessoa com deficiência elege pelo menos 2 (duas) pessoas idôneas, com as quais mantenha

¹⁸⁰ FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. Curso de Direito Civil: parte geral. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2012. v.1, p. 333.

¹⁸¹ STOLZE, Pablo. Estatuto da pessoa com deficiência e sistema de incapacidade civil. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 20, n. 4411, 30 jul. 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/41381>>. Acesso em: 27 mar. 2020, p. 283.

vínculos e que gozem de sua confiança, para prestar-lhe apoio na tomada de decisão sobre atos da vida civil, fornecendo-lhes os elementos e informações necessários para que possa exercer sua capacidade.

Para o mesmo autor¹⁸², a TDA é uma faculdade atribuída à pessoa com deficiência para que ela indique duas ou mais pessoas para presta-lhes apoio na tomada de decisão nos atos da vida civil. Logo, os apoiadores não poderão opinar sobre todos os atos da vida da pessoa com deficiência, mas somente naqueles limitados no termo firmado entre ambos.

Já o parágrafo 2º do art. 1.783 do Código Civil, afirma que a tomada de decisão apoiada será requerida por aquele que dela necessita, ou seja, a pessoa com deficiência que julgar necessário ter apoiadores é quem deverá requerer e indicar as pessoas que assumirão o múnus.

Cabe mencionar que o juiz acompanhado de equipe multidisciplinar e, após oitiva do Ministério Público, ouvirá tanto o requerente da tomada, quanto os possíveis apoiadores.

Após a formalização do ato, o instituto produzirá seus efeitos, inclusive, diante de terceiros, que poderão solicitar assinatura dos apoiadores nos negócios firmados com a pessoa com deficiência.

Vale ressaltar que, caso exista algum ato que represente prejuízo relevante à pessoa com deficiência e, havendo divergência entre a pessoa apoiada e um dos apoiadores, ficará a cargo do juiz decidir qual medida tomar, após ouvido o Ministério Público. Tal situação está disciplinada no art. 1.738-A, §6º do código.

A total liberdade das escolhas da pessoa com deficiência restou configurada na possibilidade de a qualquer tempo, solicitar o término de acordo firmado em processo de decisão apoiada. Ademais, o instituto apresenta certa flexibilidade, Pois, a pessoa com deficiência está livre para escolher quem serão seus apoiadores como também os assuntos que eles poderão/deverão opinar.

b) A Consolidação das Leis do Trabalho.

A LBI, no seu artigo 98, fez algumas alterações na Consolidação das Leis Trabalhistas- CLT, modificando os dos §§ 6º e 8º do artigo 428 e o inciso I do artigo 433, respectivamente.

¹⁸² Ibid. 2017, p. 284.

O art. 428 trata do contrato de aprendizagem e da comprovação da escolaridade de aprendiz com deficiência, devendo “considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização”, além de disciplinar no parágrafo oitavo que a validade do contrato de aprendizagem do aprendiz com deficiência, com 18 (dezoito) anos ou mais, pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e a “matrícula e frequência em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.”

No art. 433, inciso I, baliza a extinção do contrato de aprendizagem (idade 24 anos) e sua antecipação ressalvando a situação do “aprendiz com deficiência quando desprovido de recursos de acessibilidade, de tecnologias assistidas e de apoio necessário ao desempenho de suas atividades”.

Assim, a alteração realizada no §6º do artigo 428 tornou o contrato de aprendizagem de pessoas com deficiência mais flexível, desse modo, basta que a pessoa com deficiência tenha habilidades e competências compatíveis com o processo de profissionalização para desenvolver suas atividades laborais. O legislador então, pretendeu, facilitar a formação técnico-profissional e, conseqüentemente, o ingresso ou reingresso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Enquanto que, no inciso I do artigo 433 não cria um novo tipo de estabilidade, o artigo pretende também ampliar, fomentar o fornecimento de recursos de tecnologia assistida e a adaptação razoável no ambiente de trabalho, pelo empregador.

O entendimento deve ser no sentido de que o empregador poderá a qualquer tempo, dispensar o aprendiz deficiente, mas caso não forneça os meios necessários para o desenvolvimento adequado das atividades, tal dispensa não poderá ser motivada em inadaptação ou desempenho insuficiente do aprendiz.

c) A Lei do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço-FGTS¹⁸³.

¹⁸³ O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) foi criado com o objetivo de proteger o trabalhador demitido sem justa causa, mediante a abertura de uma conta vinculada ao contrato de trabalho, na qual, no início de cada mês, os empregadores depositam em contas abertas na Caixa, em nome dos empregados, o valor correspondente a 8% do salário de cada funcionário. O FGTS é constituído pelo total desses depósitos mensais e os valores pertencem aos empregados que, em algumas situações, podem dispor do total depositado em seus nomes. disponível em: <<http://www.fgts.gov.br/Pages/sou-trabalhador/o-que.aspx>>. Acesso em fev 2020.

Essa alteração permite que os trabalhadores com deficiência usem o FGTS para comprarem órteses e próteses.

Para tanto, é obrigatória a apresentação de um laudo médico atestando a condição de PcD (Pessoa com Deficiência), com identificação da patologia consignada no Código Internacional de Doenças-CID¹⁸⁴, com descrição da espécie e o grau ou o nível da deficiência, com expressa menção à classificação de referência utilizada pela Organização Mundial da Saúde-OMS e, prescrição médica que indique a necessidade de prótese ou órtese para a promoção da acessibilidade e da inclusão social do trabalhador com deficiência.

A comprovação da necessidade, deve restar devidamente documentada em conformidade com as normas dos Conselhos Federal e Regional de Medicina deve ser emitida por um médico devidamente identificado por seu registro profissional.

Vale ressaltar, que a movimentação da conta vinculada do FGTS, restará autorizada para o trabalhador com deficiência, aquele que tem impedimento de longo prazo de natureza física ou sensorial que, em interação com uma ou mais barreiras, possa obstruir a participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. Esse impedimento de longo prazo, precisa produzir efeitos pelo prazo mínimo de dois anos.

Revela, portanto, uma preocupação do legislador em criar mecanismos para impedir as barreiras físicas, arquitetônicas que impeçam o pleno exercício laboral da pessoa com deficiência.

d) A Lei dos Planos de Benefícios da Previdência Social/ Lei de Cotas.

Neste particular a Lei Brasileira de Inclusão alterou a disciplina da Lei que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, precipuamente na seção que trata dos dependentes dos segurados do Regime Geral de Previdência Social.

No inciso I, além do cônjuge, companheira (o), fora destacado a dependência presumida do filho não emancipado, de qualquer condição, menor de 21 (vinte e um) anos ou inválido ou que tenha deficiência intelectual ou mental ou deficiência grave; seguido dos pais no inciso II, do irmão não emancipado, de qualquer condição, menor

¹⁸⁴ A CID (Classificação Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde) é uma lista publicada pela Organização Mundial da Saúde-OMS e revisada periodicamente, com o objetivo de sempre otimizar e entregar mais inovações. Seu principal objetivo é criar uma codificação padrão para as doenças.

de 21 (vinte e um) anos ou inválido ou que tenha deficiência intelectual ou mental ou deficiência grave, no inciso III.

E, o art. 77, disciplina o rateio em partes iguais, da pensão por morte, havendo mais de um pensionista, destacando no parágrafo 2º o período de cessação da cota individual: pela morte do pensionista; para o filho, a pessoa a ele equiparada ou o irmão, de ambos os sexos, ao completar vinte e um anos de idade, ressalvado se for inválido ou tiver deficiência intelectual ou mental ou deficiência grave.

Para, finalmente, no art. 93, inovar na imposição legal de compelir as empresas com 100 (cem) ou mais empregados, a obrigação de contratar o percentual de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, fixando a proporção entre o total de cargos e o percentual nos seguintes limites: Para empresas com até 200 Empregados, a contratação de PcD no percentual mínimo de 2%. Se subsistir 201 a 500 empregados, contratar o percentual de 3%. Do mesmo modo entre 501 a 1.000, deverá contratar 4% e a partir de 1.001 empregados em diante, deverá contratar o percentual mínimo de 5%.

Ademais, no parágrafo 1º o legislador condicionou a dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado após a contratação de substituto de condição semelhante.

Esse dispositivo reflete claramente a preocupação do legislador brasileiro em manter os postos de trabalho para a pessoa com deficiência, de maneira a garantir oferta de trabalho.

Destacando no parágrafo 2º a obrigatoriedade de geração de estatísticas do total de empregados e as vagas preenchidas e deficientes habilitados a cargo do Ministério do Trabalho e da Previdência Social, para fornecimento, quando solicitadas pelos sindicatos ou entidades representativas dos empregados e aos cidadãos interessados.

Se consubstanciando numa ferramenta necessária para promoção, avaliação e distribuição das vagas para a intermediação da mão de obra das pessoas com deficiência no país, visto que, não há pesquisas e ou dados do quantitativo populacional de trabalhadores com deficiência no Brasil, nem sequer estão incluídos em pesquisas demográficas realizadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística-IBGE.

Vale ressaltar que o parágrafo 3º faz ressalva à reserva de cargos, para a qual deverá considerar somente a contratação direta de pessoa com deficiência, com exclusão do aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho –CLT (Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943).

e) A Lei da Organização da Assistência Social- LOAS.

Segundo a Secretaria Especial de Desenvolvimento Social do Ministério da Cidadania, a assistência social é o serviço público nacional dedicado aos brasileiros pobres e vulneráveis, com a oferta dos serviços e benefícios socioassistenciais. Dentre os quais destacam-se o Benefício de Prestação Continuada –BPC, que se apresenta na garantia de um salário-mínimo mensal à pessoa com deficiência e ao idoso com 65 (sessenta e cinco) anos ou mais que comprovadamente não possuam meios de provimento da própria manutenção nem pela família.

Para a concessão do BPC à pessoa com deficiência, fora incorporado na Lei 8.742/93, no parágrafo 2º do art.20, o conceito contemporâneo disciplinado pela Lei Brasileira de Inclusão da pessoa com deficiência, como sendo “aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas”.

Conquanto, no parágrafo 9º e 11º, a alteração refere-se ao cálculo da renda familiar para concessão do BPC, não se utilizar dos rendimentos decorrentes de estágio supervisionado e de aprendizagem, bem como da possibilidade de utilização “outros elementos probatórios da condição de miserabilidade do grupo familiar e da situação de vulnerabilidade”.

Essas alterações reforçam a estratégia legislativa de desenvolver um novo cenário laboral para as pessoas com deficiência intelectual no país, com ferramentas de incentivo ao seu ingresso no mercado de trabalho que estão representadas no **Figura 5**, com o fluxograma a seguir.

FIGURA 5 – Fluxograma Atuação Estatal/Social para a Inserção da PCDI no Mercado de Trabalho.



Autor: Produção própria.

4.6.1 A mudança social como reflexo da incidência das normas do DTPcDI no mercado laboral brasileiro.

Diante do monopólio estatal na composição dos conflitos da sociedade, vedando a autotutela, tornou-se fundamento basilar que toda essa estrutura do Estado estivesse distribuída de modo a efetivar a proteção dos direitos da pessoa humana, sendo também imprescindível a expansão de sua construção normativa.

E, neste diapasão, as normas são elaboradas para em muitos casos, antever o futuro almejado (pelo legislativo), de forma a criar estratégia prospectiva para alcançá-lo (como agir), bem como implementá-lo no caso concreto sem hesitação. Contudo, essa é uma tarefa hercúlea¹⁸⁵, que pode não atingir o rumo previamente esperado de fomentar e proteger a conduta devida ou prevenir e reprimir a conduta indevida.

Desse modo, o sucesso e o fracasso desta empreitada dependerá, em grande parte, de uma combinação consciente ou refletida que cada sociedade decidir levar

¹⁸⁵ Adjetivo que denota heroísmo, grandiosidade. Hercules foi um herói da mitologia grega. Algo hercúleo ou hercúlea traduz o significado de proeza heroica, grande feito. Disponível em: <<https://www.infopedia.pt/dicionarios/lingua-portuguesa/Herc%C3%BAle^>>. Acesso em 4 mai. 2020.

adiante. Assim, é possível asseverar que a partir da elaboração, promulgação e vigência da Lei nº 13.146/15, Lei Brasileira de Inclusão-LBI/Estatuto da Pessoa com Deficiência-EPD, o ordenamento jurídico brasileiro concorre para a criação de normas específicas para efetivação do DTPcDI.

Pois, estas normas se apresentam como instrumentos de “igualdade substancial”, como afirma Meireles¹⁸⁶, para a inserção da PcDI no mercado de trabalho, ao mesmo tempo que se apresenta como um amparado necessário para coibir ações contrárias a essa realidade sociolegislativa no país.

Neste particular, Baylos¹⁸⁷ destaca que:

[...] el derecho al trabajo implica además um mandato a los poderes públicos para que lleven a cabo una política de pleno empleo, pues em outro caso el ejercicio del derecho al trabajo por una parte de la población lleva consigo la negacion de esse mismo derecho para outra parte de la misma.

Com isso, além da legislação e da evolução social, é necessário que seja atribuída uma dupla função ao DTPcDI: desenvolvimento de mecanismos para a inserção, admissão no mercado de trabalho da PcDI.

E, ao mesmo tempo, garantir o exercício laboral de forma útil ao mercado de trabalho (não em qualquer posto de trabalho, mas, naquele mais adequado à sua condição e a necessidade do mercado), sem descuidar de ações necessárias à manutenção no posto de trabalho (vedando a discriminação, despedida arbitrária ou supressão de vagas).

Neste escopo, a nova disciplina normativa, se apresenta primordialmente a partir do art. 34 da LBI¹⁸⁸ que trata da liberdade de escolha e aceitação da pessoa com deficiência ao ambiente de trabalho, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

¹⁸⁶ MEIRELES, Edilton. A Constituição do Trabalho: O Trabalho nas Constituições da Alemanha, Brasil, Espanha, França, Itália e Portugal. 3^o ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 92.

¹⁸⁷ BAYLOS, Antonio. Direito do trabalho: modelo para armar. Trad. Flávio Benites Cristina Schultz. São Paulo: LTR, 1999, p.64.

¹⁸⁸ BRASIL. LBI/EPD. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em: 3 de jan 2020.

Se apresenta em perfeita correlação com as normas protetivas insculpidas na Consolidação das Leis do Trabalho-CLT¹⁸⁹, nos arts. 372 a 441 que tratam especificamente do trabalho da mulher e dos menores, com regramentos condizentes com a situação fática pessoal e da realidade conduzindo a uma necessária proteção normativa especial.

Segue a LBI, disciplinando no § 1º a obrigatoriedade da garantia de ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos pelas pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza.

Aqui, vale mencionar que esse ambiente acessível e inclusivo para a PcDI é aquele em que subsistam ferramentas de acessibilidade, funcionalidade e acomodação necessária à atividade laboral a ser desenvolvida pela Pessoa com Deficiência Intelectual, de forma a conformar-se de acordo com as possíveis limitações associadas a áreas de habilidades de comunicação, a partir da utilização, por exemplo, de softwares destinados ao desenvolvimento da comunicação interpessoal, como o uso de viva voz, organização de ambiente adaptado para favorecer as habilidades sociais.

E ainda, sem barreiras arquitetônicas, com proteção à sua saúde e segurança, disponibilidade de atendimento médico adequado no local de trabalho por equipe multidisciplinar para que a PcDI possa desenvolver suas habilidades na realização do seu ofício.

Do mesmo modo, também disciplina o Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que será analisado quanto tratar-nos da Política Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência.

Já no contexto social, é oportuno destacar as pesquisas realizadas na Universidade de Brasília -UnB, por meio do Projeto Participar¹⁹⁰, que culmina com o desenvolvimento de vários softwares para auxiliar e prestar informações à PcDI.

São aplicativos que permitem o acesso rápido a informações desde previsões do tempo, dicas para o vestuário. Há também a disponibilização de uma agenda

¹⁸⁹ BRASIL. CLT. DECRETO-LEI Nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 16 jan a 20 mar 2020.

¹⁹⁰ Disponível em: <http://www.projeto-participar.unb.br/>. Acesso em 01 mai. 2020.

eletrônica, na qual é permitido listar e controlar os compromissos diários e horários importantes pelos usuários.

Ademais, foram criadas plataformas digitais que ajudam na locomoção da PcDI, sua interação com as demais pessoas, bem como auxílio aos conteúdos básicos de matemática.

Assim, estão disponíveis os aplicativos: Ambientar cidade, Expressar, Perceber, Aproximar, Ambientar, Participar para Tabletes, Participar 2, Somar +, Somar + para Tabletes, Atividade de Vida, Organiza, Comunicação Funcional, AVD-atividade de vida-versão para celular, com informações apresentadas no **Anexo- A**, (p.363-370).

Do mesmo modo, os Governos estaduais de São Paulo e Santa Catarina, disponibilizam formulários digitais para realizar o cadastramento de pessoas trabalhadores com deficiência, cursos de capacitação e também de vagas disponibilizadas pelas empresas, os quais, a apresentou-se nos **ANEXOS B e C**, (p.371-376). Essas ações de cadastramento do PcD, estão inseridas nas diretrizes do SICORDE- Sistema Nacional de Informações sobre Deficiência brasileiro, que possui núcleos regionais apresentados na Tabela do **Anexo D** (p.377-380).

Com essas ações, assevera-se na subsistência de uma mobilização social e institucional de vários seguimentos para promover a inclusão das PcDIs no mercado de trabalho. Para então, atestar que as normas que visam proteger o direito fundamental ao trabalho da PcDI foram as responsáveis por essa evolução social.

Ademais, como destaca Barnes¹⁹¹, “as políticas de emprego devem ser pensadas de modo global e isso requer mudanças nas relações de trabalho como um todo”. Nesse processo, a completa participação da sociedade também é necessária, pois a proposição de um espaço social aberto à diversidade requer transformações estruturais, sem o que as diretrizes legais têm efeitos apenas tangenciais.

E neste processo de inserção da PcDI no mercado de trabalho, Pereira¹⁹² afirma que “a invisibilidade ou a carência de alguns processos de adaptações”

¹⁹¹ BARNES, C. A working social model? Disability, work and disability politics in 21st century. *Critical Social Policy*, v. 20, n. 4, 441-457, 2000. Disponível em: <<http://csp.sagepub.com/cgi/reprint/20/4/441>>. Acesso em: 27 abr. 2020, p.447.

¹⁹² PEREIRA, Ana Cristina Cypriano. Processos de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: a apropriação da Solução Assistiva no Contexto das Organizações Brasil-Espanha.2017. Disponível em:<<http://hdl.handle.net/10183/157594>>.Acesso em: 01 fev. 2020, p.43.

impulsiona a busca pela “ identificação de soluções assistidas com potencialidade para um processo de mudança cultural”.

Neste aspecto, a intermediação de mão de obra da PcDI é fundamental para a divulgação das oportunidades de trabalho e da realização de cadastro de profissionais interessadas no exercício de atividade laborativa. Ademais, já existe no país alguns endereços eletrônicos que favorecem essa intermediação¹⁹³, bem como aguardamos pela funcionalidade do Cadastro Inclusão idealizado pelo Governo Federal¹⁹⁴. Neste sentido, apresentou-se a **Tabela 9** (p.166) apresentada pelo Portal da Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego do Governo Federal, com o total de vagas preenchidas de acordo como o tipo de deficiência do trabalhador e das vagas reservadas e percentuais de vagas preenchidas de acordo com as atividades econômicas do país, descritas na **Tabela 162** no **ANEXO E** (p.351).

Desse modo, a LBI, (no § 2º do art.34), declara que a pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

Neste ponto, está em consonância com o disposto no parágrafo único do art. 3º da CLT, que impede a distinção entre espécie de emprego, condição de trabalhador, nem entre trabalho intelectual, técnico e manual.

Seguido dos §§ 3º,4º e 5º a LBI que impõem à vedação da restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, desde as etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

Possui direito a acesso e participação em cursos, de formação e de capacitação, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.

¹⁹³ Governo do Estado de São Paulo-SP. Programa Meu Emprego/Trabalho Inclusivo Disponível em: <<http://www.trabalhoinclusivo.com.br/>>. Acesso em 10 de mar de 2020 e Governo do Estado de Santa Catarina. Disponível em: <http://www.conede.sc.gov.br/index.php?option=com_jforms&view=form&id=3&Itemid=31> .Acesso em 10 mar. 2020. Disponível em: <https://www.deficienteonline.com.br/buscar_vagas.php?estado=& cidade =& escolaridade = &palavra_chave = palavra+chave &cod_vaga =código +da+ vaga&buscar=buscar>. Acesso em 05 mai. 2020.

¹⁹⁴ Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2019/04/04/cadastro-inclusao-pode-identificar-pessoas-com-Deficiencia-em-concursos>>. Acesso em 05 mai. 2020.

Estas regras, inovam o ordenamento jurídico laboral, na medida que se apresenta como ferramenta de realização do direito. Ademais, complementa as disposições do art.4º da CLT, na medida em que esses cursos de capacitação, formação, treinamentos também possam ser considerados como serviço efetivo da PcDI à empresa contratante.

Conquanto o art. 35 da LBI, descreve a finalidade das políticas públicas de trabalho e emprego que é promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.

Desse modo, o DTPcDI se apresenta como parte desta Política Nacional para inserção e manutenção da PcDI no mercado de trabalho. Se apresenta por meio de programas de estímulo ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo, incluídos o cooperativismo e o associativismo (linhas de crédito), com previsão expressa da participação da pessoa com deficiência.

O propósito do art. 35 é, pois, estimular a mobilização da sociedade, por meio de do empreendedorismo na criação de postos de trabalho direcionados à pessoa com deficiência. Para tanto, o art.36 e §1º enfatiza que o poder público será o responsável pela implementação de serviços e programas de habilitação profissionalização, reabilitação profissional com auxílio de uma equipe multidisciplinar, para que a PcDI possa ingressar, permanecer ou retornar ao campo do trabalho, respeitando sempre sua livre escolha, vocação e interesse.

Neste diapasão, segundo informações institucionais, o CNJ,¹⁹⁵ editou em 2016, a Resolução nº 230/2016, com o objetivo de orientar e adequar suas atividades para uma inclusão plena das pessoas com deficiência no Poder Judiciário.

Esta resolução proíbe, no art. 5º, qualquer forma de discriminação por motivo de deficiência e garante às pessoas com deficiência (desde servidores, serventuários extrajudiciais ou funcionários terceirizados) igualdade e proteção legal.

No texto da Resolução há previsão, nos art. 1º e 4º, de que o Judiciário e seus serviços auxiliares devem adotar medidas para garantir a acessibilidade por meio de adaptações arquitetônicas que permitam a livre e autônoma movimentação dos usuários (rampas, elevadores, vagas de estacionamento) e o acesso facilitado para a circulação de transporte público nos locais mais próximos dos postos de atendimento.

¹⁹⁵ Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/atos-normativos?documento=2301>>. Acesso em 20 fev. 2020.

Iniciativa semelhante é promovida pelo Tribunal Regional do Trabalho da Bahia. (TRT 5), que em fevereiro de 2018, instalou Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão.

Desde então, desenvolve programas para garantir o cumprimento da norma do CNJ. Entre essas, contempla projeto do novo prédio do tribunal. Naquela oportunidade contou com apresentações de artistas com diferentes necessidades especiais, integrantes de várias instituições baianas.

A ação, foi organizada em comemoração à Semana Nacional da Pessoa com Deficiência Intelectual, em agosto de 2018.

E também se apresentam como medidas previstas na Resolução do CNJ, dentre elas, está a obrigatoriedade de adequado atendimento na Linguagem Brasileira de Sinais (Libras) com a nomeação de tradutores e intérpretes dessa língua. Sendo que, em pelo menos quatro Tribunais já há um desenvolvimento dessas ações (Distrito Federal e dos Territórios, Bahia, Santa Catarina e Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Já as Cortes superiores brasileiras realizam audiências e julgamentos com auxílio de intérpretes de libras (Tribunal Superior do Trabalho (TST), o Supremo Tribunal Federal (STF) e o Superior Tribunal de Justiça (STJ)). Para tanto, assinaram termo aditivo do Acordo de Cooperação Técnica da Rede de Acessibilidade e Inclusão da Pessoa com Deficiência, em 4 de junho de 2018 em Brasília, na sede do órgão do Tribunal de Contas da União (TCU).

Em particular, o Tribunal Superior do Trabalho-TST, visando o cumprimento do quanto disposto no art. 10 da Resolução do CNJ, instituiu a Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão (CPAI) e o Núcleo de Acessibilidade e Inclusão (NAI) e por meio de destes núcleos são realizados projetos, dentre eles, o desenvolvimento de cursos e aulas de capacitação de forma a possibilitar a participação dos servidores com qualquer tipo de deficiência. Com campanha de conscientização da importância da inclusão e do respeito às vagas para aos postos de trabalhos das pessoas com deficiência.

Ademais, em que pese essa evolução normativa e social, ainda se mostram atuais os dados da pesquisa de 2010 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística-IBGE¹⁹⁶, revelando que pessoas com deficiência, jovens sem experiência profissional,

¹⁹⁶ CARTILHA DO CENSO 2010. Pessoas com Deficiência / Luiza Maria Borges Oliveira / Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR) / Secretaria Nacional de Promoção dos

têm o acesso dificultado ao trabalho ou mesmo impedido por características pessoais que causam rejeição no momento de um processo seletivo laboral.

Segundo Salgueiro¹⁹⁷ essa dificuldade de acesso ao mercado de trabalho pela Pessoa com Deficiência pode estar relacionada ao preconceito ou ausência de informações sobre a qualificação da PcD. Diante disso, podemos concluir que essas dificuldades ou rejeições são afetas a outras áreas da ciência (como a sociologia ou psicologia organizacional).

Contudo, aqui, optamos pela análise jurídica do tema, tendo por objetivo revelar a correlação entre a criação das normas de proteção ao direito do Trabalho no Brasil, como o escopo de promover a estruturação e concretização de um subsistema que denominamos de Direito Fundamental ao Trabalho da Pessoa com Deficiência Intelectual.

Iniciamos com a busca da mens legis¹⁹⁸ da norma jurídica, perpassando pelo valor social do trabalho como princípio constitucional e da própria gênese da expressão “trabalho”, para exprimir o significado do trabalho,¹⁹⁹ visto que, no ordenamento jurídico brasileiro, desde a Constituição brasileira, o valor social do trabalho já se apresenta como um fundamento (artigo 1º, inciso IV), No qual o trabalho em si é direito social (artigo 6º, caput), possui órgão próprio de justiça especializada (artigo 92, inciso IV) e também aparece como fundamento da ordem econômica (artigo 170, caput).

E, a razão para tamanho realce dentro dessa ordem constitucional, decorre tanto do aspecto prático do trabalho, provedor de recursos materiais necessários à

Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD) / Coordenação-Geral do Sistema de Informações sobre a Pessoa com Deficiência; Brasília: 2012. Disponível em: <<http://www.pessoacomDeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-Deficiencia-reduzido.pdf>>. Acesso em 12 fev. 2020.

¹⁹⁷ SALGUEIRO, Gustavo Herrera. A sociedade em rede e a eficácia dos movimentos sociais no Brasil. 2018. 125 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, SE, 2018. Disponível em: <<http://ri.ufs.br/jspui/handle/riufs/10759>>. Acesso em: 09 abr 2020., p.56

¹⁹⁸ O "espírito da lei", expressão essa que, da sua parte, remonta à Rudolph von Ihering. Pode-se dizer que a mens legis é o significado atribuído ao texto jurídico. No sentido de que ele se configura um produto autônomo do legislador, com suas intenções e idiosincrasias.

¹⁹⁹ A atividade exercida pelo homem no ato produtivo (bens e serviços) e é importante para todo o ser humano uma vez que é a sua fonte de rendimento.

sobrevivência, como destaca Meireles²⁰⁰, quanto a outros significados, sejam eles culturais e sociais que este adquiriu.

Assim, para a gestão dessas necessidades, fruto de lutas sociais, impõem ao Estado a adoção de políticas capazes de solucionar as dificuldades de acesso ao trabalho pela Pessoa com Deficiência Intelectual.

Neste particular, propomos uma abordagem fundada no percurso evolutivo da construção normativa brasileira para revelar os ciclos da norma em defesa dos direitos da pessoa com deficiência até a promulgação do Estatuto da Pessoa com Deficiência.²⁰¹

Para tanto, recorreremos aos conceitos da classificação dos direitos fundamentais em gerações de direitos ou atualmente dimensões de direitos fundamentais, para caracterizar o tema. Principal fonte de referência das condições de vida da população dos municípios do país. No sentido do espírito e da finalidade da lei.

Pois, segundo Meireles,²⁰² o constituinte brasileiro quis dar ao valor trabalho grande realce ao tê-lo como instrumento e marco realizador do Estado Social”, sob a perspectiva cíclica evolutiva, de modo a evidenciar essas gerações ou dimensões de proteção do direito fundamental ao trabalho da Pessoa com Deficiência Intelectual no Brasil.

E também, nos aproximamos da teoria de Karel Vasak²⁰³, sobre a delimitação dos direitos em gerações, como forma de destacar os principais momentos da criação legislativa e da estruturação do ordenamento jurídico.

²⁰⁰ MEIRELES, Edilton. A Constituição do Trabalho: O Trabalho nas Constituições da Alemanha, Brasil, Espanha, França, Itália e Portugal. 3^o ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 24.

²⁰¹ BRASIL, 2015. disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em 01 fev. 2020.

²⁰² MEIRELES, Edilton. A Constituição do Trabalho: O Trabalho nas Constituições da Alemanha, Brasil, Espanha, França, Itália e Portugal. 3^o ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 90.

²⁰³ KAREL VASAK (jurista tcheco-francês), que em 1979, inspirado nos ideais da Revolução Francesa (Liberdade, Igualdade e Fraternidade), Vasak foi o primeiro a propor uma divisão dos direitos humanos em gerações. Tal divisão seguiria a seguinte estrutura: 1^a Geração: Liberdade Foco no indivíduo visando diminuir a influência do Estado na vida particular. Esta geração é representada pelo Estado Liberal. 2^a Geração: Igualdade Após notar que o Estado obrigatoriamente precisava intervir na vida da sociedade para regulá-la da melhor forma possível, foi proposta a intervenção deste, aplicando e respeitando os Direitos Humanos, Fundamentais e Sociais. Esta geração é representada pelo Estado Social e Democrático. 3^a Geração: Fraternidade (Solidariedade) Após a Segunda Guerra Mundial, houve uma forte comoção mundial a respeito da necessidade da proteção da humanidade como um todo. Foram propostos nesta geração direitos muito mais amplos, como o Direito ao Meio Ambiente, à Paz e ao Desenvolvimento.

4.6.1.1 A possibilidade do ajuste de interesses e a efetivação da autonomia privada nas relações laborais da PcDI.

Analisando as conclusões apresentadas por Gabriela Delgado em que “os paradigmas do Estado Constitucional Contemporâneo somente podem ser entendidos em movimento pendular, isto é, como estruturas que se transformam por meio de recuos e avanços permanentes dentro da marcha histórica”²⁰⁴, destacamos neste ponto o instituto da convenção coletiva que, diante das alterações legislativas contemporâneas, se apresenta em momento de recuo, sem que esse fato possa caracterizar a impossibilidade de vivenciarmos um momento posterior de avanço, no qual recupere o seu destaque na legislação laboral.

Neste aspecto, o instituto da convenção coletiva é sinônimo da concretização da autonomia privada no Brasil. Pois, se apresenta como um Instrumento importante do Direito do trabalho no ajuste dos interesses entre sindicatos de trabalhadores e sindicatos de empregadores (ou empresas).

Ademais, a negociação coletiva surgiu de forma espontânea, diante a ausência normativa na época que havia (pouca ou) nenhuma atuação do Estado para regular a relação entre proletários e patrões. A expressão negociação coletiva é representa um “complexo, tenso e delicado”²⁰⁵ do processo informal pelo qual os entes coletivos tentam fazer prevalecer seu ponto de vista em convênios coletivos.

Para Viana é “o negócio jurídico através do qual sindicatos ou outros sujeitos devidamente legitimados estipulam condições de trabalho.”²⁰⁶. Neste aspecto, tal como nas relações privadas, nas quais a declaração de vontade é reconhecida como instrumento formador de obrigações, a “ideia foi projetada para o plano coletivo, pelo qual a declaração de vontade dos sindicatos passou a construir também uma obrigação não entre pessoas, mas abrangente de uma categoria”²⁰⁷, para expressar um ajuste entre capital e trabalho.

É também a busca pelo ponto de equilíbrio entre o interesse do empresário em manter ou aumentar a mais-valia e a luta dos trabalhadores para conservar ou resgatar porções de dignidade.”²⁰⁸.

²⁰⁴ DELGADO, Gabriela Neves, 2017, p. 17.

²⁰⁵ VIANA, 2014, p. 561.

²⁰⁶ Ibid, 2014, p. 562.

²⁰⁷ SILVA, 2017, p. 40.

²⁰⁸ VIANA, 2014, p. 563.

Ademais, a importância da negociação coletiva trabalhista é explicitada por Delgado como aquilo que transcende o próprio Direito do Trabalho e ressaltando que:

A experiência histórica dos principais países ocidentais demonstrou, desde o século XIX, que uma diversificada e atuante dinâmica de negociação coletiva no cenário das relações laborativas sempre influenciou, positivamente, a estruturação mais democrática do conjunto social. Ao revés, as experiências autoritárias mais proeminentes detectadas caracterizavam-se por um Direito do Trabalho pouco permeável à atuação dos sindicatos obreiros e à negociação coletiva trabalhista, fixando-se na matriz exclusiva ou essencialmente heterônoma de regulação das relações de trabalho. (DELGADO, 2018, p. 1630).

No mesmo sentido, Silva reconhece a contribuição da negociação coletiva para uma estruturação mais democrática e dinâmica do ordenamento jurídico, consubstanciando-se em fontes autônomas que visam “atender melhor às necessidades do trabalhador e da atividade econômica que, no mundo atual, precisa de instrumentos jurídicos igualmente rápidos e imediatos, que acompanhem e regulem a dinâmica da vida econômica e social.”²⁰⁹.

Vale ressaltar que, no Brasil, a primeira menção expressa à contratação coletiva, foi para exigir sua ratificação pelo Ministério do Trabalho, mediante Decreto nº 19.779 de 1931.E, a partir de 1934, entretanto, passou a ser reconhecida a convenção coletiva nas Constituições brasileiras, sendo que até 1938, “entendia-se que ela se aplicava apenas aos associados dos sindicatos”, estendendo-se à categoria a partir do Dec.-Lei nº 1.237, de 1939.

Contudo, a CLT, em 1943 voltou a exigir o “aval do Estado”²¹⁰ para que o contrato coletivo - nome atribuído ao resultado da negociação coletiva à época, valesse para os sócios dos sindicatos, podendo, também mediante tal aval, ser estendido aos não sócios.

Ademais, no Decreto-lei nº 229 de 1967, os contratos coletivos passaram a ser denominados convenções coletivas, tendo também surgido a figura dos acordos coletivos. Neste ponto, foram alteradas as regras, conceitos e terminologia da convenção coletiva, sem necessitar da homologação estatal e voltou a ser aplicada a toda a categoria.

Assim, tanto as convenções quanto os acordos coletivos de trabalho são instrumentos normativos, que não se distinguem quanto à essência, mas quanto aos

²⁰⁹ SILVA, 2017, p. 40-41.

²¹⁰ VIANA, 2014, p. 560.

sujeitos envolvidos na negociação e, conseqüentemente, à eficácia das normas pactuadas.

Com isso, a negociação coletiva é um dos mais importantes métodos autocompositivos de solução de conflitos na sociedade, como destaca Delgado:

A negociação coletiva ou transação coletiva negociada é fórmula autocompositiva essencialmente democrática, gerindo interesses profissionais e econômicos de grande relevância social. Por isso não se confunde com a renúncia e muito menos com a submissão, devendo cingir-se, essencialmente, à transação (por isso fala-se em transação coletiva negociada). (DELGADO, 2018, p. 1630)

Representa um processo complexo, que pode ter resultados diferentes conforme o contexto em que ocorra, pois sofre as interferências das circunstâncias políticas e econômicas, que podem afetar, diretamente, o poder de barganha dos trabalhadores por seus sindicatos (entre as quais se destacam o desemprego e o corte de custeio sindical com vistas a dificultar a manutenção e atuação dessas associações) e a capacidade dos empregadores de assumir novas obrigações ou de manter as já assumidas em negociações anteriores.

Diante dessa realidade, ao envolver a atuação de sujeitos coletivos, os princípios da vedação ao retrocesso social, da progressividade, da norma mais favorável e da indisponibilidade são aplicados de forma conjugada com o princípio da adequação setorial negociada.

Isto não significa que os comandos e diretrizes do ordenamento jurídico trabalhista não se apliquem ao direito coletivo, que sejam mitigados nem que sejam flexibilizados, mas que a aplicação deverá ocorrer de forma proporcional à necessidade da proteção; à necessidade de restrição da autonomia da vontade coletiva.

Sem olvidar que, a negociação coletiva trabalhista é poder inerente à sociedade civil, mas não é absoluto, incontrolável e avassalador e, assim, não pode “atuar no sentido antitético às próprias conquistas firmadas pela Constituição da República, pelas Convenções Internacionais da OIT ratificadas pelo Estado Brasileiro e pela legislação heterônoma estatal da República Federativa do Brasil.”²¹¹ .

Neste particular, destacamos aqui, que as pessoas com deficiência podem e devem atuar como sujeitos nas relações trabalhistas negociadas e nos limites que a

²¹¹ DELGADO, 2018, p. 1499.

lei estabeleceu em seu favor, para fins de proteção e inclusão social, sob pena de esvaziamento teleológico da legislação.

Ademais, as normas protetivas do Estatuto da Pessoa com Deficiência ultrapassam uma esfera individual, gerando um impacto em toda a sociedade, com efeitos, inclusive, na seara previdenciária. Então, não são direitos disponíveis quando se refere à relação dos direitos protetivos, como os percentuais de cotas.

Não é possível compreender que a relação de emprego da pessoa com deficiência seja intocável ou impossível de negociação coletiva, porque essa percepção seria um efeito reverso da própria finalidade de inclusão social.

Desse modo, apenas os parâmetros legais, como a Lei de Cotas e o Estatuto da Pessoa com Deficiência não podem ser violados, sob a pecha de flexibilização das Leis trabalhistas, pois não são passíveis de negociação, representando um patamar civilizatório mínimo.

Isso está disciplinado no art. 611-B da CLT, com expressa proibição de que as cláusulas em negociação coletiva estabeleçam qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência.

Diante disso, existe, de fato, peculiaridades no poder negocial, mesmo com o advento da Reforma Trabalhista, razão pela qual é preciso reforçar a atenção sobre as tratativas negociais se estão de acordo com as normas constitucionais aplicáveis às pessoas com deficiência.

Pois o mercado de trabalho no Brasil das pessoas com deficiência ainda é incipiente, e deve ser alvo de preocupação, pois a Lei de Cotas mais do que uma exigência trabalhista, tem natureza constitucional, internacional e de proteção da dignidade humana, como também se apresenta como fundamento para a atuação da Justiça do Trabalho como um ambiente de discussão sobre o tema e que será analisada a seguir.

“Não existem métodos fáceis para resolver problemas difíceis.”

René Descartes

5 A IMPORTÂNCIA DA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA A EFETIVIDADE DAS NORMAS DO DTPcDI.

Neste quinto capítulo, apresentaremos uma parcela da estrutura do Poder Judiciário Laboral, especialmente a segunda instância do judiciário trabalhista, com a finalidade de analisar os fundamentos de decisões selecionadas nas lides que envolvem a Lei de Cotas e a manutenção dos postos de trabalho para a pessoa com deficiência perante os Tribunais Regionais do Trabalho e no Tribunal Superior do Trabalho.

Assim, os Tribunais Regionais do Trabalho, são órgãos da Justiça do Trabalho, pertencente ao Poder Judiciário da República Federativa do Brasil, exercem jurisdição em todo território nacional, constituem a 2ª Instância da Justiça do Trabalho. Temos 24 (vinte e quatro) Tribunais Regionais, que estão distribuídos no território nacional. Vale ressaltar, que o estado de São Paulo possui dois Tribunais Regionais do Trabalho (2ª Região e 15ª Região).

Os TRTs têm competência para apreciar recursos ordinários e agravos de petição e, originariamente, apreciam dissídios coletivos, ações rescisórias, mandados de segurança, entre outros.

Também se apresentam como uma instância de defesa dos direitos dos trabalhadores, diante da quantidade de conflitos de cunho trabalhista entre empregadores e empregados, para impedir a violação de direitos. E assim, retratando a imprescindibilidade da Justiça do Trabalho para à sociedade.

Ademais, a demanda processual cresce consideravelmente em tempos de dificuldades financeiras enfrentadas pelas pessoas e empresas no Brasil, visto que o cidadão desprotegido necessita buscar o Poder Judiciário, como último guardião da Justiça, para exercer seus direitos.

Vale ainda ressaltar, que todo processo trabalhista passa por, pelo menos, um julgamento. A irresignação de uma das partes com a sentença julgada em primeiro grau (ou primeira instância), pode levar o inconformado a recorrer da decisão. E assim, o recurso ao Tribunal Regional do Trabalho (TRT) é interposto junto ao Juízo de

primeiro grau que, por sua vez, determinará a remessa do processo ao Tribunal, que irá julgá-lo novamente, de acordo com as provas carreadas aos autos.

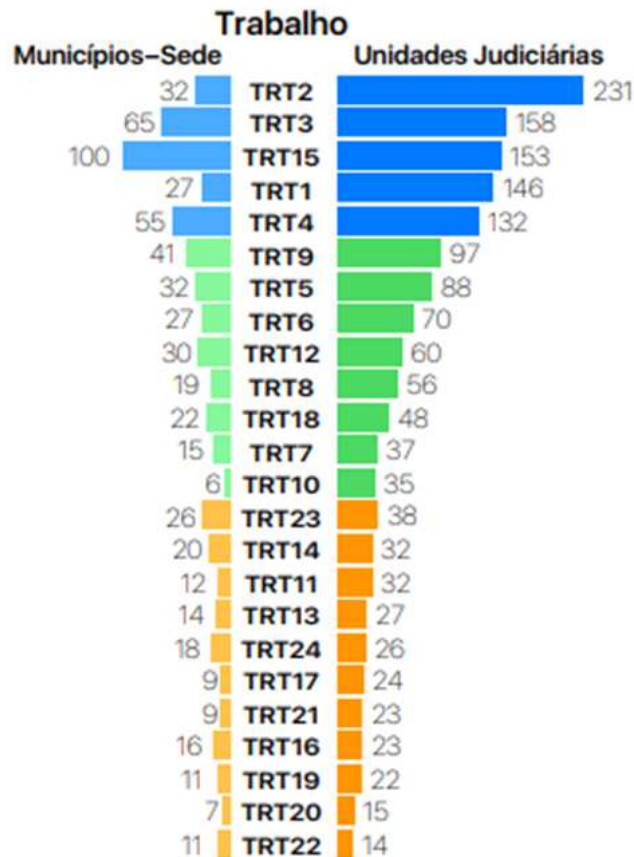
No qual normalmente será efetivada uma decisão final. E caso diverso, existe, ainda, uma terceira instância, que é o TST (Tribunal Superior do Trabalho), sediado em Brasília -DF, nos casos de subsistirem decisões com interpretação diversa à Lei federal, estadual, convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo, sentença normativa ou, ainda, aquelas decisões proferidas com violação de literal dispositivo de Lei federal ou da Constituição da República, conforme art. 896 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Ademais, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) é a instância máxima da Justiça do Trabalho, ramo especializado da Justiça Federal incumbido de todos os processos trabalhistas no país. Sua jurisdição abrange processos de todo o território nacional, cabendo-lhes analisar recursos judiciais dos quais já não caíba recurso em instância inferior, cuja discussão, na maioria dos casos, deve ater-se exclusivamente à matéria de direito, não se admitindo reexame de fatos e provas, (com exceção de certos recursos dos quais o referido Tribunal seja o segundo ou o único grau de jurisdição).

Com isso, inicialmente destacamos a organização dos TRTs brasileiros, de acordo com suas Unidades Judiciárias e seus Municípios-sede como representada na **Figura 6** a seguir, na qual o Conselho Nacional de Justiça-CNJ revela a estrutura organizacional que compreende a atuação em 622 Municípios-sede, com 4.775 Unidades Judiciárias no país, No qual o **TRT 1** exerce jurisdição em 27 Municípios e em 145 Unidades Judiciárias, **TRT 2** exerce jurisdição em 32 Municípios e em 231 Unidades Judiciárias **TRT 3** exerce jurisdição em 65 Municípios e em 158 Unidades Judiciárias **TRT 4** exerce jurisdição em 55 Municípios e em 132 Unidades Judiciárias **TRT 5** exerce jurisdição em 32 Municípios e em 88 Unidades Judiciárias **TRT 6** exerce jurisdição em 27 Municípios Judiciárias e em 70 Unidades Judiciárias **TRT 7** exerce jurisdição em 15 Municípios e em 37 Unidades Judiciárias **TRT 8** exerce jurisdição em 19 Municípios e em 56 Unidades Judiciárias **TRT 9** exerce jurisdição em 41 Municípios e em 97 Unidades Judiciárias **TRT 10** exerce jurisdição em 6 Municípios e em 35 Unidades Judiciárias **TRT 11** exerce jurisdição em 11 Municípios e em 32 Unidades Judiciárias **TRT 12** exerce jurisdição em 30 Municípios e em 60 Unidades Judiciárias **TRT 13** exerce jurisdição em 14 Municípios e em 27 Unidades Judiciárias **TRT 14**

exerce jurisdição em 20 Municípios e em 32 Unidades Judiciárias **TRT 15** exerce jurisdição em 100 Municípios e em 153 Unidades Judiciárias **TRT 16** exerce jurisdição em 16 Municípios e em 23 Unidades Judiciárias **TRT 17** exerce jurisdição em 9 Municípios e em 24 Unidades **TRT 18** exerce jurisdição em 22 Municípios e em 48 Unidades Judiciárias **TRT 19** exerce jurisdição em 11 Municípios e em 22 Unidades Judiciárias **TRT 20** exerce jurisdição em 7 Municípios e em 15 Unidades Judiciárias **TRT 21** exerce jurisdição em 9 Municípios e em 23 Unidades **TRT 22** exerce jurisdição em 11 Municípios e em 14 Unidades **TRT 23** exerce jurisdição em 26 Municípios e em 38 Unidades Judiciárias **TRT 24** exerce jurisdição em 20 Municípios e em 32 Unidades Judiciárias.

FIGURA 6 – Estrutura do TRT Segundo Unidades Judiciárias e Municípios-Sede.

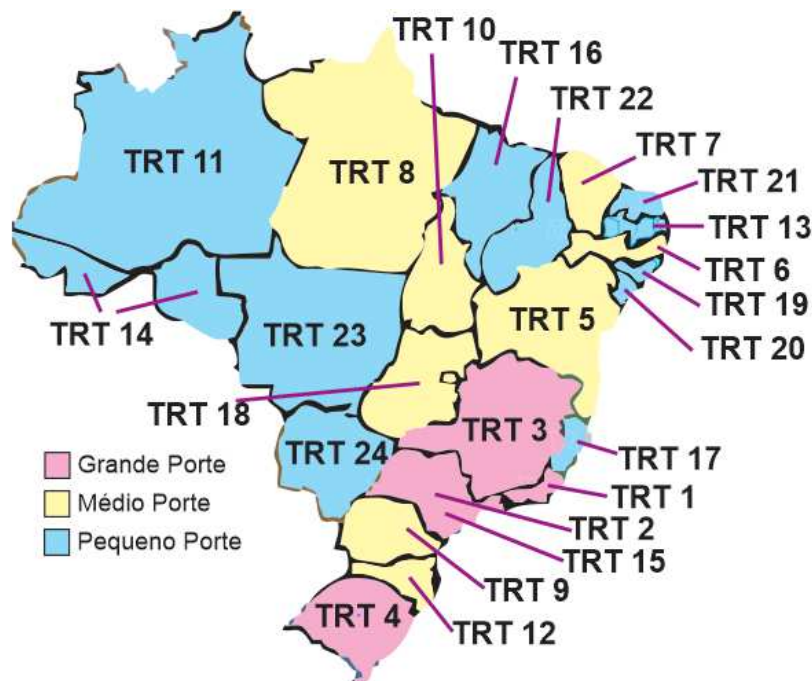


Fonte: CNJ EM NÚMEROS, 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/conteudo/arquivo/2019/08/justica_em_numeros20190919.pdf>. Acesso em 03 abr 2020.

Ademais, utilizou-se também a classificação realizada pelo CNJ, para organizar as Ementas dos julgamentos selecionados na pesquisa de acordo com o porte do TRTs brasileiros e também representar a divisão territorial apresentada no mapa da **Figura 7** a seguir.

Nos quais, os **TRTs de grande porte** compreendem as regiões sudeste e sul com os estados de São Paulo, Rio de Janeiro, Minas Gerais e Rio Grande do Sul, seguido do **TRTs de médio porte** nas regiões norte, nordeste, centro-oeste e sul com os estados da Bahia, Pernambuco, Pará-Amapá, Goiás, Distrito Federal-Tocantins, Ceará, Paraná e Santa Catarina e os **TRTs de pequeno porte** nas regiões norte, nordeste, centro oeste com os estados do Mato Grosso, Paraíba, Espírito Santo, Mato Grosso do Sul, Rondonia-Acre, Amazonas-Roraima, Maranhão, Rio Grande do Norte, Acre, Sergipe e Piauí.

FIGURA 7 – Organização Territorial dos Tribunais Regionais do Trabalho Segundo o Porte.



Fonte: CNJ EM NÚMEROS, 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/conteudo/arquivo/2019/08/justica_em_numeros20190919.pdf>. Acesso em 03 abr. 2020.

Diante disso, podemos constatar que há uma correlação entre a atuação do Judiciário trabalhista, diante da natureza da matéria que julga, e a questão social, interesse coletivo, embora possua uma estrutura verticalizada semelhante aos demais órgãos do Poder Judiciário.

Ademais, suas principais demandas envolvem questões sobre a rescisão do contrato de trabalho, como o pagamento de verbas rescisórias, diferença de salários, seguro desemprego e a responsabilização civil do empregador por dano moral, que foram representados na **Tabela 6**, a seguir:

TABELA 6 – Quantitativo do CNJ dos Assuntos mais Demandados no 2º Grau da Justiça do Trabalho.

ASSUNTO	QUANTIDADE DE PROCESSOS
Rescisão do Contrato de Trabalho/Verbas rescisórias	1044828 (13,91%)
Responsabilidade civil do Empregador/ Indenização por dano moral	218851 (2,9%)
Remuneração/Verbas indenizatórias e Benefícios/salário e diferença salarial	194904 (2,59%)
Remuneração, verbas indenizatórias e Benefícios/Adiciona/	137194 (1,83)
Rescisão do contrato de trabalho/ Seguro desemprego	85607 (1,14%)

Autor: Produção própria. Fonte: CNJ EM NÚMEROS, 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wpcontent/uploads/conteudo/arquivo/2019/08/justica_em_numeros20190919.pdf>. Acesso em 03 abr 2020.

Já, levando-se em consideração as lides que envolvem direitos da PcD e o ano de tramitação dos processos, os assuntos mais recorrentes no TRT brasileiro em 2018 e 2019 são a demandas sobre o Contrato individual do Trabalho/ Contratação de Reabilitados e Deficientes Habilitados/Cota preenchimento Trabalho com proteção especial/Deficiente físico, Garantias Constitucionais/ Pessoa com Deficiência Concurso Público Edital/ Reserva de vagas para Deficientes, contido na **Tabela 7** a seguir.

TABELA 7 – Dados estatísticos dos assuntos mais recorrentes nos Tribunais Regionais do Trabalho em 2018 e 2019.

Ranking	Assunto	Código do Assunto	Quantidade de Processos
2018			
568º	Contrato individual do Trabalho/ Contratação de Reabilitados e Deficientes Habilitados/Cota preenchimento	55064	234
676º	Trabalho com proteção especial/Deficiente físico	55080	117
726º	Garantias Constitucionais/ Pessoa com Deficiência	11843	81
965º	Concurso Público Edital/ Reserva de vagas para Deficientes	10317	06
2019			
511º	Contrato individual do Trabalho/ Contratação de Reabilitados e Deficientes Habilitados/Cota preenchimento	55064	55
583º	Trabalho com proteção especial/Deficiente físico	55080	37
589º	Contrato individual do Trabalho/ Contrato de Reabilitados e Deficientes Habilitados	2233	36
681º	Garantias Constitucionais/ Pessoa com Deficiência	11843	23

Autor: Produção própria. Fonte: TST. Disponível em: < [TST. Disponível em http://www.tst.jus.br/documents/18640430/bba0f463-cd56-7eeb-cd46-a27589c562e6](http://www.tst.jus.br/documents/18640430/bba0f463-cd56-7eeb-cd46-a27589c562e6). Acesso em 03 abr 2020.

Do mesmo modo,apresentou-se a ordem hierárquica dos assuntos de maior litígio envolvendo o direito da PcD perante o TRT, No qual em primeiro lugar se apresenta o litígio sobre cumprimento da Lei de Cotas, seguido do segundo lugar para demandas sobre a acessibilidade de deficientes físicos no ambiente de trabalho terceiro lugar as lides sobre garantias constitucionais para a PcD e em quarto lugar as controvérsias sobre vagas para PcD em editais de concursos públicos, como destacados na **Figura 8**, refletindo no limite e possibilidade de atendimento da Justiça do Trabalho, como analisaremos em seguida.

FIGURA 8 – Ranking dos assuntos mais ecorrentes sobre Direitos da PcD no TRT brasileiro em 2018/2019.



Autor: Produção própria. Fonte: TST. Disponível em <<http://www.tst.jus.br/documents/18640430/bba0f463-cd56-7eeb-cd46-a27589c562e6>>. Acesso em 03 abr. 2020.

5.1 LIMITES E POSSIBILIDADES DO JUDICIÁRIO TRABALHISTA.

À medida que a visão sobre os direitos sociais foi se estendendo, os governos passaram a ser detentores de direitos e deveres exigíveis e extensíveis a comunidade, associações e indivíduos, portanto com acesso a todos. Diante disso, dentre os direitos garantidos nas modernas constituições estão os direitos ao trabalho, à saúde, à segurança e à educação.

Assim, a atuação positiva do Estado é necessária para assegurar o gozo de todos os direitos sociais básicos. E neste aspecto o direito ao acesso efetivo à justiça ganhou particular atenção. Contudo, o chamado Estado-providência²¹² também traz essa contradição, Pois, procura universalizar direitos.

²¹² O Estado de bem-estar social, o Estado-providência ou o Estado social, são um tipo de organização política, econômica e sociocultural que coloca o Estado como agente da promoção social e organizador da economia. Nesta orientação, o Estado é o agente regulamentador de toda a vida e saúde social, política e econômica do país, em parceria com empresas privadas e sindicatos, em

E os direitos trabalhistas que atingem uma parcela específica da sociedade, vão perdendo sua força, bem como, seus representantes e sindicatos. **As lutas políticas tornam-se dispersas, de modo que o direito ao trabalho vai perdendo sua urgência e relevância. Afinal, deve-se lutar por trabalho digno ou por assistência social?**

São primordiais as Políticas públicas de inserção no mercado de trabalho ou auxílios para o tempo de desemprego, podendo tornar-se permanente?

Diante desses questionamentos, emerge o quanto as questões econômicas interferem de forma direta e brutal na efetivação dos direitos, principalmente os de cunho social, nos quais os direitos trabalhistas estão inseridos. E em consequência dessa estrutura econômica, toda a superestrutura é influenciada e limitada, como ocorre com o Poder Judiciário, que mesmo quando julga contra o Estado não perde seu caráter estatal, continuando a ser instrumento de mediação em uma sociedade permanentemente em conflito.

5.2 A ATUAÇÃO DO PODER JUDICIÁRIO NAS LIDES SOBRE O CUMPRIMENTO DA LEI DE COTAS E NA PROBLEMÁTICA DA MANUTENÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO PARA A PcDI.

A sociedade brasileira é historicamente diversificada. Diante desse fato, para criar um ambiente de trabalho representativo dessa heterogeneidade, é preciso incluir os diferentes segmentos representativos, seja de raça, gênero, religião ou condição intelectual. Visto que a atual Constituição Brasileira de 1988, em seu artigo 5º, estabelece que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza” e garante a igualdade entre os trabalhadores com destaque para a proibição de discriminação contra pessoas com deficiência.

E, para a subsistência da representatividade social é preciso assimilar o conceito de inclusão social a partir de minorias. Incluir uma pessoa com deficiência significa torná-la participante da vida social, econômica e política e assegurar o respeito aos seus direitos. Neste sentido, o trabalho é uma das principais formas de

níveis diferentes de acordo com o país em questão. Cabe, ao Estado de bem-estar social, garantir serviços públicos e proteção à população, provendo dignidade aos naturais da nação.

inclusão social. Como também se apresenta de forma gradual, com avanços e possíveis retrocessos.

Para tanto, necessita da ativa participação de diversos atores sociais. Dentre os atores que participam desse movimento de inclusão, destacamos a atuação da Justiça Laboral, especificamente das decisões dos TRTs, brasileiros e essas atuações têm significativo poder de inclusão, criação de alternativa de adaptação do trabalho ao trabalhador. Bem como, impedir o caminho inverso, nos processos de escolha do trabalhador, com a vedação do preconceito, exclusão e, por vezes, fundada na discriminação.

Desse modo, as decisões do TRT, são necessárias para o desenvolvimento de estratégias que visem incluir a Pessoa com Deficiência Intelectual e, em última análise, proporcionar o exercício real da cidadania.

Nesse contexto abordado, aprofunda-se a contradição do Poder Judiciário na sociedade atual, ora visto como simples mantenedor da estrutura dominante, ora visto como protagonista de direitos, com capacidade de potencializar a efetivação de políticas públicas.

Do mesmo modo, é também necessária a discussão sobre o acesso à justiça em todas as suas dimensões e não apenas a numérica, para desenvolver o questionamento a respeito da efetivamente do acesso da população.

Temos então, que avaliar a atuação do Judiciário que no primeiro momento foi moldado para atender aos interesses dos proprietários, prática que atravessou todas as transformações brasileiras²¹³, só encontrando a presença dos assalariados como autores na clientela judicial com a elaboração das normas do direito do trabalho.

Assim, quando o Estado social escolhe quais políticas públicas deverão ser aplicadas, são então, transformadas, na maioria das vezes, em normas jurídicas, não só com o objetivo de dar publicidade (as leis devem ser conhecidas por todos), como também de vincular as “expectativas e comportamentos dos grupos sociais beneficiados.”²¹⁴

²¹³ CUNHA JÚNIOR, Dirley. Curso de Direito Constitucional. 13^o ed. Bahia: Juspodivm, 2019, p. 46.

²¹⁴ VIANA, Márcio Túlio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado - O direito do trabalho no limiar do século XXI. Revista da Faculdade de Direito da UFMG, n. 37, p. 153-186, fev. 2014. Disponível em: <<https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/1145>>. Acesso em: 04 nov. 2020, p. 29.

Logo, a adoção de políticas públicas mobiliza o Poder Judiciário ao exercício de um novo papel, especialmente no âmbito do Direito do Trabalho, com a utilização dos conceitos de justiça e igualdade, como conclamação à proteção dos “economicamente mais fracos”, ou proteção do hipossuficiente, nas relações entre empregado e empregador.

Ao proteger o empregado com deficiência intelectual, criamos não uma disparidade de conceitos, mas, um tratamento desigual para fomentar uma igualdade jurídica. Neste sentido, temos a infiltração da Justiça no campo do direito²¹⁵, indicando que, com a recepção do Direito do Trabalho pela ordem liberal, a dissociação entre as esferas do público e do privado cedeu lugar à chamada publicização da esfera privada.

E, desse modo, uma vez reconhecida a existência de um direito desigual para sujeitos substantivamente desiguais, o indivíduo e a sua autodeterminação como sujeito, necessitaram dessa função “supraindividual, social, pública.”²¹⁶

Ademais, atuação do Justiça do Trabalho assume, portanto, o difícil papel de mediação entre polos antagônicos do sistema. Sendo responsável pela conciliação e julgamento de questões que denotam as contradições entre o capital e o trabalho. Tais contradições são apresentadas em todos os estados no Brasil, em pouco tempo de prática contínua de democracia.

No qual o perfil positivista tem orientado o pensamento jurídico brasileiro, cedendo espaço à construção de princípios emergentes no direito do trabalho, como o princípio da primazia da realidade, para não se distanciar do contexto que o cerca.

Desse modo, o grande questionamento perante as lides envolvendo o exercício laboral da Pessoa com Deficiência Intelectual não é somente restrito às informações dos autos, cede lugar ao questionamento sobre a realidade que cerca os fatos contidos nos autos.

Pois, o direito das pessoas com deficiência intelectual à inclusão na empresa, no mercado laboral, está garantido no ordenamento jurídico brasileiro. A garantia deriva diretamente dos fundamentos constitucionais que fornecem a base estruturante do Estado brasileiro: como Estado Democrático de Direito, contém em si todos os

²¹⁵ HABERMAS, J. Conhecimento e interesse. Rio de Janeiro: Zahar, 1982, p. 32.

²¹⁶ Ibid.1982, p. 32.

princípios necessários à garantia da inclusão. Tal denominação implica no compromisso do poder público em garantir e efetivar os direitos fundamentais.

Afirmar que a inclusão é um direito, não significa sustentar a auto aplicabilidade das leis, nem supor que sua mera existência resolva os problemas ou que baste diante da presença e a manifestação da coerção para que sejam efetivas.

Com isso, uma mudança legislativa é uma mudança imposta pelo Estado e que reflete a relação Estado-coletividade. Pois, em virtude de imposição legal, o Estado força mudanças sociais. É o que ocorre com a legislação trabalhista inclusiva, cujos seus destinatários são tanto o poder público como a coletividade.

São condições sociais especiais, que acabam por demonstrar que a participação ativa do Judiciário no processo político é mais necessidade histórica do que fruto de sua vontade: a primeira, caracterizada pelas lutas por novos direitos sociais, de modo a conjugação com o movimento operário um movimento democrático importante no período pós-guerra, a partir do confronto entre a igualdade perante a lei e a desigualdade da lei perante os cidadãos, bem como, do acesso diferencial ao direito e à justiça, dependendo das classes e extratos sociais. A segunda, caracterizada é revelada pelos conflitos emergentes dos novos direitos sociais que precisam ser efetivados e dirimidos nos tribunais, quer tratem de relações de trabalho, habitação, consumo, entre outros.

Ademais, esse protagonismo do Judiciário é fruto da forte dimensão tomada pela necessidade de dar efetividade aos direitos sociais no Brasil, No qual o Judiciário trabalhista tem papel fundamental nesse processo. Pois, só após a intervenção da norma trabalhista no contrato de trabalho, a sociedade capitalista, consegue realizar certo padrão genérico de justiça social.

Com isso, os autos dos processos estão no mundo e o mundo está nos autos, com toda a complexidade da sociedade contemporânea. Visto que, reflete as múltiplas possibilidades de conflitos, sejam trabalhistas, econômicos e outros conexos a estes.

Pois, todo processo expressa uma realidade. O processo trabalhista, por sua vez, traz o conflito inerente ao descumprimento da norma que garante os direitos trabalhistas, seja ela constitucional ou infraconstitucional, de direitos regulados a partir de lutas históricas dos trabalhadores.

Entretanto, o maior ganho foi direcionar às decisões da Justiça laboral ao contexto da sociedade, engajando-as no processo de discussão sobre a política

nacional de empregos e salários, fazendo-a participante da luta pela constitucionalização de direitos, retirando a postura passiva para transformá-la também em estratégias de mudanças.

Não se trata apenas de uma abordagem numérica da Justiça do Trabalho, mas certamente uma comprovação de respostas efetivas das demandas. Diante disso, a análise das decisões referentes à Lei de Cotas, na perspectiva de manutenção dos postos de trabalho para a pessoa com deficiência, promoverá o entendimento no sentido jurídico-social das decisões.

De acordo com as informações estatísticas²¹⁷, sobre o Índice de Atendimento à Demanda (que mede a relação entre conclusão e o que ingresso), em 2018 foi de 113,7%(cento e traze vígula sete por cento). No qual o resultado decorrente do desempenho da Justiça do Trabalho em manter sua produtividade, apesar da redução do ingresso de novos processos, em decorrência da reforma trabalhista brasileira de julho de 2017.²¹⁸

Assim, as decisões exaradas pela Justiça do Trabalho nas lides sobre o cumprimento da Lei de Cotas e a manutenção de postos de trabalho das pessoas com deficiência têm contribuído para formar uma interpretação jurídica de manutenção e ou articulação dos direitos fundamentais do Direito do Trabalho. No qual a flexibilização requerida pelo mercado não tem encontrado fundamento pela hermenêutica da jurisprudência nacional.

Desse modo, apresentaremos os resultados dos posicionamentos jurídicos assumidos pelos Tribunais Regionais do Trabalho e suas principais contribuições nos aspectos referentes à Lei de Cotas e a outros aspectos que envolvem essas novas concepções nas relações do trabalho.

Dos quais, é impossível conceber o posicionamento do Judiciário trabalhista como avesso às demandas da sociedade, distanciado do conflito que subjaz à norma. Visto que, em muitas lides foi necessário construir decisões plurais para maior eficiência na aplicação do direito, como também, como ato de construção do direito e da

²¹⁷ CNJ. Justiça em Números. 2019. Disponível em:< https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/conteudo/arquivo/2019/08/justica_em_numeros20190919.pdf>. Acesso em 12 mar.2020.

²¹⁸ Em vigor desde 2017, a reforma trabalhista (Lei 13.467, de 2017) mudou as regras relativas a remuneração, plano de carreira e jornada de trabalho, entre outras. A norma foi aprovada para flexibilizar o mercado de trabalho e simplificar as relações entre trabalhadores e empregadores.

reestruturação do próprio ramo do Judiciário para viabilizar a participação de toda a sociedade (mercado laboral) brasileira e que veremos a seguir.

5.3 A JURISPRUDÊNCIA DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO DAS 24 REGIÕES DO BRASIL E DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, SUAS INTERPRETAÇÕES JURÍDICAS PARA A SOLUÇÃO DAS LIDES SOBRE A LEI DE COTAS E SEUS DESDOBRAMENTOS NA MANUTENÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO PARA A PcD, COM REFLEXOS NAS POSSÍVEIS DEMANDAS PARA A EFETIVIDADE DO DTPcDI.

Aqui, destacamos a atuação do Tribunal Regional do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho, suas fundamentações, para solução das lides envolvendo o cumprimento da Lei de Cotas e na consequente manutenção dos postos de trabalho para a PcD.

Para então, apresentar mudança na concepção da sociedade sobre o potencial do ser humano ao trabalho e da construção de ferramentas necessárias para a realização das atividades laborais delineadas pelas alterações implementadas no ordenamento jurídico brasileiro pela Lei Brasileira de Inclusão.

Vale ressaltar que, a divisão utilizada para classificação dos TRTs (em portes, como disciplinado pelo CNJ), não visa representar o maior ou menor grau de produtividade ou de exercício jurisdicional de cada Tribunal. É uma estratégia de organização dos dados coletados como resultado da pesquisa, de modo a favorecer a análise sistematizada dos dados. É uma escolha de organização estrutural dos dados.

Ademais, como já afirmamos os Tribunais Regionais do Trabalho constituem a 2ª Instância da Justiça do Trabalho no Brasil, No qual 24 (vinte e quatro) Tribunais Regionais distribuídos pelo território nacional (exceto pelo estado de São Paulo que possui dois Tribunais Regionais do Trabalho: um na 2ª Região, sediado na capital do estado e outro na décima quinta Região, com sede em Campinas).

Possuem competência para apreciar recursos ordinários e agravos de petição e, originariamente, apreciam dissídios coletivos, ações rescisórias, mandados de segurança, entre outros.

Ressalte-se que diante dessa realidade da Justiça laboral, subsiste diversos estudos sobre o papel desta órbita do Poder Judiciário diante das políticas que acentuaram a precarização do trabalho, mas pouco foi escrito ou pesquisado sobre o papel e a atuação do Poder Judiciário trabalhista (TRT) na solução de litígios envolvendo o cumprimento da Lei de Cotas e na manutenção dos postos de trabalho das PcDIs no Brasil.

Sem olvidar que, as sentenças e, especialmente, os votos em Acórdãos não raras vezes, utilizam uma forma de argumentação muito peculiar, sem obedecer um padrão de organização dos argumentos. Seguem, normalmente, um processo de construção decisória em longas estruturas discursivas fragmentárias. E diante dessa realidade apresentaremos os resultados em excertos de Ementas.

Com isso, podemos afirmar que a temática, portanto, não é estudada com a importância devida, em face da concepção em excluir o Poder Judiciário de uma participação mais ativa, reduzindo os juízes a posição de mero aplicadores da Lei.

Ademais, Queiroz²¹⁹ alerta que:

Nos nossos dias, torna-se complexo efetuar uma distinção rígida entre o momento de aplicação do direito e o momento de criação do direito, visto que a cultura jurídica do Estado constitucional assume movimentos circulares, uma vez que, tanto o movimento de criação do direito pode assumir uma vertente de aplicação, como o movimento de aplicação do direito pode ter um uma vertente criadora

Contudo, ao aplicar a norma jurídica, o julgador passa por um processo de interpretação e integralização do direito, podendo utilizar suas decisões, tanto de conteúdo de direito individual, como de direito coletivo, como importante fator de transformação e evolução dos direitos fundamentais. Pois, o Poder Judiciário é um local adequado para as resoluções dos conflitos sociais.

Desse modo, “caberia ao intérprete mapear as circunstâncias concretas que influenciaram a elaboração do texto, recriando a mente do autor de acordo com os

²¹⁹ QUEIROZ, Cristina. O princípio da não-reversibilidade dos direitos fundamentais sociais. Princípios dogmáticos e prática jurisprudencial. Coimbra: Coimbra Editora, 2006, p. 488.

influxos sociais que marcaram a existência da norma,²²⁰ pois “a moderna hermenêutica encontra a sua fundamentação teórica na historicidade”²²¹ da construção legislativa.

Ademais, “o mundo jurídico pode ser vislumbrado como uma grande rede de interpretações. No qual os profissionais do direito estão, a todo momento, interpretando a ordem jurídica”²²². Com isso, “o interprete atua como verdadeiro portavoza do entendimento societário, à proporção que exterioriza os valores fundantes de uma comunidade jurídica”²²³

Neste aspecto, a participação do judiciário na efetivação de políticas públicas, enfrenta uma polêmica sobre os limites para tal interferência, para sopesar as causas em que a decisão judicial poderá se sobrepor à manifestação ou decisão do Executivo ou do Legislativo.

Com isso, a problemática do tema, deve também envolver a concepção de que a atuação do Estado é diferenciada para os direitos de primeira dimensão/geração (direitos de liberdade) e para os direitos de segunda dimensão/geração (direitos sociais).

Já para o exercício dos direitos de liberdade, basta que o Estado apresente um sistema de normas que previna ou reprima o seu desrespeito. E, em relação aos direitos sociais, necessitará de uma atuação que implique não só no sistema de coerção para evitar o seu descumprimento, mas também na conduta ativa com repercussão direta na sociedade.

Pois, segundo dados estatísticos do TST descritos na **Tabela 7** (p.155) apresentando o ranking dos assuntos mais recorrentes nos TRTs, dentre eles, temos as lides que envolve o contrato individual do trabalho; contratação de reabilitados e deficientes habilitados; quota preenchimento, o trabalho com proteção especial; deficiente físico; as garantias constitucionais; Pessoa com Deficiência; edital do concurso público; reserva de vagas para Deficientes.

²²⁰ SOARES. Ricardo Mauricio Freire. *Hermenêutica e interpretação jurídica*. 3ª ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 21.

²²¹ *Ibid.* 2017, p. 23.

²²² *Ibid.* 2017, p. 32.

²²³ *Ibid.* 2017, p. 34.

Neste aspecto, para a solução dessas lides, em muitos casos a Justiça do Trabalho necessita de um laudo técnico, oriundo de uma fiscalização das empresas, a cargo do Ministério do Trabalho.

Segundo informações do Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil, em 2018, há um grande déficit entre o número de reservas de vagas para Pessoas com Deficiência ou Reabilitados, de acordo com a natureza jurídica do empregador e o percentual de preenchimento das vagas, como destaca a **Tabela 8** a seguir.

No qual a maior incidência de contratação da mão de obra PcD é no setor privado com 33.903 (trinta e três mil novecentas e três) vagas, seguido de 799 (setecentas e noventa e nove) vagas na Administração Pública e 272 (duzentas e setenta e duas) vagas nas Empresas Públicas e Sociedade de Economia Mista juntas.

Além disso, a mesma pesquisa destaca que foram realizadas 11.401 (onze mil quatrocentas e uma) ações de fiscalização sobre o cumprimento da Lei de Cotas no país. Dentre as quais, foi possível afirmar que apenas 50% (cinquenta por cento) das empresas brasileiras cumpriram os percentuais estabelecidos pela Lei para contratação de trabalhadores PcDs, de acordo com a **Figura 9**.

TABELA 8 – Número de Empregadores Obrigados a Reservar Vagas para Pessoas com Deficiência ou Reabilitados, por Natureza Jurídica e Percentual de Preenchimento das Vagas em 2018.

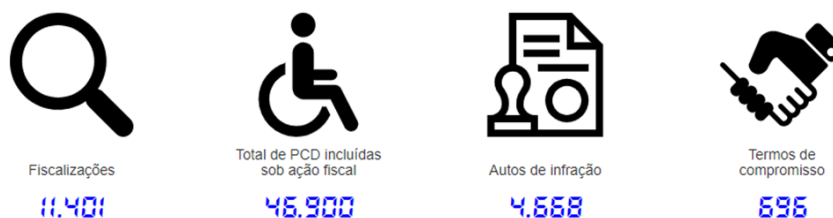
% Vagas Preenchidas	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedade de Economia Mista	Empregos Privados	Total
0	468	57	9.378	9.903
>0 e <=25	193	58	3.569	3.820
>25 e <=50	67	55	4.810	4.932
>50 e <=75	25	30	4.725	4.780
>75 e >100	9	25	2.847	2.881
100	37	47	8.580	8.664
Total	799	272	33.909	34.980

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em 06 mai. 2020.

Ademais, do total de fiscalizações realizadas e da imposição de multas ou termos de compromissos, resultou na inclusão de 46.900 (quarenta e seis mil e novecentas) PcDs no mercado de trabalho.

Sem olvidar que foram lavrados 4.668 (quatro mil seiscientos e sessenta e oito) autos de infrações e 696 (seiscentos e noventa e seis) termos de compromissos, conforme dados da **Figura 9** a seguir. E assim, diante dos dados, temos o panorama nacional do cumprimento da Lei de Cotas no país em 3 setores de análises.

FIGURA 9 – Fiscalização de Cota para Pessoas com Deficiência/ Reabilitados em 2018. (Lei 8.213/91).



Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em 06 mai. 2020.

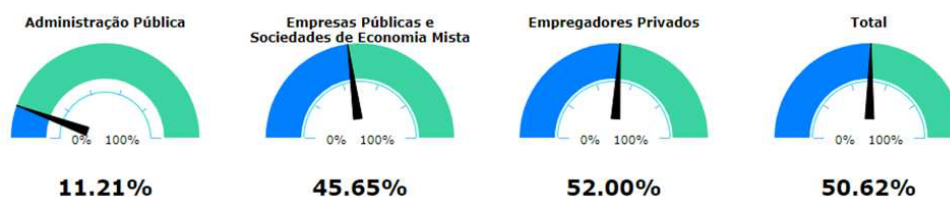
Com isso, temos vagas e metas a serem cumpridas pelos **empregadores privados**, pelas **empresas públicas e Sociedade de Economia Mista** e pela **Administração Pública**, com a inevitabilidade da criação de ações práticas, pelo mercado laboral (sociedade), para o cumprimento da Lei conforme destaca a **Figura 10**.

Assim, as empresas privadas apresentam uma média de 52% (cinquenta e dois por cento) do cumprimento da contratação do percentual de PcDs, seguido das Empresas Públicas e Sociedade de Economia mista, com percentual de 46,65% (quarenta e seis vírgula sessenta e cinco por cento) do total de contratações de mão de obra PcD.

E, em última posição se encontra a Administração Pública, com um percentual ínfimo de 11,21% (onze vírgula vinte e um por cento) de contratação de trabalhadores PcDs, conforme dados apresentados na **Figura 10**.

Diante dessa realidade, é também primordial, a atuação da Justiça do Trabalho na resolução das lides, como forma de suplantar as barreiras físicas e sociais que possam impedir o efetivo exercício da atividade laboral pela PcD no Brasil.

FIGURA 10 – Cumprimento da Cota para Pessoas com Deficiência e Reabilitados em 2018 (Lei 8. 213/91).



Fonte. Relação anual de informações Sociais-RAIS. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em 06 mai. 2020.

Outro indicador apresentado pela fiscalização do Ministério do Trabalho e que merece atenção é o número de vagas reservadas de acordo com a natureza jurídica do empregador, que está detalhado na **Tabela 9** a seguir.

Neste ponto, temos um total de **768.723** (setecentas e sessenta e oito mil, setecentas e vinte e três) **vagas reservadas para a atividade laboral no país**. Deste percentual, **712.829** (setecentas e doze mil, oitocentas e vinte e nove) **vagas são apresentados pelos empregadores privados**.

E, **35.551** (trinta e cinco mil quinhentas e cinquenta e uma) **vagas foram disponibilizadas pelas empresas públicas e Sociedade de Economia Mista**. Seguindo de **20.343** (vinte mil trezentas e quarenta e três) **vagas disponibilizadas pela Administração Pública**.

Na qual, a **taxa de ocupação atinge um total de 62%** (sessenta e dois por cento) **nos 3 setores, com 389.165** (trezentos e oitenta e nove mil, cento e sessenta e cinco) **trabalhadores PcDs inseridos no mercado de trabalho**. Desse total, 370.656 (trezentos e setenta mil seiscentos e cinquenta e seis) empregados ocuparam vagas disponibilizadas pelos empregadores privados.

Seguindo de 16.228 (dezesseis mil duzentos e vinte e oito) trabalhadores PcDs nas vagas disponibilizadas pela empresas públicas e sociedades de economia mista e 2.281 (dois mil duzentos e oitenta e um) trabalhadores com deficiência ocuparam vagas disponibilizadas pela Administração pública.

Contudo, há **déficit de 379.558** (trezentos e setenta e nove mil quinhentas e cinquenta e oito) **vagas nos 3 setores**, perfazendo o percentual de 49,38% (quarenta e nove vírgula trinta e oito por cento) do total de vagas disponibilizadas, como demonstrado na **Tabela 9** a seguir.

TABELA 9 – Número de Vagas Reservadas, por Natureza Jurídica do Empregador em 2018.

Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedade de Economia Mista	Empregos Privados	Total
Vagas Reservadas			
20.343	35.551	712.829	768.723
Vagas Ocupadas			
2.281(11.21%)	16.228(45.65%)	370.656(52.00%)	389.165(50.62%)
Deficit			
18.062(88.79%)	19.323(54.35%)	342.173(48.00%)	379.558(49.38%)

Fonte. Ministério do Trabalho em emprego. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em 06 mai. 2020.

Ademais, também foi possível determinar o percentual e o número de trabalhadores inseridos no mercado laboral brasileiro, **em razão do tipo de deficiência e em 4 categorias**: com vínculo empregatício pela Lei de Cotas e não obrigados pela Lei de Cotas, total de pessoas com deficiência com vínculo empregatício e população residente entre 18 e 64 anos.

Aqui, em particular, interessa o percentual de pessoas com deficiência intelectual que **foram inseridas no mercado de trabalho do Brasil**. Neste particular, **também em 2018, temos um total de 16.951.084 (dezesesseis milhões novecentas e cinquenta e um mil e oitenta e quatro) PcDIs residentes no país**.

São cerca de 18.84% (dezoito vírgula oitenta e quatro por cento) da população brasileira. **Desse percentual 40.977(quarenta mil novecentos e setenta e sete vagas) possuem vínculo empregatício**, perfazendo um total de 9.18%(nove vírgula dezoito por cento) de trabalhadores PcDIs.

No qual, 4.311 (quatro mil trezentos e onze) deles, cerca de 12.60% (doze vírgula sessenta por cento) possuem vínculo empregatício por outros meios de contratação e 36.666 (trinta e seis mil seiscentos e sessenta e seis) empregos ou 8.89% (oito vírgula oitenta e nove por cento) têm seu vínculo empregatício vinculado à imposição da Lei de Cotas de acordo com os dados da **Tabela 10** a seguir.

Diante desses dados, podemos iniciar uma análise da realidade do mercado laboral para a PcDI e também das ações implementadas pela fiscalização do cumprimento da Lei de Cotas nos 3 seguimentos do mercado laboral brasileiro.

Ademais, também é possível utilizar esses dados para fundamentar as decisões judiciais, no sentido de impelir as empresas (sejam públicas ou privadas) na

realização de ações necessárias à concretização dos dispositivos legais para a defesa do Direito Fundamental ao Trabalho da PcDI.

TABELA 10 – Número de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho Formal, População Residente e Tipo de Deficiência.

PCD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela lei nº 8.213	PCD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela lei nº 8.213	Total de PCD com vínculo empregatício.	População residente 18 a 64 anos
PCD Física			
193.659(46.97%)	14.675(42.89%)	208.334(46.66%)	2.110.883(23.46%)
PCD Auditiva			
76.135(18.47%)	6.189(18.09%)	82.324(18.44%)	1.046.635(11.63%)
PCD Visual			
62.083(15.06%)	4.734(13.84%)	66.817(14.96%)	4.145.969(46.07%)
PCD Mental/Intelectual			
36.666(8.89%)	4.311(12.60%)	40.977(9.18%)	1.695.184(18.84%)
PCD Múltipla			
7.399(1.79%)	668(1.95%)	8.067(1.81%)	-
Reabilitado			
36.342(8.81%)	3.635(10.62%)	39.977(8.95%)	-
Total de PCD			
412.284(100%)	34.212(100%)	446.496(100%)	8.998.671(100%)
Total de PCD (%)			
92.34%	7.66%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em : 02 mai. 2020.

Desse modo, quando o órgão julgador, muitas vezes, se omite diante de uma determinada demanda, sob a argumentação de nada poder fazer em caso de omissão ou injustiça da Lei, está certamente, fazendo uma má aplicação da norma, mostrando-se incapaz de interpretá-la em todo o seu alcance e finalidade.

Pois, segundo Soares:²²⁴

A lei só adquire um sentido com a aplicação que lhe é dada e que o poder assim reconhecido ao interprete atesta a fragilidade da ordem normativa: nenhum preceito da lei, recebe seu sentido de um âmago legislativo; torna-se significativo com a aplicação que lhe é dada e graças a interpretação jurídica que esta implica.

²²⁴ SOARES. Ricardo Mauricio Freire. Hermenêutica e interpretação jurídica. 3ª ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 48.

Com isso, cabe ao órgão julgador manter sua permanente atenção à realidade jurídica e social. Pois, encontramos decisões em que a realidade foi desprezada, por falta de sensibilidade de antever a necessidade social de certa decisão, ou, dos resultados desastrosos para a sociedade. Visto que, para Ihering:²²⁵

O que a patologia do corpo humano representa para o médico, a patologia do sentimento de justiça representa para o jurista e para o filósofo do direito, ou melhor, deveria representar, pois não seria certo sustentarmos que já representa. Aqui reside todo o segredo do direito. É a dor que contém, em si, a matéria prima do direito. A dor que a lesão do direito produz no homem, traz, em seu interior a autoconfissão forçada e intuitiva do que o direito representa, não só para o indivíduo, como para a sociedade, este momento especial que traz, sob o aspecto da reação psicológica do sentimento humano, mais forte revelação do sentido e da essência do direito, do que a que decorre de anos contínuos de pleno gozo dos direitos subjetivos.

Neste aspecto, se assenta o papel da Justiça do Trabalho, diante de seu potencial em preponderantemente adotar postura de vedação à hermenêutica contraproducente aos direitos trabalhistas. Pois, são exatamente as decisões judiciais que farão a conformação entre as normas, analisando-as no âmbito dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e valorização social do trabalho.

Assim, o descumprimento das normas de contratação de PcDs ou redução dos postos de trabalho, não estão em consonância com os princípios norteadores da democracia e do estado de direito definidos pelo Brasil.

Ademais, segundo Soares:²²⁶

Toda norma se exprime na interpretação que lhe atribui o aplicador. O sentido da norma legal se regenera de modo contínuo, como numa gestação infinita. A interpretação jurídica permite transcender aquilo que já começou a ser pensado pelo legislador, de modo a delimitar a real vontade da lei.

Nesta ótica as decisões emanadas do TRT, além de buscar o alcance da norma, devem ser elaboradas em conformidade com o contexto social, atrelada a realidade histórica de exclusão da Pessoa com Deficiência do mercado laboral brasileiro.

Pois, o Brasil é um país de extensões continentais (pois não há nenhum país no continente da América do Sul que supere suas dimensões territoriais) e, esse fato interfere na realidade sócio-econômica em que os Tribunais deverão atuar, com realidades muito dispares.

Diante disso é possível o uso de estatísticas comparativas, levando-se em consideração tais diferenças e dessa forma, também tornar possível classificá-los por

²²⁵ IHERING, Rudolf Von, A Luta pelo Direito. Tradução de João Vasconcelos. São Paulo: Forense, 2006, p.74

²²⁶ Ibid.2017, p. 48.

porte, na criação de grupos, respeitando as características distintas de cada região, visto que, mesmo assim, integram o mesmo ramo de justiça.

Vale asseverar que, para a classificação por porte, foram consideradas as variáveis: despesas totais; casos novos; processos pendentes; número de magistrados; número de servidores (efetivos, requisitados, cedidos e comissionados sem vínculo efetivo); e número de trabalhadores auxiliares (terceirizados, estagiários, juízes leigos e conciliadores).

A consolidação dessas informações forma um score único, por tribunal, a partir do qual se procede ao agrupamento em três categorias, segundo o respectivo porte: tribunais de grande, médio ou pequeno porte.

E, na sistemática elaborada pelo CNJ, como destaca a **Tabela 11**, os Tribunais Regionais do Trabalho foram classificados em 3 grupos, que se distinguem em Grande Porte, Médio Porte e Pequeno Porte conforme dados da **Tabela 10**. No qual os Tribunais Regionais do Trabalho de **Grande Porte** são os TRTs da 01ª Região, 02ª Região, 04ª Região, 15ª Região, **Médio Porte** os TRTS da 05ª Região, 06ª Região, 07ª Região, 08ª Região, 09ª Região, 10ª Região, 12ª Região, 18ª Região e **Pequeno Porte** os TRTS da 11ª Região, 13ª Região, 14ª Região, 16ª Região, 17ª Região, 19ª Região, 20ª Região, 21ª Região, 22ª Região, 23ª Região, 24ª Região, 22ª Região.

TABELA 11 – Lista de Classificação dos Tribunais Regionais do Trabalho, pelo Porte e número de Magistrados.

Tribunal/Região	Despesa Total da Justiça	Casos		Número de Magistrados	Força de Trabalho (Servidores e Auxiliares)
		Novos	Pendentes		
1º Grupo: Grande Porte					
TRT 02 – São Paulo	2.553.426.422	585.248	940.696	533	6.447
TRT 15 – Campinas	1.655.362.470	465.859	612.399	401	4.856
TRT 01 – Rio de Janeiro	2.120.438.447	353.630	547.946	320	5.080
TRT 03 – Minas Gerais	1.987.500.382	300.484	328.251	313	4.666
TRT 04 – Rio Grande do Sul	1.639.088.969	260.698	399.725	289	4.059
2º Grupo: Médio Porte					
TRT 05 – Bahia	1.098.010.592	164.154	297.448	213	3.040
TRT 09 – Paraná	1.040.447.295	193.635	326.308	208	3.072
TRT 06 – Pernambuco	812.664.479	132.889	176.594	150	2.366
TRT 12 – Santa Catarina	754.211.488	122.705	148.390	128	1.808
TRT 08 – Pará e Amapá	613.072.414	98.873	80.530	116	1.640
TRT 18 – Goiás	561.387.961	116.460	97.676	107	1.828
TRT 10 – DF e Tocantins	611.741.666	78.456	127.135	101	1.783
TRT 07 – Ceará	426.371.797	84.154	118.232	82	1.550

(continua)

TABELA 11 – Lista de Classificação dos Tribunais Regionais do Trabalho, pelo Porte e número de Magistrados.**(continuação)**

3º Grupo: Pequeno Porte					
TRT 23 – Mato Grosso	313.292.580	48.195	65.474	81	1.049
TRT 13 – Paraíba	479.408.759	46.926	44.656	70	1.218
TRT 17 – Espírito Santo	336.508.663	55.814	70.297	65	1.100
TRT 24 – Mato Grosso do Sul	269.096.388	41.202	62.599	63	821
TRT 14 – Rondônia e Acre	340.503.031	31.675	31.545	61	1.089
TRT 11 – Amazonas e Roraima	471.694.900	62.610	51.545	61	1.145
TRT 16 – Maranhão	227.250.550	60.826	99.751	57	825
TRT 21 – Rio Grande do Norte	280.026.088	41.693	51.255	55	957
TRT 19 – Alagoas	226.838.350	40.221	75.040	52	759
TRT 20 – Sergipe	183.455.840	31.374	59.806	37	646
TRT 22 – Piauí	167.053.197	43.094	48.244	36	586

(conclusão)

Fonte: CNJ em Números, p. 30. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/conteudo/arquivo/2019/08/justica_em_numeros20190919.pdf>. Acesso em 12 mar. 2020.

5.3.1 Análise da fundamentação da Jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho de grande porte.

Diante da pesquisa realizada no acervo das decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho de grande porte, inicialmente analisamos o quantitativo dos processos e seus temas na **Tabela 12** a seguir.

Dentre os quais, realizamos a análise detalhada dos acórdãos para selecionar os fundamentos jurídicos que representavam o posicionamento prevalente de cada TRT de Grande Porte, como solução das lides que envolvem o cumprimento da Lei de Cotas e a manutenção dos postos de trabalho da PcD.

Em seguida, organizamos, sob o viés temporal, os julgamentos mais recentes ocorridos em período anterior e posterior à vigência da Lei 13.146/2015, E, descartamos todos os julgamentos diversos, cujo a hermenêutica não contemplava o tema da pesquisa.

TABELA 12 – Quantitativo da Pesquisa jurisprudencial Sobre a Lei de Cotas e a manutenção de postos de trabalho da PcD nos sites dos TRTs de grande porte.

Palavras chave	Resultado da pesquisa
TRT 01	
PCD	180 Acórdãos
Lei de Cotas	37 Acórdãos
Manutenção dos postos de trabalho	13 Acórdãos
TRT 02	

(continua)

TABELA 12 – Quantitativo da Pesquisa jurisprudencial Sobre a Lei de Cotas e a manutenção de postos de trabalho da PcD nos sites dos TRTs de grande porte.

(continuação)

PCD	152 Acórdãos
Lei de Cotas	31 Acórdãos
Manutenção dos postos de trabalho	53 Acórdãos
TRT 03	
PCD	111 Acórdãos
Lei de Cotas	13 Acórdãos
Manutenção dos postos de trabalho	06 Acórdãos
TRT 04	
PCD	160 Acórdãos
Lei de Cotas	20 Acórdãos
Manutenção dos postos de trabalho	09 Acórdãos
TRT15	
PCD	132 Acórdãos
Lei de Cotas	21 Acórdãos
Manutenção dos postos de trabalho	16 Acórdãos

(conclusão)

Autor: Produção própria. Fonte: Levantamento jurisprudencial. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/guest/justica-do-trabalho>>. Acesso: 16 jan 2020 a 29 mar. 2020.

Assim, apresentou-se a seguir os posicionamentos jurisprudenciais dos Tribunais Regionais do Trabalho de grande porte nas lides ou situações regidas somente pela Lei 8.213/1991, que instituiu Cotas, como forma de impulsionar a contratação de PcD nas empresas.

Bem como, os posicionamentos jurisprudenciais regidos pelas as alterações normativas realizadas pela Lei Brasileira de Inclusão, precipuamente com a inclusão de parágrafos que disciplinam condições específicas para a dispensa ao final do contrato (de mais de 90 dias) e a dispensa imotivada (nos contratos por prazo indeterminado) condicionada à contratação de outro trabalhador PcD ou beneficiário reabilitado da Previdência Social, com exclusão do aprendiz com deficiência disciplinado pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Para posteriormente analisar conjuntamente o posicionamento jurídico e a realidade do mercado laboral representada pelos dados estatísticos do Ministério do Trabalho e Emprego-MTe em cada período do julgado.

Para tanto, apresentou-se 03 Ementas de acórdãos de cada TRT classificado como de grande porte, de forma a revelar e justificar a importância dessa

hermenêutica como fonte do direito²²⁷ e como fundamento para a aplicação do DTPcDI, dando ênfase à *ratio decidendi*²²⁸ (**grifos nossos**) nos julgamentos selecionados a seguir.

5.3.1.1 TRT 01

O Tribunal Regional do Trabalho da primeira região-TRT 1, exerce jurisdição em todo território do estado do **Rio de Janeiro**, no qual realizamos a pesquisa jurisprudencial em seu acervo contido no site institucional, utilizando as palavras chaves: PcD, Lei de Cotas e manutenção de postos de trabalho PcD.

Na pesquisa, analisamos **230 acórdãos**, dos quais selecionamos aqueles que tratavam das lides sobre cotas e manutenção de postos do trabalho PcD e que representavam o posicionamento reiterado do Tribunal, sendo apresentados a seguir em **03 ementas dos Acórdão mais recentes** em momento anterior e posterior à vigência da Lei Brasileira de Inclusão para o debate sobre o tema.

Desse modo, da análise do julgamento que resultou na **Ementa nº1**, (exarado em momento anterior à vigência da LBI), o objetivo do julgamento foi disciplinar no caso concreto, o cumprimento das normas para contratação de PcD. Sem, contudo, caracterizar o descumprimento da norma, como um dano coletivo, ensejador de indenização por dano moral coletivo.

Ademais, a realidade do mercado laboral para PcD neste período apresentava **déficit de 1.056 (mil e cinquenta e seis) vagas** a serem preenchidas na **Administração Pública** e **4.317(quatro mil trezentas e dezessete) vagas nas Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista**. Seguido de **57.106 (cinquenta e sete mil cento e seis) vagas dos empregadores privados**, segundo dados da **Tabela 13** a seguir.

²²⁷ Kelsen, Hans. Teoria pura do direito. Trad. João Baptista Machado. São Paulo: Martins Fontes, 2006, p. 323.

²²⁸ "Ratio decidendi": razão de decidir em Latim. Também chamada de "motivos determinantes". São os fundamentos da decisão, aquilo que vincula para servir como precedente para casos posteriores; – "Obiter dictum" (singular) ou "dicta" (plural): comentários de passagem.

Dos quais **1.098 (mil e noventa e oito) vínculos foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas** e apenas 46 (quarenta e seis) vínculos não derivaram do cumprimento da Lei de Cotas em 2014, segundo os dados da **Tabela 14** a seguir.

TABELA 13 – Panorama de vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Rio de Janeiro-RJ em 2014.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	1.116	5.605	78.936	85.657
Vagas Ocupadas	60(5.38%)	1.288(22.98%)	21.830(27.66%)	23.178(27.06%)
Deficit	1.056(94.62%)	4.317(77.02%)	57.106(72.34%)	62.479(72.94%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em maio. 2020

TABELA 14 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Rio de Janeiro-RJ em 2014.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	16296(61.88%)	500(56.75%)	16796(61.72%)	176616.(24.73%)
PcD Auditiva	4458(16.93%)	198(22.47%)	4656(17.11%)	79065.(11.07%)
PcD Visual	2444(9.28%)	75(8.51%)	2519(9.26%)	331281.(46.39%)
PcD Mental/Intelectual	1098(4.17%)	46(5.22%)	1144(4.20%)	127127.(17.80%)
PcD Múltipla	552(2.10%)	18(2.04%)	570(2.09%)	-
Reabilitado	1485(5.64%)	44(4.99%)	1529(5.62%)	-
Total de PcD	26333(100%)	881(100%)	27214(100%)	714089.(100%)
Total de PcD(%)	96.76%	3.24%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em maio. 2020.

De modo diverso, o julgamento que resultou na elaboração da **Ementa nº 2**, disciplina que o descumprimento da norma de contratação de PcD, caracteriza um dano moral coletivo, mesmo havendo esforços da ré, entende devido apenas a diminuição do montante a título de dano moral, fixado em oitenta mil reais.

A decisão fora efetivada diante do mercado laboral apresentar **déficit de 1.040 (mil e quarenta) vagas na Administração Pública e 4.152 (quatro mil cento e cinquenta e duas) vagas nas Empresas Públicas e sociedades de Economia Mista e 49.731 (quarenta e nove mil setecentas e trinta e uma) vagas para empregadores privados**, segundo dados da Tabela 15 a seguir.

Contudo, **1.256 (mil duzentos e cinquenta e seis) vínculos foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas**, seguido de 49 (quarenta e nove) vínculos por outros meios de contratação, diante da população de 127.127 (cento e vinte e sete mil, cento e vinte e sete) residentes com deficiência intelectual em 2015, segundo os dados da **Tabela 16** a seguir.

TABELA 15 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Rio de Janeiro-RJ em 2015.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	1.103	5.449	72.513	79.065
Vagas Ocupadas	63(5.71%)	1.297(23.80%)	22.782(31.42%)	24.142(30.53%)
Deficit	1.040(94.29%)	4.152(76.20%)	49.731(68.58%)	54.923(69.47%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

TABELA 16 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Rio de Janeiro-RJ em 2015.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	15947(58.86%)	897(63.08%)	16844(59.07%)	176616.(24.73%)
PcD Auditiva	4747(17.52%)	251(17.65%)	4998(17.53%)	79065.(11.07%)
PcD Visual	2880(10.63%)	141(9.92%)	3021(10.60%)	331281.(46.39%)
PcD Mental/Intelectual	1256(4.64%)	49(3.45%)	1305(4.58%)	127127.(17.80%)
PcD Múltipla	585(2.16%)	19(1.34%)	604(2.12%)	-
Reabilitado	1676(6.19%)	65(4.57%)	1741(6.11%)	-
Total de PcD	27091(100%)	1422(100%)	28513(100%)	714089.(100%)
Total de PcD(%)	95.01%	4.99%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai. 2020.

No mesmo sentido, disciplina o julgamento que resultou na **Ementa nº 03**, que reafirma a necessidade da manutenção dos postos de trabalho da PcD, condicionando, portanto, a dispensa imotivada de empregado PcD/reabilitado à contratação de substituto nas mesmas condições, sob pena de nulidade, diante do mercado laboral para PcD neste período apresentar **déficit de 924 (novecentas e vinte e quatro) vagas na Administração Pública**, seguido de **3.969 (três mil novecentas e sessenta e nove) vagas nas Empresas públicas e sociedades de Economia Mista** e **41.520 (quarenta e uma mil quinhentas e vinte) vagas de empregadores privados**, segundo dados da **Tabela 17** a seguir.

Das quais, 1.468 (mil quatrocentos e sessenta e oito) vagas foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas e de 60 (sessenta) vagas ocupadas por outro modo de contratação em 2016, segundo os dados da Tabela 18 a seguir.

TABELA 17 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Rio de Janeiro-RJ em 2016.


	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	990	5.184	65.592	71.766
Vagas Ocupadas	66(6.67%)	1.215(23.44%)	24.072(36.70%)	25.353(35.33%)
Deficit	924(93.33%)	3.969(76.56%)	41.520(63.30%)	46.413(64.67%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai. 2020.

TABELA 18 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Rio de Janeiro-RJ em 2016.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	15198(55.28%)	979(63.49%)	16177(55.71%)	176616.(24.73%)
PcD Auditiva	4928(17.92%)	250(16.21%)	5178(17.83%)	79065.(11.07%)
PcD Visual	3308(12.03%)	159(10.31%)	3467(11.94%)	331281.(46.39%)
PcD Mental/Intelectual	1468(5.34%)	60(3.89%)	1528(5.26%)	127127.(17.80%)
PcD Múltipla	954(3.47%)	15(.97%)	969(3.34%)	-
Reabilitado	1638(5.96%)	79(5.12%)	1717(5.91%)	-
Total de PcD	27494(100%)	1542(100%)	29036(100%)	714089.(100%)
Total de PcD(%)	94.69%	5.31%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai. 2020.

 EMENTA 1- ACÓRDÃO ANTERIOR A LEI 13.146/15 2015 SOBRE LEI COTAS PCD
<p>PROCESSO nº 0011153-44.2014.5.01.0080 (RO) RECORRENTE: PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO 1 REGIAO - COP RECORRIDO: ANTARES EDUCACIONAL S.A. RELATORA: VÓLIA BOMFIM CASSAR EMENTA.ACP. COTA. PESSOA COM DEFICIÊNCIA. REABILITADO. NÃO PREENCHIMENTO. A reclamada comprova que divulgou diversas vagas, enviando mensagens eletrônicas diretamente para as entidades listadas pelo MPT. Assim, caberia ao autor comprovar que houve candidatos interessados (artigos 818 da CLT e 333, II, do CPC), que preenchessem as condições, mas que não foram contratados, a fim de configurar o descumprimento intencional da obrigação de fazer prevista em lei. Não houve lesão, ameaça de lesão ou reiteração de conduta lesiva a direitos e interesses individuais homogêneos, coletivos ou difusos, não sendo possível determinar o cumprimento de obrigação de fazer, sob pena de multa, se este não depende exclusivamente da vontade da ré, mas, sim, do interesse de trabalhadores em aceitar a oferta de emprego.</p>

No âmbito coletivo, tutelam-se os valores considerados relevantes por um grupo determinado ou indeterminado, como, por exemplo, a inserção dos trabalhadores com deficiência na sociedade e no mercado de trabalho (artigos 7º, XXXI, 23, II, 24, XIV, 203, IV, da CRFB), e não os direitos de personalidade de cada indivíduo, sobressaindo o caráter punitivo pedagógico, como forma de inibir a prática ou reiteração do dano. Conclui-se, assim, que **a ré não se quedou inerte na busca de trabalhadores com deficiência ou reabilitados, tampouco incorreu em discriminação, inexistindo a lesão ou ameaça de lesão, bem como culpa, dolo ou responsabilidade objetiva da ré, sendo indevida a indenização por dano moral coletivo.**



EMENTA 2- ACÓRDÃO POSTERIOR A LEI 13.146/15 2015 SOBRE LEI COTAS PCD

PROCESSO nº 0011255-25.2015.5.01.0341 (RO)
 RECORRENTE: PROCURADORIA DO TRABALHO NO
 MUNICÍPIO DE VOLTA REDONDA
 RECORRIDO: FLORESTA COMERCIO E INDUSTRIA S A
 RELATOR: MARCOS PINTO DA CRUZ

EMENTA

LEI Nº 9.213/1991. CONTRATAÇÃO NÚMERO MÍNIMO DE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS. Comprovado que a ré não possui o número mínimo de portadores de necessidades especiais fixados no art. 93 da Lei nº 9.213/1991, correta está a sentença que a cNo qualnou ao **cumprimento do percentual fixado na legislação. DANO MORAL COLETIVO.** Considerando os esforços despendidos pela ré no sentido de atingir o número mínimo de trabalhadores PNE, reduz o montante da indenização por danos morais para R\$ 80.000,00.



EMENTA 3 ACÓRDÃO POSTERIOR A LEI 13.146/2015 SOBRE A MANUTENÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO PCD

PROCESSO nº 0101640-02.2016.5.01.0012 (RO)

RECORRENTE: ITAÚ UNIBANCO S.A.
 RECORRIDO: CARLOS ALBERTO ZECCHINI
 RELATORA: DES. TANIA DA SILVA GARCIA

EMENTA: PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA/REABILITADO. DESPEDIDA IMOTIVADA. POSSIBILIDADE. **Para a dispensa imotivada de empregado portador de deficiência/reabilitado, necessário se faz que a empresa contrate um substituto nas mesmas condições,** sob pena de nulidade. Inteligência do parágrafo 1º do artigo 93 da Lei nº 8.213/91

Diante desta hermenêutica, constamos a contribuição direta da interpretação jurídica para efetivação do direito fundamental ao trabalho da PcDI, visto que, não permite que haja flexibilização do direito ao exercício laboral dessa parcela populacional do país, buscando a justiça social que tem expressão no art. 6º da Constituição Federal de 1988 (quando apresenta os direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência, social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição).

E, é complementada pelo art. 170 (A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social [...]). Firmada ainda necessidade de distribuição de rendas, com a proteção do hipossuficiente e sob a diretriz dos princípios da solidariedade e da igualdade.

Diante disso, toda essa construção normativa, só se concretizará materialmente com a atuação do Judiciário, como agente desse processo, deixando de lado a figura de mero espectador inerte e passivo dos fatos sociais. Pois, a Justiça do Trabalho e suas motivações estão respaldadas nos princípios do valor social do trabalho para ordenação da sociedade (mercado laboral).

Neste aspecto, a análise da jurisprudência promove a compreensão da norma de modo a favorecer a aplicação do DTPcDI, como um conjunto de direitos fundamentais vigentes a partir das alterações legislativas implementadas pela Lei Brasileira de Inclusão.

5.3.1.2 TRT 02

Já o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região-TRT 2, com sede em São Paulo, estado de São Paulo, exerce jurisdição na **Grande São Paulo**, No qual realizamos a pesquisa de seu acervo jurisprudencial na solução das lides sobre a Lei de Cotas, contratação e a manutenção dos postos de trabalho da PcD, retratados nos três acórdãos destacados a seguir.

Pela análise do julgamento que resultou na Ementa nº1, exarado em momento anterior à vigência da Lei Brasileira de Inclusão. Verifica-se que o julgado visa o cumprimento das normas de contratação de PcD destacando a possibilidade do uso da razoabilidade para essa interpretação, utilizando as questões sociais de dificuldade de contratação da mão de obra PcD de modo a impedi-la a penalização do empregador.

Retrata uma visão limitada sobre a mão de obra PcD, em divergência direta com a nova concepção sobre a deficiência, em que as barreiras devem ser

suplantadas por meio de da busca ativa e demais esforços de toda a sociedade para reformular e ampliar as oportunidades de trabalho pela PcD.

Visto que, a realidade do mercado laboral para PcD neste período apresentava **déficit** de 12.885 (doze mil oitocentos e oitenta e cinco) vagas na Administração Pública, seguido de 2.108 (duas mil cento e oito) vagas nas Empresas públicas e sociedades de Economia Mista e 211.818 (duzentos e onze mil oitocentas e dezoito) vagas de empregadores privados, segundo dados da **Tabela 19** a seguir.

Dos quais, 11.996 (onze mil novecentas e noventa e seis) vagas foram preenchidas em razão da imposição da Lei de Cotas, seguido de 268(duzentos e sessenta e oito) empregos por outros meios de contratação, diante de 324.836 (trezentos e vinte e quatro mil oitocentos e trinta e seis) residentes com deficiência intelectual em 2014, segundo dados da **Tabela 20** a seguir.

TABELA 19 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Grande São Paulo-SP em 2014.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	14.317	3.528	331.547	349.392
Vagas Ocupadas	1.432(10.00%)	1.420(40.25%)	119.729(36.11%)	122.581(35.08%)
Deficit	12.885(90.00%)	2.108(59.75%)	211.818(63.89%)	226.811(64.92%)

Fonte: Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em maio. 2020.

TABELA 20 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Grande São Paulo-SP em 2014.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	61629(48.84%)	6824(66.76%)	68453(50.18%)	400697.(23.42%)
PcD Auditiva	28426(22.53%)	1877(18.36%)	30303(22.21%)	219071.(12.80%)
PcD Visual	11974(9.49%)	528(5.17%)	12502(9.17%)	766324.(44.79%)
PcD Mental/Intelectual	11996(9.51%)	268(2.62%)	12264(8.99%)	324836.(18.99%)
PcD Múltipla	1638(1.30%)	76(.74%)	1714(1.26%)	-
Reabilitado	10524(8.34%)	648(6.34%)	11172(8.19%)	-
Total de PcD	126187(100%)	10221(100%)	136408(100%)	1710928.(100%)
Total de PcD(%)	92.51%	7.49%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em maio. 2020.

De modo diverso, o julgamento que resultou na elaboração da **Ementa nº 2**, na qual há o devido destaque para a inexistência de justificativa para o descumprimento da norma que impõe à contratação de PcD. Visto que no estado de São Paulo dispõe de entidades voltadas à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Apesar disso, a realidade do mercado laboral para PcD neste período apresentava **déficit de 10.108 (dez mil cento e oito) vagas na Administração Pública**, seguido de **1.840 (mil oitocentas e quarenta) nas Empresas Públicas e sociedades de Economia Mista** e **166.085 (cento e sessenta e seis mil e oitenta e cinco) vagas de empregadores privados** em 2017, segundo dados da **Tabela 21** a seguir.

No qual, 14.386 (catorze mil trezentas e oitenta e seis) vínculos formais de trabalho foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas, seguido de 862 (oitocentos e sessenta e dois) empregos por outros meios de contratação em 2017, segundo dados da **Tabela 22** a seguir.

TABELA 21 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Grande São Paulo-SP em 2017.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	11.311	3.261	304.544	319.116
Vagas Ocupadas	1.203(10.64%)	1.421(43.58%)	138.459(45.46%)	141.083(44.21%)
Déficit	10.108(89.36%)	1.840(56.42%)	166.085(54.54%)	178.033(55.79%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em maio. 2020.

TABELA 22 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Grande São Paulo-SP em 2017.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	69962(47.78%)	6658(61.39%)	76620(48.72%)	400697.(23.42%)
PcD Auditiva	28878(19.72%)	1528(14.09%)	30406(19.33%)	219071.(12.80%)

(continua)

TABELA 22 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Grande São Paulo-SP em 2017.

(continuação)

PcD Visual	18800(12.84%)	937(8.64%)	19737(12.55%)	766324.(44.79%)
PcD Mental/Intelectual	14386(9.82%)	862(7.95%)	15248(9.70%)	324836.(18.99%)
PcD Múltipla	2586(1.77%)	95(.88%)	2681(1.70%)	-
Reabilitado	11812(8.07%)	766(7.06%)	12578(8.00%)	-
Total de PcD	146424(100%)	10846(100%)	157270(100%)	1710928.(100%)
Total de PcD(%)	93.10%	6.90%	100.00%	-

(conclusão)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil.Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em maio. 2020.

No mesmo sentido, foi o destaque dado no julgamento que resultou na **Ementa nº 03** ao reafirmar a necessidade da manutenção dos postos de trabalho da PcD, condicionando, portanto, a dispensa imotivada de empregado PcD/reabilitado à contratação de substituto nas mesmas condições, declarando, assim, a nulidade da dispensa, quando a realidade do mercado laboral para PcD neste período apresentava com **déficit de 12.511(doze mil e quinhentas e onze) vagas na Administração Pública**, seguido de **2.018 (dois mil e dezoito) vagas nas Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista e 191.520 (cento e noventa e uma mil quinhentos e vinte) vagas dos empregadores privados em 2015**, segundo dados da **Tabela 23** a seguir.

No qual **12.626 (doze mil seiscentos e vinte e seis) vínculos formais de trabalho foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas**, seguido de 324 (trezentos e vinte e quatro) empregos por outros meios de contratação, levando-se em consideração a população de 324.836 (trezentos e vinte e quatro mil oitocentos e trinta e seis) habitantes com deficiência intelectual em 2015, segundo dados da **Tabela 24** a seguir.

TABELA 23 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Grande São Paulo-SP em 2015.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	13.863	3.455	315.563	332.881
Vagas Ocupadas	1.352(9.75%)	1.437(41.59%)	124.043(39.31%)	126.832(38.10%)
Deficit	12.511(90.25%)	2.018(58.41%)	191.520(60.69%)	206.049(61.90%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em maio. 2020.

TABELA 24 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Grande São Paulo-SP em 2015.


	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	63215(48.43%)	6876(66.98%)	70091(49.79%)	400697.(23.42%)
PcD Auditiva	28282(21.67%)	1693(16.49%)	29975(21.29%)	219071.(12.80%)
PcD Visual	14007(10.73%)	656(6.39%)	14663(10.42%)	766324.(44.79%)
PcD Mental/Intelectual	12626(9.67%)	324(3.16%)	12950(9.20%)	324836.(18.99%)
PcD Múltipla	1809(1.39%)	110(1.07%)	1919(1.36%)	-
Reabilitado	10579(8.11%)	607(5.91%)	11186(7.95%)	-
Total de PcD	130518(100%)	10266(100%)	140784(100%)	1710928.(100%)
Total de PcD(%)	92.71%	7.29%	100.00%	-


Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em maio. 2020.



EMENTA 1 ACÓRDÃO ANTERIOR A LEI 13.146/15 2015 SOBRE LEI COTAS PCD

CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS. NÃO ATEDIMENTO DA COTA MÍNIMA PREVISTA NO ART. 93 DA LEI Nº 8.213/1991. INAPLICABILIDADE DA MULTA ADMINISTRATIVA. **A norma deve ser interpretada com razoabilidade, devendo a matéria ser tratada muito além do mero preenchimento do número de vagas. A real intenção do legislador ordinário, ao considerar o sistema de cotas para deficientes físicos, foi o de assegurar ao trabalhador debilitado sua inserção no mercado de trabalho.** Na hipótese, a reclamada tem envidado esforços para preencher seus postos de trabalho com pessoas portadoras de deficiência, não se justificando penalizá-la por não cumprir a determinação legal por fato alheio à sua vontade. Muito embora o art. 93 da Lei nº 8.213/1991 obrigue a empresa a contratar pessoas reabilitadas ou portadoras de deficiência habilitadas, impondo a observância de cotas, não podemos deixar de atentar para os contornos relevantes acerca da questão, especialmente os sociais, pois é grande a dificuldade em encontrar essas pessoas à disposição das empresas em número suficiente para preencher a cota, principalmente por empresas cujas atividades exijam esforços específicos, como é o caso da recorrida. (PROCESSO TRT/SP Nº 0000555- 09.2014.5.02.0434, Des. Benedito Valentini, DOe 30-01-2015)

	EMENTA 2- ACÓRDÃO POSTERIOR À LEI 13.146/15 2015 SOBRE LEI COTAS PCD
<p>PROCESSO TRT/SP Nº 1000884-89.2017.5.02.0016 - 14ª TURMA RECURSO ORDINÁRIO ORIGEM:16ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO RECORRENTE: UNIÃO FEDERAL (AGU) RECORRIDA: GFG COMÉRCIO DIGITAL LTDA. ADV.: MARIA HELENA AUTUORI ROSA JUÍZA SENTENCIANTE: ISABEL CRISTINA GOMES</p> <p>EMENTA DEFICIENTE. COTA DO ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/91. IMPOSSIBILIDADE DO CUMPRIMENTO DA RESERVA LEGAL PELO EMPREGADOR. NÃO VERIFICAÇÃO. Existindo inúmeras entidades no Estado de São Paulo voltadas à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, e apurado que a contratação de pessoas com deficiência pela autora aumentou ao longo dos anos, não se verifica a impossibilidade de cumprimento do disposto no art. 93 da Lei nº 8.213/91 pelo empregador, devendo ser reformada a r. sentença de origem. Improcedente a ação anulatória de auto de infração. Recurso Ordinário da União provido.</p>	

	EMENTA 3 DE ACÓRDÃO POSTERIOR A LEI 13.146/2015 SOBRE A MANUTENÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO PCD
<p>PODER JUDICIÁRIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO RECURSO ORDINÁRIO Processo TRT/SP Nº 0001284-05.2015.5.02.0077 ORIGEM: 77ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO RECORRENTE: BANCO ITAÚ UNIBANCO S/A RECORRIDO: BRUNA LUÍZA HOFF MUNHOZ</p> <p>Empregado com deficiência. Dispensa sem justa causa. Lei 8.213/91, art. 93. A dispensa sem justa causa de trabalhador deficiente ou reabilitado só pode ocorrer após a contratação de substituto em condição semelhante. Embora não se trate de estabilidade, a referida disposição estabelece garantia indireta de emprego, Pois, limita o poder potestativo do empregador. Caso em que tal obrigação não foi observada. Nulidade da dispensa. Recurso Ordinário do réu a que se nega provimento.</p>	

Diante desses fundamentos, contemplamos a evolução contemporânea do nosso ordenamento jurídico como responsável pela construção estratégias de promoção do Direito Fundamental ao Trabalho da Pessoa com Deficiência Intelectual-DTPcDI, mesmo que de forma impositiva (com sanção) precipuamente para dar dignidade a essa parcela populacional.

Com isso, as normas do DTPcDI oferecem vida digna, na qual a PcDI possa desempenhar atividade laboral no mercado de trabalho do Brasil, sem restrições de outrora quando subsistia o conceito biomético (de terapias e tratamentos) como limitador de seu ingresso no ambiente de trabalho e na sociedade.

5.3.1.3 TRT 03

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região-TRT 3 é sediado em **Belo Horizonte**, estado de **Minas Gerais**, no qual realizamos a pesquisa jurisprudencial no site institucional sobre a solução das lides sobre a Lei de Cotas, manutenção dos postos de trabalho da PcD, retratados em três acórdãos destacados a seguir.

No julgamento da **Ementa nº1**, exarado em momento anterior à vigência da Lei Brasileira de Inclusão, disciplinou o uso do princípio da razoabilidade e do bom senso para justificar o descumprimento das normas para contratação de PcD, com a alegação de não subsistir número suficiente de deficientes ou reabilitados para contratação pela empresa.

Revelando uma visão restritiva do alcance da norma, diante do mercado laboral para PcD, neste período apresentar **déficit de 1.538 (mil quinhentos e trinta e oito) vagas na Administração Pública**, seguido de **1.632 (mil seiscentos e trinta e duas) vagas nas Empresas públicas e sociedades de Economia Mista** e **39.854 (trinta e nove mil oitocentos e cinquenta e quatro) vagas de empregadores privados, totalizando 43.028** (quarenta e três mil e vinte e oito) **vagas**, segundo dados da **Tabela 25** a seguir.

Das quais 3.089 (três mil e oitenta e nove) dos postos de trabalho foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas, seguido de 118 (cento e dezoito) empregos por outros meios de contratação, para uma população de 200.791 (duzentos mil setecentos e noventa e um) residentes com deficiência intelectual em 2014, segundo os dados da **Tabela 26** a seguir.

TABELA 25 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Minas Gerais – MG em 2014.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	1.722	2.008	68.218	71.948
Vagas Ocupadas	184(10.69%)	376(18.73%)	28.360(41.57%)	28.920(40.20%)
Deficit	1.538(89.31%)	1.632(81.27%)	39.858(58.43%)	43.028(59.80%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em maio. 2020.

TABELA 26 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Minas Gerais –MG em 2014.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	14352(45.33%)	1531(48.56%)	15883(45.63%)	228874.(24.60%)
PcD Auditiva	7485(23.64%)	857(27.18%)	8342(23.96%)	109107.(11.72%)
PcD Visual	3516(11.11%)	155(4.92%)	3671(10.55%)	391787.(42.10%)
PcD Mental/Intelectual	3089(9.76%)	118(3.74%)	3207(9.21%)	200791.(21.58%)
PcD Múltipla	504(1.59%)	35(1.11%)	539(1.55%)	-
Reabilitado	2713(8.57%)	457(14.49%)	3170(9.11%)	-
Total de PcD	31659(100%)	3153(100%)	34812(100%)	930559.(100%)
Total de PcD(%)	90.94%	9.06%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em maio. 2020.

De modo diverso, o julgamento que resultou na elaboração da **Ementa nº 2**, disciplinando a relevância social do artigo 93 Lei 8.213/91 foi sopesado em razão de circunstâncias alheias à vontade da empresa, como óbice para a o preenchimento das cotas, justificando a nulidade da imposição da multa (pelo descumprimento do percentual de contratação PcD).

Os fundamentos da decisão se amolda ao fato de que o mercado laboral para PcD, neste período, apresentava **déficit de 1.447 (mil quatrocentos e quarenta e sete) vagas na Administração Pública**, seguido de **1.341(mil trezentos e quarenta e uma) vagas nas Empresas públicas e Sociedades de Economia Mista** e 25.270 (vinte e cinco mil duzentos e setenta) vagas de **empregadores privados**, segundo dados da **Tabela 27** a seguir.

No qual 3.990 (três mil novecentos e noventa) vínculos trabalhistas foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas, seguido de 132 (cento e trinta e dois) empregos por outros meios de contratação, para uma população de 22.791 (vinte duas mil setecentos e noventa e um) habitantes com deficiência intelectual em 2018, segundo os dados da **Tabela 28** a seguir.

TABELA 27 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado de Minas Gerais –MG em 2018.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Ocupadas	172(10.62%)	871(39.38%)	34.434(57.67%)	35.477(55.84%)
Deficit	1.447(89.38%)	1.341(60.62%)	25.270(42.33%)	28.058(44.16%)
Vagas Reservadas	1.619	2.212	59.704	63.535

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em maio. 2020.

TABELA 28 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado de Minas Gerais –MG em 2018.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	16072(43.47%)	1373(45.71%)	17445(43.64%)	228874.(24.60%)
PcD Auditiva	7110(19.23%)	649(21.60%)	7759(19.41%)	109107.(11.72%)
PcD Visual	6167(16.68%)	357(11.88%)	6524(16.32%)	391787.(42.10%)
PcD Mental/Intelectual	3990(10.79%)	132(4.39%)	4122(10.31%)	200791.(21.58%)
PcD Múltipla	515(1.39%)	37(1.23%)	552(1.38%)	-
Reabilitado	3119(8.44%)	456(15.18%)	3575(8.94%)	-
Total de PcD	36973(100%)	3004(100%)	39977(100%)	930559.(100%)
Total de PcD(%)	92.49%	7.51%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em maio. 2020.

No mesmo sentido, segue a fundamentação do julgamento que resultou na **Ementa nº 03**, reafirmando a necessidade da manutenção dos postos de trabalho da PcD, condicionando uma possível dispensa imotivada à contratação de substituto em condições semelhantes, desde que preenchida a cota mínima legal exigida e de modo a cumular os requisitos do art. 93, §1º, da Lei 8.213/91, quando o mercado laboral para PcD, neste período, apresentava **déficit de 1.553 (mil quinhentas e cinquenta e três) vagas na Administração Pública**, seguido de **1.083 (mil e oitenta e três) vagas nas Empresas públicas e sociedades de Economia Mista e 28.261 (vinte e oito mil duzentas e sessenta e uma) vagas de empregadores privados**,

totalizando 30.897 (trinta mil oitocentas e noventa e sete) **vagas**, segundo dados da **Tabela 29** a seguir.

No qual 3,492 (três mil quatrocentos e noventa e dois) vínculos formais de trabalho foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas, seguido de 131 (cento e trinta e um empregos) por outros meios contratuais levando-se em consideração a população de 200.791 (duzentos mil setecentos e noventa e um) habitantes com deficiência intelectual em 2016, segundo os dados da **Tabela 30** a seguir.

TABELA 29 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado de Minas Gerais – MG em 2016.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	1.728	1.876	58.740	62.344
Vagas Ocupadas	175(10.13%)	793(42.27%)	30.479(51.89%)	31.447(50.44%)
Deficit	1.553(89.87%)	1.083(57.73%)	28.261(48.11%)	30.897(49.56%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai. 2020.

TABELA 30 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado de Minas Gerais –MG em 2016.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	14495(44.03%)	1734(52.71%)	16229(44.82%)	228874.(24.60%)
PcD Auditiva	6711(20.39%)	845(25.68%)	7556(20.87%)	109107.(11.72%)
PcD Visual	4600(13.97%)	238(7.23%)	4838(13.36%)	391787.(42.10%)
PcD Mental/Intelectual	3492(10.61%)	131(3.98%)	3623(10.01%)	200791.(21.58%)
PcD Múltipla	486(1.48%)	40(1.22%)	526(1.45%)	-
Reabilitado	3133(9.52%)	302(9.18%)	3435(9.49%)	-
Total de PcD	32917(100%)	3290(100%)	36207(100%)	930559.(100%)
Total de PcD(%)	90.91%	9.09%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai. 2020.



EMENTA 1.ACÓRDÃO ANTERIOR A LEI 13.146/15 2015 SOBRE LEI COTAS PCD

Processo: 0000117-41.2014.5.03.0147 RO
 Processo (nº 00117-2014-147-03-00-2 RO antigo):
 Órgão Julgador: Nona Turma
 Relator: Monica Sette Lopes
 Revisor: Maria Stela Alvares da S.Campos
 Fonte: DEJT/TRT3/Cad.Jud. Página 377. Boletim: Não.
 Tema: PESSOA COM DEFICIÊNCIA / TRABALHADOR REABILITADO - RESERVA DE MERCADO DE TRABALHO
 EMENTA: COTAS. PORTADORES DE DEFICIÊNCIA E REABILITADOS. **A lei deve ser aplicada dentro dos princípios da razoabilidade e do bom senso.** Se no município No qual se encontra a empresa não há deficientes ou reabilitados em número suficiente, se ela tudo fez para preencher a cota exigida na lei, não há como ratificar o auto de infração por meio de do qual ela foi autuada porque mantinha 28 empregados como deficientes ou reabilitados, quando deveria manter 33.



EMENTA 2. ACÓRDÃO POSTERIOR A LEI 13.146/15 2015 SOBRE LEI COTAS PCD

PROCESSO nº 0011002-92.2018.5.03.0109 (ROT)
 RECORRENTE: UNIÃO FEDERAL (PGFN)
 RECORRIDA: LOCALIX SERVIÇOS AMBIENTAIS LTDA
 RELATORA: JAQUELINE MONTEIRO DE LIMA
 EMENTA
 AUTO DE INFRAÇÃO. INOBSERVÂNCIA DA COTA DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIA. ART. 93 DA LEI 8.213/91. Esta Turma tem se posicionado no sentido de que, não obstante **indubitável a extrema relevância social do artigo 93 Lei 8.213/91**, quando restar demonstrado do contexto probatório que **o não cumprimento da cota legal para contratação de portadores de deficiência ou reabilitados pelo INSS decorreu de circunstâncias alheias à vontade da empresa, é justo e razoável declarar-se a nulidade do auto de infração**, afastando-se a cNo qualnação no pagamento da multa dele decorrente.



EMENTA 3. ACÓRDÃO POSTERIOR A LEI 13.146/2015 SOBRE A MANUTENÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO PCD

0010989-07.2016.5.03.0031 (RO) (PJe - assinado em 30/08/2019)
 Disponibilização: 30/08/2019.
 Órgão Julgador: Quarta Turma
 Relator: Paula Oliveira Cantelli
 EMPREGADO COM DEFICIÊNCIA (PCD). DISPENSA IMOTIVADA. REQUISITOS DO ART. 93, §1º DA LEI 8.213/91. A dispensa de empregado com deficiência (PCD) somente poderá ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes, e desde que preenchida a cota mínima legal exigida, sendo tais requisitos cumulativos, na forma do art. 93, §1º, da Lei 8.213/91.
 (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010989-07.2016.5.03.0031 (RO); Disponibilização: 30/08/2019; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator: Paula Oliveira Cantelli)

Nesta perspectiva, a criação de uma sociedade justa e solidária como disciplinada Constituição Federal de 1988 possui estreita correlação com a evolução normativa do país, em particular, para o exercício laboral pela PcDI, como uma conformação do ordenamento jurídico em defesa dos direitos sociais. Ademais, somente após a vigência da LBI foi possível revelar a existência de um microsistema laboral como forma de eliminação de barreiras que impediam ou dificultavam o pleno emprego pela PcDI.

5.3.1.4 TRT 04

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região-TRT 4 está sediado em **Porto Alegre**, estado do **Rio Grande do Sul**, no qual realizamos a pesquisa jurisprudencial disponibilizada no acervo institucional do Tribunal sobre lides sobre contratação e manutenção de postos de trabalho PcD retratadas nos três acórdãos a seguir.

Para destacar que no julgamento que justificou a elaboração da **Ementa nº01**, exarada em momento anterior à vigência da Lei Brasileira de Inclusão, ao disciplinar o cumprimento das normas para contratação de PcD pelas empresas de médio e grande porte, mantendo a imposição da multa, realizou interpretação literal do art.93 da Lei 8.213/91, diante da realidade do mercado laboral para PcD neste período apresentar **déficit de 883 (oitocentas e oitenta e três) vagas na Administração Pública**, seguido de **914 (novecentas e catorze) vagas nas Empresas públicas e sociedades de Economia Mista** e **21.636 (vinte e uma mil seiscentas e trinta e seis)**, segundo dados da **Tabela 31** a seguir.

Dos quais 3.697 (três mil seiscentas e noventa e sete) empregos foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas, seguido de 77 (setenta e sete) vínculos empregatícios por outros meios de contratação, totalizando 3.774 (três mil setecentos e setenta e quatro) empregos, diante de 103.535 (cento e treze mil quinhentos e trinta e cinco) habitantes com deficiência intelectual em 2014, segundo os dados da **Tabela 32** a seguir.

TABELA 31 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Rio Grande do Sul-RS em 2014.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	1.081	1.507	43.753	46.341

(continua)

TABELA 31 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Rio Grande do Sul-RS em 2014.

(continuação)				
Vagas Ocupadas	198(18.32%)	593(39.35%)	22.117(50.55%)	22.908(49.43%)
Deficit	883(81.68%)	914(60.65%)	21.636(49.45%)	23.433(50.57%)

(conclusão)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai. 2020.

TABELA 32 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Rio Grande do Sul-RS em 2014.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	9653(40.32%)	697(49.71%)	10350(40.84%)	130826.(25.23%)
PcD Auditiva	5680(23.73%)	369(26.32%)	6049(23.87%)	64546.(12.45%)
PcD Visual	2540(10.61%)	154(10.98%)	2694(10.63%)	219720.(42.37%)
PcD Mental/Intelectual	3697(15.44%)	77(5.49%)	3774(14.89%)	103535.(19.96%)
PcD Múltipla	357(1.49%)	35(2.50%)	392(1.55%)	-
Reabilitado	2013(8.41%)	70(4.99%)	2083(8.22%)	-
Total de PcD	23940(100%)	1402(100%)	25342(100%)	518627.(100%)
Total de PcD(%)	94.47%	5.53%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai. 2020.

De modo diverso, os fundamentos do julgamento que resultou na elaboração da **Ementa nº 2**, justificam as alterações implementadas pela Lei 13.146/2015, precipuamente sobre a capacidade civil, aliada à convenção sobre direitos da Pessoa com Deficiência, reforça no caso em análise a vulnerabilidade do empregado, que não pode ser desconsiderada pelo ordenamento jurídico.

No qual o intérprete do Estatuto deve estabelecer diretrizes com a Constituição da República, visando garantir direitos que conferiam ao portador de deficiência mental ou intelectual maior proteção. Ainda mais, pelo fato de deparar-se com a evidência da prova testemunhal sobre assédio moral, discriminação em razão da deficiência intelectual, pelo empregador que deveria zelar pela sua dignidade.

Sendo então, configurada ofensa a direito da personalidade do autor, nos moldes do art. 5º, incisos V e X, da Constituição da República, e dos Arts. 186 e 927,

caput, do Código Civil, fazendo jus à indenização, quando o mercado laboral para PcD neste período apresentava **déficit de 691 (seiscentas e noventa e uma) vagas na Administração Pública**, seguida de **728 (setecentos e vinte e oito) vagas nas Empresas públicas e Sociedades de Economia Mista** e **14.459 (catorze mil quatrocentas e cinquenta e nove) vagas dos empregadores privados**, segundo dados da **Tabela 33** a seguir.

Dos quais apenas 5.115 (cinco mil cento e quinze) postos de trabalho foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas, seguido de 97 (noventa e sete) vínculos empregatícios por outros meios de contratação, diante de 103.535 (cento e três mil quinhentos e trinta e cinco) habitantes com deficiência intelectual em 2018, segundo os dados da **Tabela 34** a seguir.

TABELA 33 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Rio Grande do Sul-RS em 2018.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	914	1.488	40.984	43.386
Vagas Ocupadas	223(24.40%)	760(51.08%)	26.525(64.72%)	27.508(63.40%)
Déficit	691(75.60%)	728(48.92%)	14.459(35.28%)	15.878(36.60%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai. 2020.

TABELA 34 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Rio Grande do Sul-RS em 2018.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	11119(38.43%)	582(41.01%)	11701(38.55%)	130826.(25.23%)
PcD Auditiva	5670(19.59%)	325(22.90%)	5995(19.75%)	64546.(12.45%)
PcD Visual	3985(13.77%)	310(21.85%)	4295(14.15%)	219720.(42.37%)
PcD Mental/Intelectual	5115(17.68%)	97(6.84%)	5212(17.17%)	103535.(19.96%)
PcD Múltipla	515(1.78%)	26(1.83%)	541(1.78%)	-
Reabilitado	2532(8.75%)	79(5.57%)	2611(8.60%)	-
Total de PcD	28936(100%)	1419(100%)	30355(100%)	518627.(100%)
Total de PcD(%)	95.33%	4.67%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai. 2020.

No mesmo sentido, disciplina o julgamento que resultou na **Ementa nº 03**, reafirmando a necessidade de proteção aos direitos da PcD, com a manutenção dos postos de trabalho, condicionando, portanto, a dispensa imotivada de empregado PcD/reabilitado à contratação de substituto nas mesmas condições, não havendo produção de qualquer prova da contratação de substituto, mantendo a decisão que determinou a reintegração no emprego.

Ademais, a realidade do mercado laboral para PcD neste período apresentava **déficit de 722 (setecentas e vinte e duas) vagas na Administração Pública**, seguido de **828 (oitocentas e vinte e oito) nas Empresas públicas e sociedades de Economia Mista** e **15.400 (quinze mil quatrocentas) vagas dos empregadores privados**, segundo dados da **Tabela 35** a seguir.

Das quais, **4.833 (quatro mil oitocentos e trinta e três) postos de trabalho foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas**, seguido de 85 (oitenta e cinco) empregos por outros meios de contratação, perfazendo o total de 4.918 (quatro mil novecentos e dezoito) empregos, diante de 103.535 (cento e três mil quinhentos e trinta e cinco) habitantes com deficiência intelectual em 2017, segundo os dados da **Tabela 36** a seguir.

TABELA 35 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Rio Grande do Sul-RS em 2017.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	946	1.528	41.050	43.524
Vagas Ocupadas	224(23.68%)	700(45.81%)	25.650(62.48%)	26.574(61.06%)
Deficit	722(76.32%)	828(54.19%)	15.400(37.52%)	16.950(38.94%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai. 2020.

TABELA 36 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Rio Grande do Sul-RS em 2017.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	10808(38.86%)	590(46.20%)	11398(39.18%)	130826.(25.23%)
PcD Auditiva	5667(20.37%)	303(23.73%)	5970(20.52%)	64546.(12.45%)


(continua)


TABELA 36 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Rio Grande do Sul-RS em 2017.

(continuação)				
PcD Visual	3664(13.17%)	211(16.52%)	3875(13.32%)	219720.(42.37%)
PcD Mental/Intelectual	4833(17.37%)	85(6.66%)	4918(16.90%)	103535.(19.96%)
PcD Múltipla	493(1.77%)	32(2.51%)	525(1.80%)	-
Reabilitado	2351(8.45%)	56(4.39%)	2407(8.27%)	-
Total de PcD	27816(100%)	1277(100%)	29093(100%)	518627.(100%)
Total de PcD(%)	95.61%	4.39%	100.00%	-

(conclusão)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai. 2020.

 EMENTA 1. ACÓRDÃO ANTERIOR A LEI 13.146/15 2015 SOBRE LEI COTAS PCD
<p>Acórdão - Processo 0020045-47.2014.5.04.0018 (ROT) Órgão Julgador: 8ª Turma Redator: JOAO PAULO LUCENA AÇÃO ANULATÓRIA. DESCUMPRIMENTO DO ART. 93 DA LEI 8.213/91. CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIA OU REABILITADOS PREVIDENCIÁRIOS INFERIOR AO PATAMAR LEGAL. A ordem jurídica brasileira confere inequívoca relevância à efetivação dos direitos das pessoas com deficiência. Às empresas de médio e grande porte a lei impõe o dever de viabilizar a inserção de pessoas com deficiência e reabilitados previdenciários no mercado de trabalho (art. 93 da Lei 8.213/91). Essa obrigação, por sua relevância social, não se restringe ao simples oferecimento dos postos de trabalho, cabendo ao empreendimento a efetiva adoção de medidas a fim de garantir o cumprimento do preceito legal. No caso, não há prova de que a requerente tenha adotado todos os esforços possíveis para cumprir o patamar de empregados reabilitados ou portadores de deficiência previsto no art. 93 da Lei 8.213/91, não se cogitando de nulidade do auto de infração lavrado pelo órgão fiscalizatório.</p>

 EMENTA 2. ACÓRDÃO POSTERIOR A LEI 13.146/2015 SOBRE A MANUTENÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO PCD
<p>PODER JUDICIÁRIO.JUSTIÇA DO TRABALHO.TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO PROCESSO nº 0021357-04.2018.5.04.0411 (ROPS) RECORRENTE: ANDERLI PIMENTEL OLIVEIRA RECORRIDO: DROGARIA MAIS ECONOMICA S.A. RELATOR: RICARDO HOFMEISTER DE ALMEIDA MARTINS COSTA EMENTA (TRT da 4ª Região, 11ª Turma, 0021357-04.2018.5.04.0411 RORSUM, em 31/05/2019, Desembargador Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa) ACÓRDÃO Vistos, relatados e discutidos os autos.</p>

ACORDAM os Magistrados integrantes da 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por unanimidade de votos, DAR PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE, para, afastando a declaração de extinção do processo com resolução do mérito, cNo qualnar a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral no valor de R\$ 12.000,00 (doze mil reais) e dos honorários advocatícios em favor da advogada do reclamante, no percentual de 10% sobre o valor bruto da cNo qualnação apurado em liquidação de sentença, absolvendo-o da cNo qualnação ao pagamento dos honorários em favor do patrono da reclamada. Juros e correção monetária na forma da lei. Valor da cNo qualnação fixado em R\$ 12.000,00 (doze mil reais) e custas fixadas em 240,00 (duzentos e quarenta reais).

Intime-se.

Porto Alegre, 30 de maio de 2019 (quinta-feira).

RELATÓRIO

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

RAZÕES DE DECIDIR:

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE.

PRESCRIÇÃO. PORTADOR DE DEFICIÊNCIA INTELECTUAL.

O autor trabalhou para a reclamada no período de 25.03.2014 a 04.10.2016, na função de Balconista, ocupando vaga destinada à pessoas portadoras de deficiência (PCD), nos termos do artigo 93 da Lei 8.312/91. O autor é portador de Retardo Mental Leve e Hidrocefalia Congênita, doenças catalogadas no CID 10 sob nº F71 e Q03, conforme laudo (ID. fb0617d - Pág. 1) datado de 12.09.2013. Esta deficiência é considerada deficiência intelectual, conforme documento ID. 1d93709 - Pág. 1, datado de 05.02.2014, do qual consta: Funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestações antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação, cuidados pessoais, habilidades sociais, utilização de recursos da comunidade, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho. Em laudo mais recente, de 16.11.2018, está atestado que o autor tem deficit cognitivo e alterações comportamentais, estando incapacitado total e permanentemente de gerir atos da vida civil (ID. c61798f - Pág. 1).

Observo que o autor é analfabeto, foi representado por sua mãe no recebimento do aviso prévio (ID. d928fa6 - Pág. 1) e por ela assistido no ato da homologação da rescisão contratual (ID. 308f42e - Pág. 2) e no recebimento das guias para encaminhamento do seguro-desemprego (ID. e09ec07 - Pág. 1).

Estas provas, aliada ao fato comprovado pela prova testemunhal referentemente ao uso do banheiro pelo reclamante (utilização do pano de chão na falta do papel higiênico), demonstram o que está atestado no laudo médico mais recente de que o autor não tem capacidade de gerir os atos da vida civil.

Partindo desta premissa, passo a analisar a alteração legislativa ocorrida com o advento da Lei 13.146/2015 - Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), especificamente quanto ao art. 3º do Código Civil e sua implicação na aplicação dos prazos prescricionais aos portadores de deficiência mental e intelectual.

A referida lei decorre da ratificação pelo Congresso Nacional da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, em conformidade com o procedimento previsto no § 3º do art. 5º da Constituição da República do Brasil, e da promulgação do Decreto nº 6.949/2009, gozando, portanto, de status de emenda constitucional. Objetiva assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

Ela alterou o artigo 3º do Código Civil, o qual passou a ter a seguinte redação:

São absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil os menores de 16 (dezesseis) anos.

Pela redação anterior, este artigo incluía como absolutamente incapazes:

I - os menores de dezesseis anos;

II - os que, por enfermidade ou deficiência mental, não tiverem o necessário discernimento para a prática desses atos;

III - os que, mesmo por causa transitória, não puderem exprimir sua vontade.

Com exceção dos menores de 16 anos, os demais passaram ao status de relativamente incapaz, incluindo-se os portadores de deficiência mental e aqueles que não podem exprimir sua vontade na hipótese do item III do art. 4º, in verbis:

Art. 4º São incapazes, relativamente a certos atos ou à maneira de os exercer:

III -

aqueles que, por causa transitória ou permanente, não puderem exprimir sua vontade;
Estas alterações decorrem do objetivo do Estatuto da Pessoa com Deficiência de assegurar o exercício da capacidade legal em igualdade de condições com as demais pessoas. Embora tenham o louvável intuito de promover a igualdade e não discriminação das pessoas como deficiência, ocasionaram consequências prejudiciais, especialmente, quanto à retirada da garantia de que contra tais sujeitos não corre a prescrição; pois, segundo o art. 198, I, do Código Civil apenas em relação aos absolutamente incapazes não corre a prescrição.

Referido **Estatuto ainda que atribua capacidade a tais pessoas, não lhes garante que possam efetivamente exercer seus direitos, pois, no plano da realidade, não altera a condição de desigualdade material com os demais, especialmente, em se tratando de pessoas com deficiência mental ou intelectual que não têm plena capacidade para gerenciar os atos da vida civil.**

Aplicando-se ao caso dos autos, apesar de o autor ser considerado pelo art. 4º, III, do CC relativamente incapaz, pois, por causa permanente, não pode exprimir plenamente sua vontade, não há como desconsiderar que sua realidade fática não se alterou, e que, não pode exercer plenamente os atos da vida civil, muito menos garantir o exercício de seus direitos.

Esta vulnerabilidade não pode ser desconsiderada pelo ordenamento jurídico, devendo ser interpretado o Estatuto em consonância com a Constituição da República, para a garantia de direitos que conferiam ao portador de deficiência mental ou intelectual maior proteção.

Nesse sentido, o artigo "ALTERAÇÕES PROMOVIDAS PELO ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: EFEITOS NA TEORIA DAS INCAPACIDADES E NAS REGRAS OBSTATIVAS DA PRESCRIÇÃO E DECADÊNCIA" de Leandro Ocaña Vieira e Ernesto Maggi dos Santos publicado na Revista do CEJUR/TJSC (ISSN: 2319-0876 e ISSN Eletrônico: 2319-0884), há dois dispositivos que impõem entrave à fluência do prazo prescricional e decadencial contra as pessoas com deficiência mental e intelectual. O primeiro é o art. 4º, item 4, do Decreto nº 6.949/2009, incorporado ao ordenamento com status de Emenda Constitucional, que dispõe:

4. Nenhum dispositivo da presente Convenção afetará quaisquer disposições mais propícias à realização dos direitos das pessoas com deficiência, as quais possam estar contidas na legislação do Estado Parte ou no direito internacional em vigor para esse Estado. Não haverá nenhuma restrição ou derrogação de qualquer dos direitos humanos e liberdades fundamentais reconhecidos ou vigentes em qualquer Estado Parte da presente Convenção, em conformidade com leis, convenções, regulamentos ou costumes, sob a alegação de que a presente Convenção não reconhece tais direitos e liberdades ou que os reconhece em menor grau.

E o segundo está previsto no art. 121 do Estatuto da Pessoa com Deficiência:

Art. 121. Os direitos, os prazos e as obrigações previstos nesta Lei não excluem os já estabelecidos em outras legislações, inclusive em pactos, tratados, convenções e declarações internacionais aprovados e promulgados pelo Congresso Nacional, e devem ser aplicados em conformidade com as demais normas internas e acordos internacionais vinculantes sobre a matéria.

Parágrafo único. Prevalecerá a norma mais benéfica à pessoa com deficiência.

Assim, considerando que estão asseguradas as disposições mais propícias à realização dos direitos das pessoas com deficiência contidas na legislação do Estado Parte e a norma mais benéfica, entendo ser possível a aplicação do art. 198, I, do CC ao caso concreto, uma vez que o autor não tem condições de exercer plenamente os atos da vida civil.

Fica evidente da prova testemunhal o assédio moral e discriminação em relação ao autor por ser deficiente intelectual pelo empregador que deveria zelar pela sua dignidade. Configurada ofensa a direito da personalidade do autor, nos moldes do art. 5º, incisos V e X, da Constituição da República, e dos Arts. 186 e 927, caput, do Código Civil, faz jus à indenização.

Para fins de arbitramento do valor da indenização por danos extrapatrimoniais, tenho entendido razoável a adoção do critério bifásico, cada vez mais adotado pelo STJ (AgRg no Resp 1.75.81-RS, rel. Min. Paulo de Tarso Sanseverino, j. 10-08-12), a partir do qual se utilizam standards racionais de fundamentação e motivação, arbitrando-se o valor básico ou inicial da indenização, considerando-se o interesse jurídico atingido, em conformidade com precedentes semelhantes e, após, pNo qualra-se esse valor, majorando-o ou reduzindo-o, à vista das circunstâncias do caso concreto, assegurando-se, com isso, uma exigência da justiça comutativa, que é uma razoável igualdade de tratamento para casos semelhantes, assim como que situações distintas sejam tratadas desigualmente na medida em que se diferenciam. Proceda-se, assim, a um arbitramento efetivamente equitativo, que respeita as peculiaridades do caso.

Nessa linha, **em casos semelhantes ao presente, em que o empregado sofreu assédio moral e humilhações decorrentes de sua condição de portador de deficiência**, este Tribunal tem fixado

as indenizações por danos morais entre R\$ 4.000,00 e R\$ 10.000,00, conforme, por exemplo, os seguintes julgados: RO 0020977-58.2016.5.04.0020, julgado em 05/07/2018, pela 1ª Turma, de relatoria do Desembargador Manuel Cid Jardon, No qual foi fixada indenização de R\$ 4.000,00, por ser valor mais condizente com a extensão do dano, com o tempo de duração do contrato de trabalho (pouco mais de 4 meses); RO 0020382-19.2016.5.04.0001, julgado em 05/02/2018, pela 7ª Turma, de relatoria do Desembargador Emilio Papaleo Zin, que manteve o valor de R\$ 10.000,00; RO 0002128-97.2014.5.04.0411, julgado em 14/07/2016, por esta Turma, de relatoria do Desembargador Herbert Paulo Beck - Relator, No qual foi reduzido o valor para R\$ 6.000,00. Partindo desses valores e considerando as peculiaridades do caso, arbitro a indenização em R\$ 12.000,00 (doze mil reais).

Por estes fundamentos, provejo em parte o recurso para cNo qualnar a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral no valor de R\$ 12.000,00 (doze mil reais).

cNo qualno a reclamada ao pagamento dos honorários de sucumbência em favor da advogada do reclamante, no percentual de 10% sobre o valor bruto da cNo qualnação apurado em liquidação de sentença.

RICARDO HOFMEISTER DE ALMEIDA MARTINS COSTA.

Relator

PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:

DESEMBARGADOR RICARDO HOFMEISTER DE ALMEIDA MARTINS COSTA (RELATOR)

DESEMBARGADORA MARIA HELENA LISOT

DESEMBARGADORA FLÁVIA LORENA PACHECO



EMENTA 3. ACÓRDÃO POSTERIOR A LEI 13.146/2015 SOBRE A MANUTENÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO PCD

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMADO. REINTEGRAÇÃO. DISPENSA DE TRABALHADORA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA FÍSICA OU REABILITADA CONDICIONADA À CONTRATAÇÃO DE TRABALHADOR EM IGUAIS CONDIÇÕES. A norma inserta no art. 93 da Lei nº 8.213/91 **não estabelece nenhuma forma de estabilidade no emprego, todavia impõe restrições ao direito potestativo da empregadora** de despedir empregados portadores de deficiências físicas. Na hipótese, o reclamado não produziu qualquer prova quanto à contratação de substituto, em igual condição da reclamante, requisito esse previsto no parágrafo único do dispositivo legal em análise. Diante disso, impõe-se manter a decisão que determinou a reintegração da autora no emprego. Apelo não provido. (TRT da 4ª Região, 5ª Turma, 0020339-39.2017.5.04.0004 ROT, em 02/10/2019, Desembargadora Angela Rosi Almeida Chapper)

Diante da perspectiva firmada pelo TRT 04, constata-se que o órgão julgador se deteve à árdua tarefa de interpretar os textos jurídicos de forma a promover sua adaptação às necessidades sociais, buscando o sentido do que é justo. Visto que a justiça das decisões é representada pela solução juridicamente adequada à situação concreta, sendo o fim e a razão de ser da atividade jurisdicional. Ademais, essa interpretação é primordial para a aplicação das normas do DTPcDI no caso concreto, de forma a realizar o diálogo entre os atores sociais para efetivar a mudança necessária para o exercício do direito do Trabalho pela PcDI e à manutenção dos postos de trabalho para essa parcela populacional, mesmo que seja por ação impositiva.

5.3.1.5 TRT 15

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região-TRT 5 possui a sua sede em **Campinas**, estado de **São Paulo**, do qual foi possível realizar a pesquisa em seu acervo jurisprudencial sobre as soluções das lides sobre a contratação e a manutenção dos postos de trabalho da PcD que são retratadas nos **três acórdãos apresentados a seguir**.

Com isso, no julgamento da **Ementa nº1**, exarado em momento anterior à vigência da Lei Brasileira de Inclusão, disciplina o entendimento sobre o descumprimento das normas para contratação de PcD, diante da ausência da disponibilidade pela empresa de cargos para PcD, apresentando apenas contratos de aprendizagem por tempo determinado.

É um julgamento fundamentado na interpretação literal da Lei, quando o mercado laboral para PcD neste período se apresentava com **déficit de 12.885 (doze mil oitocentas e oitenta e cinco) vagas na Administração Pública** seguido de **2.108 (duas mil cento e oito) vagas nas Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista** e **211.818 (duzentas e onze mil oitocentas e dezoito) vagas dos empregadores privados**, segundo dados da **Tabela 37** a seguir.

Dentre elas, foram gerados 11.996 (onze mil novecentos e noventa e seis) vínculos laborais ou em razão da imposição da Lei de Cotas, seguido de 268 (duzentos e sessenta e oito) empregos por outros meios de contratação, perfazendo o total de 12.264 (doze mil duzentos e sessenta e quatro) empregos, diante de 324.836 (trezentos e vinte e quatro mil oitocentos e trinta e seis) residentes no com deficiência intelectual em 2014, segundo os dados da **Tabela 38** a seguir.

TABELA 37 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado de São Paulo-SP em 2014.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	14.317	3.528	331.547	349.392
Vagas Ocupadas	1.432(10.00%)	1.420(40.25%)	119.729(36.11%)	122.581(35.08%)
Déficit	12.885(90.00%)	2.108(59.75%)	211.818(63.89%)	226.811(64.92%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai. 2020

TABELA 38 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do São Paulo-SP em 2014.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	61629(48.84%)	6824(66.76%)	68453(50.18%)	400697.(23.42%)
PcD Auditiva	28426(22.53%)	1877(18.36%)	30303(22.21%)	219071.(12.80%)
PcD Visual	11974(9.49%)	528(5.17%)	12502(9.17%)	766324.(44.79%)
PcD Mental/Intelectual	11996(9.51%)	268(2.62%)	12264(8.99%)	324836.(18.99%)
PcD Múltipla	1638(1.30%)	76(.74%)	1714(1.26%)	-
Reabilitado	10524(8.34%)	648(6.34%)	11172(8.19%)	-
Total de PcD	126187(100%)	10221(100%)	136408(100%)	1710928.(100%)
Total de PcD(%)	92.51%	7.49%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai. 2020.

De outro modo, o fundamento do julgamento que resultou na elaboração da **Ementa nº 2**, apresenta entendimento para a hipótese de descumprimento da norma de contratação de PcD, estabelecendo uma análise que retrata a realidade do meio a ser aplicado e das provas apresentadas de forma a não penalizar injustamente os destinatários.

Foi mantida a sentença de primeiro grau, sem aplicação de multa, quando a realidade do mercado laboral para PcD neste período se apresentava com **déficit de 12.150 (doze mil cento e cinquenta) vagas na Administração Pública**, seguido de **1.877 (mil oitocentas e setenta e sete) vagas nas Empresas públicas e sociedades de Economia Mista** e **173.410 (cento e setenta e três mil quatrocentas e dez) vagas dos empregadores privados**, segundo dados da **Tabela 39** a seguir.

No qual, apenas **13.291 (treze mil duzentos e noventa e um) empregos foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas**, seguidos de 315 (trezentos e quinze) vínculos laborais por outros meios de contratação, perfazendo o total de 136.069 (cento e trinta e seis mil e sessenta e nove) vagas, diante de 324.836 (trezentas e vinte e quatro mil oitocentas e trinta e seis) habitantes com deficiência intelectual, segundo os dados da **Tabela 40** a seguir.

TABELA 39 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado de São Paulo-SP em 2016.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	13.493	3.359	302.853	319.705
Vagas Ocupadas	1.343(9.95%)	1.482(44.12%)	129.443(42.74%)	132.268(41.37%)
Deficit	12.150(90.05%)	1.877(55.88%)	173.410(57.26%)	187.437(58.63%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai. 2020.

TABELA 40 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado de São Paulo-SP em 2016.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	65178(47.53%)	6664(67.18%)	71842(48.85%)	400697.(23.42%)
(continua) (continuação)				
PcD Auditiva	28096(20.49%)	1544(15.57%)	29640(20.16%)	219071.(12.80%)
PcD Visual	16112(11.75%)	655(6.60%)	16767(11.40%)	766324.(44.79%)
PcD Mental/Intelectual	13291(9.69%)	315(3.18%)	13606(9.25%)	324836.(18.99%)
PcD Múltipla	2298(1.68%)	98(.99%)	2396(1.63%)	-
Reabilitado	12165(8.87%)	643(6.48%)	12808(8.71%)	-
Total de PcD	137140(100%)	9919(100%)	147059(100%)	1710928.(100%)
Total de PcD(%)	93.26%	6.74%	100.00%	-

(conclusão)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai. 2020.

Também revelando a interpretação literal da norma, segue o fundamento do julgamento que resultou na **Ementa nº 03**, apontou a ilegalidade da rescisão do contrato de PcD, visto não ter sido precedida da contratação de outro trabalhador com deficiência e também pelo descumprimento dos requisitos estabelecidos art. 93 da lei nº 8.213/1991.

Ademais, a realidade do mercado laboral para PcD neste período se apresentava com **déficit de 10.108 (dez mil cento e oito) vagas na Administração Pública**, seguido de **1.840 (mil oitocentos e quarenta) vagas nas Empresas públicas e Sociedades de Economia Mista** e **166.085 (cento e sessenta e seis mil**

e oitenta e cinco) vagas de empregadores privados, segundo dados da Tabela 41 a seguir.

No qual, somente 14.386 (catorze mil trezentos e oitenta e seis) vínculos laborais foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas, seguido de 862 (oitocentos e sessenta e dois) empregos por outros meios de contratação, totalizando de 15.248 (quinze mil duzentos e quarenta e oito) empregos, diante de 324.836 (trezentos e vinte e quatro mil oitocentos e trinta e seis) habitantes com deficiência intelectual em 2017, segundo os dados da Tabela 42 a seguir.

TABELA 41 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado de São Paulo-SP em 2017.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	11.311	3.261	304.544	319.116
Vagas Ocupadas	1.203(10.64%)	1.421(43.58%)	138.459(45.46%)	141.083(44.21%)
Deficit	10.108(89.36%)	1.840(56.42%)	166.085(54.54%)	178.033(55.79%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Pannel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil.Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai. 2020.

TABELA 42 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado de São Paulo-SP em 2017.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	69962(47.78%)	6658(61.39%)	76620(48.72%)	400697.(23.42%)
PcD Auditiva	28878(19.72%)	1528(14.09%)	30406(19.33%)	219071.(12.80%)
PcD Visual	18800(12.84%)	937(8.64%)	19737(12.55%)	766324.(44.79%)
PcD Mental/Intelectual	14386(9.82%)	862(7.95%)	15248(9.70%)	324836.(18.99%)
PcD Múltipla	2586(1.77%)	95(.88%)	2681(1.70%)	-
Reabilitado	11812(8.07%)	766(7.06%)	12578(8.00%)	-
Total de PcD	146424(100%)	10846(100%)	157270(100%)	1710928.(100%)
Total de PcD(%)	93.10%	6.90%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Pannel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil.Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai. 2020.



EMENTA 1. ACÓRDÃO ANTERIOR A LEI 13.146/2015 SOBRE LEI COTAS PCD

PROCESSO 0010062-64.2014.5.15.0132 (ROT)
ANO DO PROCESSO: 2014
ÓRGÃO JULGADOR: ÓRGÃO ESPECIAL
RELATOR: RICARDO ANTONIO DE PLATO

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO / CONTRATAÇÃO DE REABILITADOS E DEFICIENTES HABILITADOS / QUOTA- PREENCHIMENTO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA AJUIZADA POR SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS E REGIÃO CONTRA EMBRAER S.A. **A RÉ PREENCHE AS VAGAS DESTINADAS À COTA DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA MEDIANTE FORMALIZAÇÃO DE CONTRATOS DE APRENDIZAGEM POR TEMPO DETERMINADO, "SEM PERSPECTIVA DE PERMANÊNCIA NA EMPRESA PARA OCUPAÇÃO DE UM CARGO PERMANENTE "MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA OBRIGAÇÃO DE FAZER. INADMISSÍVEL O RECURSO.**



EMENTA 2. ACÓRDÃO POSTERIOR A LEI 13.146/2015 SOBRE LEI COTAS PCD

PROCESSO TRT 15ª REGIÃO Nº 0011288-90.2016.5.15.0017-PJE
RECURSO ORDINÁRIO - 1ª TURMA - 1ª CÂMARA
RECORRENTE: UNIÃO FEDERAL (PGFN) (requerente)
RECORRIDA: ASSOCIAÇÃO LAR SÃO FRANCISCO DE ASSIS NA PROVIDÊNCIA DE DEUS (requerida)

ORIGEM: 1ª VARA DO TRABALHO DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO
JUIZ SENTENCIANTE: JOSÉ BISPO DOS SANTOS

Ementa

MULTA. NULIDADE DE AUTO DE INFRAÇÃO APLICADA PELA UNIÃO FEDERAL CONTRA ENTIDADE FILANTRÓPICA: ASSOCIAÇÃO LAR SÃO FRANCISCO DE ASSIS NA PROVIDÊNCIA DE DEUS. ART. 93, INCISO IV, DA LEI Nº 8.213/91. QUOTA DE EMPREGOS A SEREM PREENCHIDOS POR PESSOAS REABILITADAS OU PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. EXCLUSÃO DA MULTA APLICADA. A EXIGÊNCIA LEGAL NECESSITA DE UMA ANÁLISE PARCIMONIOSA. Neste sentido, aliás, os judiciosos fundamentos expendidos pelo Meritíssimo Magistrado prolator da r. sentença, José Bispo dos Santos: "De início, cabe pontuar que, embora seja louvável a atitude do legislador em estabelecer normas voltadas a garantir o acesso ao mercado de trabalho das pessoas portadoras de deficiência, não se deve olvidar que **o Direito não pode ignorar a realidade do meio em que deve ser aplicado, sob pena de parte dos seus destinatários ser injustamente penalizada.** Na questão em apreço, não é de agora que os veículos especializados noticiam as dificuldades enfrentadas pelos empregadores para a obtenção de pessoas que preencham as vagas destinadas às pessoas elencadas no art. 93 da Lei 8.213/91. A razão para que isso ocorra se deve aos mais variados fatores, não cabendo a sua discussão no momento. No caso posto, a requerente demonstrou a contento que o imputado descumprimento do dispositivo supra, não resultou de conduta sua, omissiva ou comissiva, mas sim da real impossibilidade de contratar referidas pessoas, ante a **escassez de candidatos aos postos de trabalhos que disponibilizou**, mesmo havendo

dado ampla divulgação de sua existência. Prova disso, são os documentos de páginas 86 a 110." Sentença mantida.



EMENTA 3. ACÓRDÃO POSTERIOR A LEI 13.146/2015 SOBRE A MANUTENÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO PCD

PROCESSO nº: 0011132-66.2017.5.15.0147 (RO)
 RECORRENTE: VIAÇÃO COMETA S. A.
 RECORRIDO: EDSON NUNES MOREIRA
 JUIZ SENTENCIANTE: ANDRÉ DA CRUZ E SOUZA WENZEL

NULIDADE DA DISPENSA.A RECLAMADA ALEGA, EM SÍNTESE, QUE A DESPEITO DO RECLAMANTE SER DEFICIENTE, A RESCISÃO FOI PRECEDIDA DE CONTRATAÇÃO DE OUTRO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA, TENDO SIDO CUMPRIDO OS REQUISITOS ESTABELECIDOS ART. 93 DA LEI Nº 8.213/1991. SEM RAZÃO.

Em sessão realizada em 05/07/2018, a 3ª Câmara (Segunda Turma) do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região julgou o presente processo.

Presidiu o julgamento o Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho HELCIO DANTAS LOBO JUNIOR. Tomaram parte no julgamento os Exmos. Srs. Magistrados. Relator: Desembargador do Trabalho HELCIO DANTAS LOBO JUNIOR. Desembargadora do Trabalho ANTONIA REGINA TANCINI PESTANA. Juíza do Trabalho LARISSA CAROTTA MARTINS DA SILVA SCARABELIM. Em férias, o Exmo. Sr. Desembargador José Carlos Abile, substituído pela Exma. Sra. Juíza Larissa Carotta Martins da Silva Scarabelim. Ministério Público do Trabalho (Ciente)

ACORDAM os Exmos. Srs. Magistrados em julgar o processo nos termos do voto proposto pelo Exmo. Sr. Relator. Votação por maioria, vencida a Exma. Sra. Desembargadora Antônia Regina Tancini Pestana que reconhecia a validade da dispensa.

Diante dos fundamentos dessas decisões, constata-se a necessária aplicação de uma moderna interpretação das normas, afastando o positivismo lógico-formal, para assim possibilitar a elaboração de estratégias de promoção do Direito Fundamental ao Trabalho da Pessoa com Deficiência Intelectual, no país.

Pois, as normas do Direito ao Trabalho no Brasil, não estão restritas à consolidação da Leis do Trabalho-CLT, mas em leis esparsas, princípios e da hermenêutica judicial de forma a justificar no caso concreto à potencialidade de todo o ser humano ao trabalho e em defesa de sua dignidade.

5.3.2 Análise da Jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho de médio porte.

Após realizar a pesquisa no acervo das decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho de médio porte, inicialmente organizamos o quantitativo dos processos e seus temas que foram descritos na **Tabela 43** a seguir.

Dos quais, destacamos os fundamentos das decisões de construção do Acórdãos que retratam o posicionamento prevalente e mais recentes do período

anterior e posterior à vigência da Lei de Cotas, com exclusão de julgados que não tratavam especificamente do tema analisado.

Para em seguida apresentar três Ementas que representam o posicionamento dominante de cada Tribunal Regionais do Trabalho de médio porte do Brasil como análise detalhada dos fundamentos das decisões como fontes de interpretação para as normas do DTPcDI.

TABELA 43 – Quantitativo da Pesquisa Jurisprudencial Sobre a Lei de Cotas e a Manutenção de Postos de Trabalho da PCD nos Sites dos TRTs.

Palavras chave	Resultado da pesquisa
TRT 05	
PCD	51 Acórdãos analisados
Lei de Cotas	16 Acórdãos
Despedida arbitrária/redução de jornada	08 Acórdãos
TRT 06	
PCD	54 Acórdãos analisados
Lei de Cotas	40 Acórdãos
Manutenção dos postos de trabalho	10 Acórdãos
TRT 07	
PCD	23 Acórdãos analisados
Lei de Cotas	05 Acórdãos
Manutenção dos postos de trabalho	03 Acórdãos
TRT 08	
PCD	18 Acórdãos analisados
Lei de Cotas	04 Acórdãos
Manutenção dos postos de trabalho	02 Acórdãos
TRT 09	
PCD	36 Acórdãos analisados
Lei de Cotas	08 Acórdãos
Manutenção dos postos de trabalho	09 Acórdãos
TRT10	
PCD	21 Acórdãos analisados
Lei de Cotas	05 Acórdãos
Manutenção dos postos de trabalho	03 Acórdãos
TRT 12	
PCD	26 Acórdãos analisados
Lei de Cotas	05 Acórdãos
Manutenção dos postos de trabalho	02 Acórdãos
TRT 18	
PCD	21 Acórdãos analisados
Lei de Cotas	08 Acórdãos
Manutenção dos postos de trabalho	09 Acórdãos

Autor: Produção própria. Fonte: Levantamento jurisprudencial. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/guest/justica-do-trabalho>>. Acesso: 16 jan 2020 a 29 mar. 2020.

5.3.2.1 TRT 05

O Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região TRT 05 está sediado em **Salvador**, estado da **Bahia**, no qual, em seus arquivos do site institucional realizamos a pesquisa jurisprudencial sobre a solução das lides sobre a contratação e a manutenção dos postos de trabalho da PcD e retratamos nos três acórdãos apresentados a seguir.

Assim, o julgamento da **Ementa nº1**, exarado em momento anterior à vigência da Lei Brasileira de Inclusão disciplina o cumprimento das normas para contratação de PcD, sem, contudo, caracterizá-lo como um movimento articulado de ações entre a iniciativa privada e o poder público.

Fundamenta a decisão sob o argumento de que a simples comprovação da oferta pública de vagas, já seria suficiente para impedir a responsabilização pelo descumprimento da obrigação legal.

Do mesmo modo, repeliu a responsabilidade de capacitação e habilitação de deficientes, por entender que se trata de um dever do Poder Público e uma liberalidade dos particulares, podendo ser espontâneas e não imposta, retratando uma interpretação rasa da lei, diante do mercado laboral para PcD neste período apresentar **déficit de 1.446 (mil quatrocentas e quarenta e seis) vagas na Administração Pública**, seguido de **346 (trezentas e quarenta e seis) vagas nas Empresas públicas e Sociedades de Economia Mista** e **17.737 (dezesete mil setecentas e trinta e sete) vagas de empregadores privados**, segundo dados da **Tabela 44** a seguir.

No qual apenas 429 (quatrocentos e vinte e nove) postos de trabalho foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas, seguido de 17 (dezesete) empregos por outros meios de contratação, perfazendo o total de 446 (quatrocentas e quarenta e seis) empregos, diante de 141.675 (cento e quarenta e um mil seiscentos e setenta e cinco) residentes com deficiência intelectual, segundo os dados da **Tabela 45** a seguir.

TABELA 44 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado da Bahia em 2013.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	1.478	417	25.204	27.099
Vagas Ocupadas	32(2.17%)	71(17.03%)	7.467(29.63%)	7.570(27.93%)
Deficit	1.446(97.83%)	346(82.97%)	17.737(70.37%)	19.529(72.07%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em maio. 2020.

TABELA 45 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado da Bahia em 2013.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	4424(56.41%)	786(69.87%)	5210(58.10%)	155927.(22.50%)
PcD Auditiva	1709(21.79%)	109(9.69%)	1818(20.27%)	77814.(11.23%)
PcD Visual	793(10.11%)	71(6.31%)	864(9.63%)	317612.(45.83%)
PcD Mental/Intelectual	429(5.47%)	17(1.51%)	446(4.97%)	141675.(20.44%)
PcD Múltipla	77(.98%)	17(1.51%)	94(1.05%)	-
Reabilitado	411(5.24%)	125(11.11%)	536(5.98%)	-
Total de PcD	7843(100%)	1125(100%)	8968(100%)	693028.(100%)
Total de PcD(%)	87.46%	12.54%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai. 2020.

De modo diverso, o julgamento que resultou na elaboração da **Ementa nº 2**, disciplina a hipótese de descumprimento da norma de contratação de PcD, estabelecendo a nulidade do ato de dispensa do empregado PcD, destacando que a norma visa a inserção de PcD no mercado de trabalho.

Sendo então, devida a reintegração do empregado, revelando o sentido social da norma, quando o mercado laboral para PcD neste período apresentava **déficit de 843 (oitocentas e quarenta e três) vagas na Administração Pública**, seguido de **320 (trezentas e vinte) vagas nas Empresas públicas e Sociedades de Economia Mista** e **19.343 (dezenove mil trezentas e quarenta e três) vagas de empregadores privados**, segundo dados da **Tabela 46** a seguir.

No qual apenas 587 (quinhentos e oitenta e sete) vínculos laborais foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas, seguido de 28 (vinte e oito) empregos por outros meios de contratação, totalizando 615 (seiscentos e quinze) empregos, diante de 441.675 (quatrocentos e quarenta e um mil seiscentos e setenta e cinco) habitantes com deficiência intelectual, segundo os dados da Tabela 47 a seguir.

TABELA 46 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado da Bahia em 2015.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	869	410	24.090	25.369
Vagas Ocupadas	26(2.99%)	90(21.95%)	8.747(36.31%)	8.863(34.94%)
Deficit	843(97.01%)	320(78.05%)	15.343(63.69%)	16.506(65.06%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai. 2020.

TABELA 47 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado da Bahia em 2015.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	5221(56.09%)	658(63.64%)	5879(56.85%)	155927.(22.50%)
PcD Auditiva	1920(20.63%)	144(13.93%)	2064(19.96%)	77814.(11.23%)
PcD Visual	1034(11.11%)	84(8.12%)	1118(10.81%)	317612.(45.83%)
PcD Mental/Intelectual	587(6.31%)	28(2.71%)	615(5.95%)	141675.(20.44%)
PcD Múltipla	143(1.54%)	11(1.06%)	154(1.49%)	-
Reabilitado	403(4.33%)	109(10.54%)	512(4.95%)	-
Total de PcD	9308(100%)	1034(100%)	10342(100%)	693028.(100%)
Total de PcD(%)	90.00%	10.00%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai. 2020.

No mesmo sentido, disciplina o julgamento que resultou na **Ementa nº 03**, reconhecendo o dano moral coletivo, com a imposição do pagamento de indenização, em razão da conduta negligente e reiterada da empresa em descumprir ordem legal, cogente, de empregar pessoas com deficiência e reabilitadas pelo INSS, quando o

mercado laboral para PcD neste período apresentava déficit de 723 (setecentas e vinte e três) vagas na Administração Pública, seguido de **287 (duzentas e oitenta e sete) vagas nas Empresas públicas e Sociedades de Economia Mista e 11.955 (onze mil novecentas e cinquenta e cinco) vagas de empregadores privados**, segundo dados da **Tabela 48** a seguir.

No qual 708 (setecentos e oito) postos de trabalho foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas, seguido de 33 (trinta e três) empregos por outros meios de contratação, perfazendo o total de 741 (setecentos e quarenta e um) empregos, diante de 141.675 (cento e quarenta e um mil seiscentos e setenta e cinco) habitantes com deficiência intelectual no país, segundo os dados da **Tabela 49** a seguir.

TABELA 48 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado da Bahia em 2016.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	754	378	21.672	22.804
Vagas Ocupadas	31(4.11%)	91(24.07%)	9.717(44.84%)	9.839(43.15%)
Deficit	723(95.89%)	287(75.93%)	11.955(55.16%)	12.965(56.85%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

TABELA 49 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado da Bahia em 2016.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	5697(54.53%)	543(60.40%)	6240(55.00%)	155927.(22.50%)
PcD Auditiva	2110(20.20%)	137(15.24%)	2247(19.80%)	77814.(11.23%)
PcD Visual	1299(12.43%)	78(8.68%)	1377(12.14%)	317612.(45.83%)
PcD Mental/Intelectual	708(6.78%)	33(3.67%)	741(6.53%)	141675.(20.44%)
PcD Múltipla	149(1.43%)	11(1.22%)	160(1.41%)	-
Reabilitado	484(4.63%)	97(10.79%)	581(5.12%)	-
Total de PcD	10447(100%)	899(100%)	11346(100%)	693028.(100%)
Total de PcD(%)	92.08%	7.92%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.



EMENTA 1. ACÓRDÃO ANTERIOR A LEI 13.146/15 2015 SOBRE LEI COTAS PCD

Ementa: PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. COMPROVAÇÃO DE OFERTA DE VAGAS. NÃO PREENCHIMENTO POR AUSÊNCIA DE CANDIDATOS HABILITADOS. INEXISTÊNCIA DO DEVER DE CAPACITAÇÃO. De acordo com o artigo 93 da Lei 8.213/1991, a empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada ao preenchimento de determinado percentual das vagas com pessoas portadoras de deficiência habilitadas. Caso a empresa comprove que procedia à reserva de vagas e ofertava-as publicamente, mas que não houve preenchimento por ausência de candidatos habilitados, **não pode ser responsabilizada pelo descumprimento da obrigação legal. Também não pode ser compelida a promover a capacitação e habilitação de deficientes, porquanto este é um dever do Poder Público.** Qualquer iniciativa de particulares neste sentido há de ser espontânea, e não imposta.

Processo 0000716-92.2013.5.05.0491, Origem PJE, Relator(a) Desembargador(a) LEA REIS NUNES, Terceira Turma.



EMENTA 2. ACÓRDÃO POSTERIOR A LEI 13.146/15 2015 SOBRE LEI COTAS PCD

Ementa: EMPREGADO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA. DEFICIENTE. DISPENSA. MANUTENÇÃO DA COTA. GARANTIA NO EMPREGO. § 1º, DO ART. 93 DA LEI 8.213/91. "O § 1º do artigo 93 da Lei nº 8.213/91 é expreso ao condicionar a validade da dispensa do trabalhador reabilitado ou deficiente físico à contratação de substituto em condição semelhante, assegurando-lhes a inserção no mercado de trabalho. **O descumprimento, portanto, acarreta a nulidade do ato. Não se trata de estabilidade, mas de reintegração em face de rescisão contratual ilícita**" (TST, RR - 158240-70.2005.5.07.0009, Relator Ministro Renato de Lacerda Paiva, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/10/2010).processo 0001289-0.2015.5.05.0039, Origem PJE, Relator(a) Desembargador(a) EDILTON MEIRELES DE OLIVEIRA SANTOS, Primeira Turma,



EMENTA 3. ACÓRDÃO POSTERIOR A LEI 13.146/2015 SOBRE A MANUTENÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO PCD

Ementa: DANO MORAL COLETIVO. INDENIZAÇÃO. Configura-se o ilícito empresarial quando demonstrada a negligência reiterada da ré quanto à ordem legal, cogente, de empregar pessoas com deficiência e reabilitadas pelo INSS, atendendo a cota objetiva aplicada sobre o número total de trabalhadores sem deficiência, por ela já contratados, dedicando-se a fazer efetiva sua função social mediante ação voltada a favorecer a cooptação de obreiros com deficiência/reabilitados e propiciar sua inserção no mercado de trabalho (inteligência dos arts. 1º, III e IV, 3º, I, 170, caput, VII e VIII, da Constituição Federal, art. 93, da Lei nº 8.213/93, Convenção nº 159, da OIT, ratificada pelo Decreto Presidencial nº 6.949/2009, art. 27, que define os Princípios da Política de Reabilitação Profissional e Emprego Para Pessoas Deficientes). Existindo o ilícito, afigurado o nexo causal, o dano a direitos difusos, coletivos ou eventualmente direitos individuais homogêneos é in re ipsa, não exigindo prova. Indenização cabível quanto ao abalo no círculo moral da coletividade, a merecer reparação ante a violação perpetrada pela empresa.

Processo 0000246-93.2016.5.05.0511, Origem PJE, Relator(a) Juiz(a) Convocado(a) ANA PAOLA SANTOS MACHADO DINIZ

Diante das razões apresentadas nos três julgamentos, constata-se a alteração de paradigmas na fundamentação das decisões no caso concreto, com estreita correlação com a evolução do ordenamento jurídico brasileiro na concepção do modelo social da deficiência, impondo medidas e estratégias para eliminação das barreiras sociais que visem impedir o acesso aos postos de trabalho e o exercício da atividade laboral pela PcDI.

Visto que, como destaca Soares²²⁹, não se concebe mais o ordenamento jurídico como um sistema hermético, mas como uma ordem permeável aos valores e aos fatos da realidade cambiante. Diante disso, confirmamos a existência de um microsistema de normas laborais em defesa do Direito ao Trabalho da PcDI para a solução das lides trabalhistas dessa parcela populacional no Brasil.

5.3.2.2 TRT 06

Já o Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região TRT 06, com sede em **Recife**, estado de **Pernambuco**, no qual foi possível realizar a pesquisa jurisprudencial em seus acervos disponibilizado pelo site institucional sobre a solução das lides sobre a contratação e a manutenção dos postos de trabalho da PcD, que em seguida retratamos em três acórdãos destacados a seguir.

No julgamento da **Ementa nº1**, exarado em momento anterior à vigência da Lei Brasileira de Inclusão, disciplina o cumprimento das normas para contratação de PcD, destacando a previsão Legal da dispensa da contratação de PcD em razão da escassez de mão de obra, além de constatar a razoabilidade dos percentuais de contratação.

Realiza uma interpretação literal da norma, quando o mercado laboral para PcD neste período apresentava **déficit de 561 (quinhentas e sessenta e uma) vagas na Administração Pública**, seguido de **304 (trezentas e quatro) vagas nas Empresas públicas e Sociedades de Economia Mista** e **16.710 (dezesesseis mil setecentas e dez) vagas de empregadores privados**, segundo dados da **Tabela 50** a seguir.

No qual 264 (duzentos e sessenta e quatro) vínculos laborais ou 2,88%(dois vírgula oitenta e oito por cento) dos postos de trabalho foram

²²⁹ SOARES. Ricardo Mauricio Freire. Hermenêutica e interpretação jurídica. 3ª ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2017.

preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas, seguido de 8 (oito) empregos por outros meios de contratação, totalizando 272 (duzentos e setenta e dois) empregos, diante de 93.713 (noventa e três mil setecentos e treze) habitantes com deficiência intelectual em 2014, segundo os dados da **Tabela 51** a seguir.

TABELA 50 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado de Pernambuco-PE em 2014.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	648	556	25.162	26.366
Vagas Ocupadas	87(13.43%)	252(45.32%)	8.452(33.59%)	8.791(33.34%)
Deficit	561(86.57%)	304(54.68%)	16.710(66.41%)	17.575(66.66%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

TABELA 51 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado de Pernambuco-PE em 2014.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	4972(54.17%)	398(50.06%)	5370(53.85%)	117572.(23.67%)
PcD Auditiva	2001(21.80%)	262(32.96%)	2263(22.69%)	53383.(10.75%)
PcD Visual	1093(11.91%)	50(6.29%)	1143(11.46%)	232006.(46.71%)
PcD Mental/Intelectual	264(2.88%)	8(1.01%)	272(2.73%)	93713.(18.87%)
PcD Múltipla	75(.82%)	9(1.13%)	84(.84%)	-
Reabilitado	773(8.42%)	68(8.55%)	841(8.43%)	-
Total de PcD	9178(100%)	795(100%)	9973(100%)	496674.(100%)
Total de PcD(%)	92.03%	7.97%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

De modo diverso, o julgamento que resultou na elaboração da **Ementa nº 2**, visando destacar as normas constitucionais que instituíram o Estado Democrático de Direito com o objetivo de construir uma sociedade justa, pluralista e solidária, fundada na soberania, cidadania, dignidade da pessoa humana, valores sociais do trabalho e livre iniciativa, pluralismo político.

E ainda, para garantir o desenvolvimento, erradicação da pobreza para o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

No qual, para a concretude da norma, destaca a necessidade da inclusão da PcD nos direitos à educação, à saúde, ao lazer, à previdência social e ao trabalho.

Também adverte para a necessidade de adoção da política de inclusão, visando minimizar ou mesmo afastar as desigualdades, proporcionando a PcD a oportunidade de trabalho, como fator importante de integração e de realização pessoal.

Deu provimento ao recurso para cNo qualnação da empresa ao pagamento de indenização por dano moral coletivo quando a realidade do mercado laboral para PcD neste período apresentava **déficit de 416 (quatrocentas e dezesseis) vagas nas vagas na Administração Pública, seguido de 215 (duzentas e quinze) vagas nas Empresas públicas e Sociedades de Economia Mista e 10.190 (dez mil cento e noventa) vagas de empregadores privados**, segundo dados da **Tabela 52** a seguir.

No qual 265 (duzentas e sessenta e cinco) vagas foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas, seguido de 24 (vinte e quatro) vagas ocupadas por outros meios de contratação, perfazendo o total de 289 (duzentas e oitenta e nove) dos vínculos empregatícios, segundo os dados da **Tabela 53** a seguir.

TABELA 52 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado de Pernambuco-PE em 2018.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	487	507	19.771	20.765
Vagas Ocupadas	71(14.58%)	292(57.59%)	9.581(48.46%)	9.944(47.89%)
Deficit	416(85.42%)	215(42.41%)	10.190(51.54%)	10.821(52.11%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil.Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

TABELA 53 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado de Pernambuco-PE em 2018.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	5553(52.61%)	390(54.85%)	5943(52.75%)	117572.(23.67%)
PcD Auditiva	2071(19.62%)	177(24.89%)	2248(19.95%)	53383.(10.75%)
PcD Visual	1757(16.64%)	70(9.85%)	1827(16.22%)	232006.(46.71%)
PcD Mental/Intelectual	265(2.51%)	24(3.38%)	289(2.57%)	93713.(18.87%)
PcD Múltipla	115(1.09%)	6(.84%)	121(1.07%)	-
Reabilitado	795(7.53%)	44(6.19%)	839(7.45%)	-
Total de PcD	10556(100%)	711(100%)	11267(100%)	496674.(100%)
Total de PcD(%)	93.69%	6.31%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil.Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

No mesmo sentido, disciplina o julgamento que resultou na **Ementa nº 03**, reafirmando a necessidade da manutenção dos postos de trabalho da PcD, condicionando, portanto, a contratação de empregados classificados em concurso público, declarando inaceitável o comportamento da Empresa, sem justificativa jurídica, impondo a ação imediata e urgente de reparação pelo Poder Judiciário, para aos Candidatos a efetividade do bem da vida violado.

Ademais, a realidade do mercado laboral para PcD neste período se apresentava **déficit de 502 (quinhentas e duas) vagas na Administração Pública**, seguido de **269 (duzentas e sessenta e nove) nas Empresas públicas e sociedades de Economia Mista e 12.077 (doze mil e setenta e sete) vagas de empregadores privados**, segundo dados da **Tabela 54** a seguir.

No qual 273 (duzentos e setenta e três) postos de trabalho foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas, seguido de 12 (doze) empregos por outros meios de contratação, perfazendo o total de 285 (duzentos e oitenta e cinco) empregos, diante de 93.713 (noventa e três mil setecentos e treze) habitantes com deficiência intelectual, segundo os dados da **Tabela 55** a seguir.

TABELA 54 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado de Pernambuco-PE em 2016


	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	581	556	20.660	21.797
Vagas Ocupadas	79(13.60%)	287(51.62%)	8.583(41.54%)	8.949(41.06%)
Deficit	502(86.40%)	269(48.38%)	12.077(58.46%)	12.848(58.94%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

TABELA 55 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado de Pernambuco-PE em 2016.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	5045(52.98%)	398(53.21%)	5443(53.00%)	117572.(23.67%)
PcD Auditiva	2010(21.11%)	188(25.13%)	2198(21.40%)	53383.(10.75%)
PcD Visual	1340(14.07%)	69(9.22%)	1409(13.72%)	232006.(46.71%)
PcD Mental/Intelectual	273(2.87%)	12(1.60%)	285(2.78%)	93713.(18.87%)
PcD Múltipla	76(.80%)	4(.53%)	80(.78%)	-
Reabilitado	778(8.17%)	77(10.29%)	855(8.33%)	-
Total de PcD	9522(100%)	748(100%)	10270(100%)	496674.(100%)
Total de PcD(%)	92.72%	7.28%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

 EMENTA 1. ACÓRDÃO ANTERIOR A LEI 13.146/15 2015 SOBRE LEI COTAS PCD
PROC. Nº TRT - 0000585-96.2014.5.06.0413 Órgão Julgador: 2ª Turma Relator: Desembargador Paulo Alcântara Recorrentes: ASSOCIAÇÃO DOS AMIGOS DO PETRAPE e MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Recorridos: OS MESMOS Advogados: Saulo Ramos Coelho Mororo Procedência: 3ª Vara do Trabalho de Petrolina/PE. EMENTA: AÇÃO CIVIL PÚBLICA. RECURSO DA REQUERIDA. COTA LEGAL. INSUFICIÊNCIA OU INEXISTÊNCIA DE DEFICIENTES OU REABILITADOS NO MERCADO DE TRABALHO. A Lei 8213/1991 não prevê a dispensa da obrigação de fazer, pertinente à contratação de deficientes físicos no percentual por ela determinado, no caso de haver escassez de mão-de-obra. Haja vista serem razoáveis os percentuais estabelecidos pelo legislador a serem ocupados obrigatoriamente por deficientes que, no máximo, será de 5% do quantitativo de trabalhadores da empresa, não sendo de maneira alguma impossível a tarefa de encontrar trabalhadores deficientes aptos ao trabalho. Apelo da requerida a que se nega provimento. RECURSO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. MAJORAÇÃO DO VALOR DA MULTA PELO

DESCUMPRIMENTO DA OBRIGAÇÃO DE FAZER. Considerando que não cabe a esta Justiça Especializada atribuir novos critérios para a lei e extrapolando o valor almejado pela requerente daquele encontrado aplicando-se o critério legal por ela próprio indicado, não há que se provido o que pleito de majoração da multa, por passar longe de ser razoável, considerando-se ainda a atividade desempenhada pela ré. Recursos a que se nega provimento.



EMENTA 2. DE ACÓRDÃO POSTERIOR A LEI 13.146/15 2015 SOBRE LEI COTAS PCD

PROC. Nº TRT - 0000561-44.2018.5.06.0311 (RO)

Órgão Julgador : 2ª Turma

Relator : Desembargador Paulo Alcântara

Recorrentes: LOCAR SANEAMENTO AMBIENTAL LTDA. e MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Recorridos: OS MESMOS

Advogado: Emmanuel Bezerra Correia

Procedência: 1ª Vara do Trabalho de Caruaru - PE

RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. DESCUMPRIMENTO LEGAL DE CONTRATAR TRABALHADORES DEFICIENTES E/OU REABILITADOS, PARA INTEGRAR O QUADRO FUNCIONAL DA EMPRESA. DESOBEDIÊNCIA DA COTA PREVISTA NO ART. 93 DA LEI N. 8.213/91. **A Constituição Federal instituiu o Estado democrático de direito, com o objetivo de construir uma sociedade justa, pluralista e solidária, tendo como fundamentos: a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, pluralismo político, visando à garantia do desenvolvimento, da erradicação da pobreza, buscando o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (artigos 1º, e 3º, 5º, da Constituição).** Daí deriva a necessidade da inclusão de pessoas portadoras de necessidades nos direitos à educação, à saúde, ao lazer, à previdência social e também ao trabalho, dentre outros que garantem a todos os cidadãos, a observância dos princípios fundamentais consagrados na Carta Magna. **Observe-se que os direitos e garantias constitucionais somente se concretizam com a adoção da política de inclusão**, visando minimizar ou mesmo afastar as desigualdades, proporcionando às pessoas com limitações de saúde e com necessidades especiais, oportunidade de trabalho, fator importante de integração e de realização pessoal. E o art. 93 da Lei 8.213/91 dispõe sobre as cotas referentes à reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência e/ou reabilitadas, motivo pelo qual a Recorrida tem o dever de cumprir o percentual de 5% (cinco por cento), atendendo ao total de seus empregados. Em face de a Empresa não estar cumprindo as determinações legais, as postergando, com demonstração de ausência da diligência necessária à admissão de trabalhadores portadores de deficiência e/ou reabilitados, dentro da cota fixada por lei; além de promover a dispensa, sem justa causa, desses trabalhadores especiais, sem que admitisse outros, dá-se parcial provimento ao recurso do Ministério Público do Trabalho. Recurso ordinário da reclamada não provido.



EMENTA 3. ACÓRDÃO POSTERIOR A LEI 13.146/2015 SOBRE A MANUTENÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO PCD

PROC. Nº TRT - 0000804-71.2016.5.06.0015

Órgão Julgador: 2ª Turma

Relatora: Desembargadora Eneida Melo Correia de Araújo

Recorrentes: CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, JOSENILDO ROSA DA SILVA, EDNALDO DOS SANTOS CARVALHO e ALBÉRICO GOMES DA SILVA

Recorridos: OS MESMOS

Advogados: Lucas Ventura Carvalho Dias e Adriana Mello Oliveira de Campos Machado

Procedência: 15ª Vara do Trabalho do Recife - PE

EMENTA

RECURSO ORDINÁRIO DA CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. CONTRATAÇÃO DE CANDIDATOS APROVADOS EM CONCURSO PÚBLICO PARA CADASTRO RESERVA. PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS. AUSÊNCIA DE NOMEAÇÃO INJUSTIFICADA JURIDICAMENTE PELA EMPRESA RECLAMADA. INEXISTÊNCIA DE CUMPRIMENTO LEGAL DA RESERVA DE PERCENTUAL MÍNIMO DE VAGAS PARA EMPREGADOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS. Os elementos

dos autos evidenciam flagrante violação à norma inserta no art. 37, XXI, da Carta Magna, em virtude da contratação de trabalhadores terceirizados em **preterição dos candidatos aprovados no concurso público, ainda dentro do prazo de vigência do concurso em que aprovados os Autores, portadores de necessidades especiais. Direito subjetivo dos Autores - aprovados no processo seletivo para o cadastro reserva - que se assenta em normas constitucionais e infraconstitucionais. Comportamento inaceitável da Empresa que exige do Poder Judiciário imediata e urgente reparação**, assegurando aos Candidatos a efetividade do bem da vida violado, sem justificativa jurídica. Recurso Ordinário Empresarial ao qual se nega provimento.

Desse modo, diante da fundamentação dos julgamentos apresentados, é possível constatar que a evolução do nosso ordenamento jurídico e da interpretação da norma corrobora para a construção de estratégias de promoção do Direito Fundamental ao Trabalho da Pessoa com Deficiência Intelectual, precipuamente para dar dignidade a essa parcela populacional, na medida que potencializa a oportunidade de ingresso da mão de obra PcDI no mercado de trabalho brasileiro, proporcionando qualidade de vida e dignidade.

Visto que, como assevera Soares²³⁰, o hermeneuta, diante de um caso concreto, não estaria criando direito novo, mas racionalizando o sistema normativo, identificando os princípios que poderiam dar coerência e justificar a ordem jurídica e as instituições políticas vigentes.

5.3.2.3 TRT 07

O Tribunal Regional do Trabalho da sétima região TRT 07, exerce jurisdição em todo território do estado do **Ceará**, no qual realizamos a pesquisa em seu cervo jurisprudencial publicado no site institucional sobre a solução das lides sobre a contratação e a manutenção dos postos de trabalho da PcD, para retratar em três acórdãos destacados a seguir.

No julgamento da **Ementa nº1**, exarado em momento anterior à vigência da Lei Brasileira de Inclusão, disciplinou sobre o cumprimento das normas para contratação de PcD, realizando uma interpretação literal da norma, que não apresenta exceção ao cumprimento da regra de contratação, em caso de extinção de cargos pela empresa, visto que a norma visa proteger a pessoa PcD quando a realidade do mercado laboral para PcD neste período apresentava **déficit de 1.453 (mil quatrocentas e cinquenta e três) vagas na Administração Pública**, seguido de **266 (duzentas e sessenta e seis) vagas nas Empresas públicas e Sociedades de Economia Mista** e **7.293**

²³⁰ Soares. Ricardo Mauricio Freire. Hermenêutica e interpretação jurídica. 3ª ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2017.

(sete mil duzentas e noventa e três) vagas de empregadores privados, segundo dados da **Tabela 56** a seguir.

No qual, **não houve preenchimento de postos de trabalho no período do julgamento**, mesmo diante de 82.175 (oitenta e dois mil cento e setenta e cinco) habitantes com deficiência intelectual em 2000, segundo os dados da **Tabela 57** a seguir.

TABELA 56 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Ceará em 2000.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	1.506	266	9.547	11.319
Vagas Ocupadas	53(3.52%)	0(0.00%)	2.254(23.61%)	2.307(20.38%)
Deficit	1.453(96.48%)	266(100.00%)	7.293(76.39%)	9.012(79.62%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

TABELA 57 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Ceará em 2000.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	0(0.00%)	0(0.00%)	0(0.00%)	100140.(21.56%)
PcD Auditiva	0(0.00%)	0(0.00%)	0(0.00%)	54532.(11.74%)
PcD Visual	0(0.00%)	0(0.00%)	0(0.00%)	227537.(49.00%)
PcD Mental/Intelectual	0(0.00%)	0(0.00%)	0(0.00%)	82175.(17.70%)
PcD Múltipla	0(0.00%)	0(0.00%)	0(0.00%)	-
Reabilitado	0(0.00%)	0(0.00%)	0(0.00%)	-
Total de PcD	0(0.00%)	0(0.00%)	0(0.00%)	464384.(100%)
Total de PcD(%)	0%	0%	0%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

De outro modo, o julgamento que resultou na elaboração da **Ementa nº 2**, disciplina a aplicação do sentido literal da norma visando a manutenção da quota mínima.

E, que pese tenha havido dispensa de PcD, sem realizar aprofundamento no tema, sobre a dignidade humana e o exercício laboral da PcD, Pois, a realidade do

mercado laboral para PcD neste período apresentava **déficit de 534 (quinhentas e trinta e quatro) vagas na Administração Pública**, seguido de **392 (trezentas e noventa e duas) vagas nas Empresas públicas e Sociedades de Economia Mista** e **10.731 (dez mil setecentas e trinta e uma) vagas de empregadores privados**, segundo dados da **Tabela 58** a seguir.

No qual 457(quatrocentos e cinquenta e sete) postos de trabalho foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas, seguido de 15 (quinze) empregos por outros meios de contratação, diante de 82.175 (oitenta e dois mil cento e setenta e cinco) habitantes com deficiência intelectual, segundo os dados da **Tabela 59** a seguir.

TABELA 58 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Ceará em 2017.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	543	466	23.777	24.786
Vagas Ocupadas	9(1.66%)	74(15.88%)	13.046(54.87%)	13.129(52.97%)
Deficit	534(98.34%)	392(84.12%)	10.731(45.13%)	11.657(47.03%)


Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil.Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.


TABELA 59 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Ceará em 2017.


	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	8020(59.35%)	415(47.65%)	8435(58.65%)	100140.(21.56%)
PcD Auditiva	2391(17.70%)	294(33.75%)	2685(18.67%)	54532.(11.74%)
PcD Visual	1783(13.20%)	57(6.54%)	1840(12.79%)	227537.(49.00%)
PcD Mental/Intelectual	457(3.38%)	15(1.72%)	472(3.28%)	82175.(17.70%)
PcD Múltipla	128(.95%)	36(4.13%)	164(1.14%)	-
Reabilitado	733(5.42%)	54(6.20%)	787(5.47%)	-
Total de PcD	13512(100%)	871(100%)	14383(100%)	464384.(100%)
Total de PcD(%)	93.94%	6.06%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil.Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

No mesmo sentido, disciplina o julgamento que resultou na **Ementa nº 03**, reafirmando a necessidade da manutenção dos postos de trabalho da PcD, determinando que a Candidata classificada na prova objetiva do concurso público, na condição de pessoa com deficiência, tenha o direito de se submeter à perícia médica na fase seguinte do processo seletivo, No qual a realidade do mercado laboral para PcD neste período apresentava a mesma realidade do julgamento da Ementa 2.

	<p>EMENTA 1. ACÓRDÃO ANTERIOR A LEI 13.146/15 2015 SOBRE LEI COTAS PCD</p>
<p>PROCESSO Nº: 01909/2000-003-07-00-4 TIPO: RECURSO ORDINÁRIO RECORRENTE: TELEMAR- NORTE LESTE S/A RECORRIDO: FRANCISCO FERREIRA DA SILVA</p> <p>EMENTA: A dispensa de empregado portador de deficiência somente pode ocorrer quando o empregador tenha admitido substituto de condição semelhante, tal como previsto nos artigos 93, parágrafo primeiro, da Lei 8.213/91, e 36, parágrafo primeiro, do Decreto nº 3.298/99, pouco importando que tenha havido a extinção do cargo ocupado, porquanto as normas em referência visam à proteção da pessoa.</p>	

	<p>EMENTA 2. ACÓRDÃO POSTERIOR A LEI 13.146/15 2015 SOBRE LEI COTAS PCD</p>
<p>PROCESSO nº 0001627-96.2017.5.07.0010 (RO) RECORRENTE: FELIPE JOSE WANDERLEY RODRIGUES RECORRIDO: COMPANHIA ENERGETICA DO CEARA RELATOR: FRANCISCO TARCISIO GUEDES LIMA VERDE JUNIOR</p> <p>EMENTA</p> <p>DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. EMPREGADO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA. PEDIDO DE REINTEGRAÇÃO. CUMPRIMENTO DA COTA MÍNIMA ESTIPULADA NA LEI N. 8.213/1991. Na situação em apreço, apesar de a dispensa do reclamante, trabalhador portador de deficiência, não ter sido precedida da admissão de empregado em igual condição, a empresa acionada continuou a atender, ao tempo da ruptura do liame laboral firmado com o autor, a cota mínima estipulada no art. 93 da Lei n. 8.213/91. Em casos tais, entende-se que, da interpretação combinada do referido dispositivo legal, resulta a conclusão de que o condicionamento mencionado em seu parágrafo primeiro tem por finalidade assegurar o cumprimento da cota mínima firmada no ordenamento, de modo a evitar que, da dispensa do empregado, até que outro seja contratado, ocorra a vulneração do percentual imposto. Nesses termos, observado, na hipótese, o percentual mínimo para a contratação de beneficiário reabilitado ou de pessoa portadora de deficiência, reputa-se indevida a pretensão obreira de reintegração. Sentença confirmada. Recurso ordinário conhecido, mas não provido</p>	

	EMENTA 3. ACÓRDÃO POSTERIOR A LEI 13.146/2015 SOBRE A MANUTENÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO PCD
<p>PROCESSO nº 0080439-85.2017.5.07.0000 (MS) IMPETRANTE: JOELMA ALVES DA ROCHA CESAR IMPETRADA: PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO RELATOR: ANTONIO MARQUES CAVALCANTE FILHO EMENTA MANDADO DE SEGURANÇA. CONCESSÃO. CANDIDATA APROVADA NA PRIMEIRA FASE DE CONCURSO PÚBLICO PARA VAGAS DESTINADAS A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. DIREITO À CONVOCAÇÃO PARA EXAME MÉDICO PERICIAL, FASE SEGUINTE DO CERTAME. Candidata inscrita em concurso público, na condição de pessoa com deficiência, classificada na prova objetiva do certame, tem o direito de se submeter à perícia médica que constitui a fase seguinte daquele processo seletivo.</p>	

Diante da análise dos julgamentos concluímos que as normas protetivas do DTPcDI não expressam um único valor ou um padrão único.

Representam também um conjunto de princípios cuja eficácia jurídica depende dos mais diversos condicionantes fáticos. E, neste sentido, o direito de contratação mediante o percentual de cotas, representa uma relação mínima, visto que ressalta a prevalência de outros direitos que visem a integração social dos trabalhadores brasileiros com deficiência intelectual.

São estratégias para promoção do ingresso dessa população no mercado de trabalho, estabelecida a partir de uma visão ampliada do sentido da dignidade humana. Pois, viabiliza uma interpretação e aplicação do microssistema do DTPcDI preocupado com a realização dos valores e princípios jurídicos.

5.3.2.4 TRT 08

O Tribunal Regional do Trabalho da oitava região TRT 08, exerce a jurisdição em todo território dos estados do **Pará e Amapá**, no qual extraímos de seu acervo institucional disponibilizado no site, cujo resultado foi representado em três acórdãos a seguir.

No julgamento da **Ementa nº1**, exarado em momento anterior à vigência da Lei Brasileira de Inclusão foi denegada a ordem de segurança diante da dispensa de empregado PcD, por ausência de provas de que a empresa tenha cumprido com o percentual de contratação de PcD, realizando uma análise literal da lei, quando a realidade do mercado laboral para PcD neste período no estado do **Pará** apresentava **déficit de 212 (duzentas e doze) vagas na Administração Pública, seguido de**

286 (duzentas e oitenta e seis) vagas nas Empresas públicas e sociedades de Economia Mista e 8.056 (oito mil e cinquenta e seis) vagas de empregadores privados, segundo dados da **Tabela 60** a seguir.

No qual **194 (cento e noventa e quatro) vínculos laborais foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas**, seguido de 3 (três) empregos por outros meios de contratação, totalizando 197 (cento e noventa e sete) empregos, diante de 50.663 (cinquenta mil seiscentas e sessenta e três) residentes com deficiência intelectual, segundo os dados da **Tabela 61** a seguir.

TABELA 60 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Para-PA em 2014.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	224	389	11.764	12.377
Vagas Ocupadas	12(5.36%)	103(26.48%)	3.708(31.52%)	3.823(30.89%)
Deficit	212(94.64%)	286(73.52%)	8.056(68.48%)	8.554(69.11%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

TABELA 61 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Pará-PA em 2014.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	2379(59.13%)	167(54.75%)	2546(58.83%)	77302.(21.83%)
PcD Auditiva	753(18.72%)	89(29.18%)	842(19.45%)	36280.(10.25%)
PcD Visual	355(8.82%)	26(8.52%)	381(8.80%)	189791.(53.61%)
PcD Mental/Intelectual	194(4.82%)	3(.98%)	197(4.55%)	50663.(14.31%)
PcD Múltipla	99(2.46%)	5(1.64%)	104(2.40%)	-
Reabilitado	243(6.04%)	15(4.92%)	258(5.96%)	-
Total de PcD	4023(100%)	305(100%)	4328(100%)	354036.(100%)
Total de PcD(%)	92.95%	7.05%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

Já a realidade do mercado laboral para PcD no estado do **Amapá** no período do julgamento apresentava **déficit de 3 (três) vagas na Administração Pública**, seguido de **14 (catorze) vagas nas Empresas públicas e Sociedades de Economia**

Mistas e 504 (quinhentas e quatro) vagas de empregadores privados, totalizando 521 (quinhentas e vinte e uma) vagas, segundo dados da Tabela 62 do estado do Amapá a seguir.

No qual 18 (dezoito) postos de trabalho foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas, seguido de 1 (um) emprego por outro meio de contratação, totalizando 19 (dezenove) empregos, diante de 3.551 (três mil quinhentos e cinquenta e um) habitantes com deficiência intelectual, segundo os dados da Tabela 63 a seguir.

TABELA 62 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Amapá-AP em 2014.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	3	21	844	868
Vagas Ocupadas	0(0,00%)	7(33,33%)	340(40,28%)	347(39,98%)
Deficit	3(100,00%)	14(66,67%)	504(59,72%)	521(60,02%)

Fonte: Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

TABELA 63 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Amapá-AP em 2014.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	212(60,06%)	16(59,26%)	228(60,00%)	6144.(20,63%)
PcD Auditiva	72(20,40%)	3(11,11%)	75(19,74%)	2857.(9,59%)
PcD Visual	41(11,61%)	4(14,81%)	45(11,84%)	17233.(57,86%)
PcD Mental/Intelectual	18(5,10%)	1(3,70%)	19(5,00%)	3551.(11,92%)
PcD Múltipla	4(1,13%)	1(3,70%)	5(1,32%)	-
Reabilitado	6(1,70%)	2(7,41%)	8(2,11%)	-
Total de PcD	353(100%)	27(100%)	380(100%)	29785.(100%)
Total de PcD(%)	92,89%	7,11%	100,00%	-

Fonte: Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

Do mesmo modo, seguiu a fundamentação do julgamento que resultou na elaboração da **Ementa nº 2**, apresentando entendimento sobre a comprovação pela empresa da integralização da cota PcD, nos termos do art. 93 da Lei nº 8.213/91, não

havendo requisitos para a reparação pretendida, diante da realidade do mercado laboral para PcD neste período no estado do **Amapá** apresentar **déficit de 81 (oitenta e uma) vagas na Administração Pública**, seguida de **5 (cinco) vagas nas Empresas públicas e Sociedades de Economia Mista** e **305 (trezentas e cinco) vagas de empregadores privados**, segundo dados da **Tabela 64** a seguir.

No qual **24 (vinte e quatro) postos de trabalho foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas**, seguido de 1 (um) emprego por outro meio de contratação, totalizando 25 (vinte e cinco) empregos, diante em 3.551 (três mil quinhentos e cinquenta e um) habitantes com deficiência intelectual, segundo os dados da **Tabela 65** a seguir.

TABELA 64 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Amapá-AP em 2018.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	84	9	709	802
Vagas Ocupadas	3(3.57%)	4(44.44%)	404(56.98%)	411(51.25%)
Deficit	81(96.43%)	5(55.56%)	305(43.02%)	391(48.75%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil.Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai. 2020.

TABELA 65 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Amapá-AP em 2018.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	223(36.80%)	21(70.00%)	244(38.36%)	6144.(20.63%)
PcD Auditiva	66(10.89%)	4(13.33%)	70(11.01%)	2857.(9.59%)
PcD Visual	58(9.57%)	3(10.00%)	61(9.59%)	17233.(57.86%)
PcD Mental/Intelectual	24(3.96%)	1(3.33%)	25(3.93%)	3551.(11.92%)
PcD Múltipla	6(.99%)	0(.00%)	6(.94%)	-
Reabilitado	229(37.79%)	1(3.33%)	230(36.16%)	-
Total de PcD	606(100%)	30(100%)	636(100%)	29785.(100%)
Total de PcD(%)	95.28%	4.72%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil.Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

Já a realidade do mercado laboral para PcD no estado do **Pará** no período do julgamento apresentava **déficit de 58 (cinquenta e oito) vagas na Administração Pública**, seguido de **297 (duzentas e noventa e sete) vagas nas Empresas públicas e Sociedades de Economia Mista** e **4.695 (quatro mil seiscentas e noventa e cinco) vagas de empregadores privados**, segundo dados da **Tabela 66** a seguir.

No qual **241 (duzentos e quarenta e um) dos postos de trabalho foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas**, seguido de 10(dez) empregos por outros meios de contratação, totalizando de 251 (duzentos e cinquenta e um) empregos, diante de 50.663 (cinquenta mil seiscentos e sessenta e três) habitantes com deficiência intelectual, segundo os dados da **Tabela 67** a seguir.

TABELA 66 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Pará-PA em 2018.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	68	406	9.614	10.088
Vagas Ocupadas	10(14.71%)	109(26.85%)	4.919(51.16%)	5.038(49.94%)
Déficit	58(85.29%)	297(73.15%)	4.695(48.84%)	5.050(50.06%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

TABELA 67 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Pará-PA em 2018.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	2964(55.78%)	285(70.72%)	3249(56.83%)	77302.(21.83%)
PcD Auditiva	989(18.61%)	49(12.16%)	1038(18.16%)	36280.(10.25%)
PcD Visual	809(15.22%)	43(10.67%)	852(14.90%)	189791.(53.61%)
PcD Mental/Intelectual	241(4.54%)	10(2.48%)	251(4.39%)	50663.(14.31%)
PcD Múltipla	43(.81%)	3(.74%)	46(.80%)	-
Reabilitado	268(5.04%)	13(3.23%)	281(4.92%)	-
Total de PcD	5314(100%)	403(100%)	5717(100%)	354036.(100%)
Total de PcD(%)	92.95%	7.05%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

Em sentido diverso, realizando uma interpretação mais ampla, o julgamento que resultou na **Ementa nº 03**, afirma que é direito de candidato em concurso público portador de visão monocular a concorrer pelas vagas destinadas aos portadores de necessidades especiais.

Para tanto fundamenta a resolução da lidena afirmação da importância dos tratados internacionais atinentes à matéria, precipuamente na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e na Súmula nº 377 do STJ (determina que os portadores de visão monocular serão incluídos no rol de pessoas com deficiência), diante do mercado laboral para PcD neste período no **Pará** apresentar **déficit de 102 (cento e duas) vagas na Administração Pública**, seguido de **273 (duzentas e setenta e três) vagas nas Empresas públicas e Sociedades de Economia Mista** e **4.563 (quatro mil quinhentas e sessenta e três) vagas de empregadores privados**, segundo dados da **Tabela 68** a seguir.

No qual **262 (duzentas e sessenta e dois) dos postos de trabalho foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas**, seguido de 9 (nove) empregos por outros meios de contratação, totalizando 271 (duzentos e setenta e um) empregos, diante de 50.663 (cinquenta mil seiscentos e sessenta e três) habitantes com deficiência intelectual, segundo os dados da **Tabela 69** a seguir.

TABELA 68 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Pará-PA em 2016.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	111	377	9.779	10.267
Vagas Ocupadas	9(8.11%)	104(27.59%)	5.216(53.34%)	5.329(51.90%)
Deficit	102(91.89%)	273(72.41%)	4.563(46.66%)	4.938(48.10%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

TABELA 69 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Pará-PA em 2016.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	3195(56.98%)	261(66.75%)	3456(57.62%)	77302.(21.83%)

(continua)

TABELA 69 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Pará-PA em 2016.

(continuação)

PcD Auditiva	1083(19.32%)	65(16.62%)	1148(19.14%)	36280.(10.25%)
PcD Visual	718(12.81%)	34(8.70%)	752(12.54%)	189791.(53.61%)
PcD Mental/Intelectual	262(4.67%)	9(2.30%)	271(4.52%)	50663.(14.31%)
PcD Múltipla	86(1.53%)	6(1.53%)	92(1.53%)	-
Reabilitado	263(4.69%)	16(4.09%)	279(4.65%)	-
Total de PcD	5607(100%)	391(100%)	5998(100%)	354036.(100%)
Total de PcD(%)	93.48%	6.52%	100.00%	-

(conclusão)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em maii 2020.

Já a realidade do mercado laboral para PcD no estado do **Amapá** no período do julgamento apresentava **déficit de 7 (sete) vagas nas Empresas públicas e Sociedades de Economia Mista e 315 (trezentas e quinze) vagas de empregadores privados**, segundo dados da **Tabela 70** a seguir.

No qual 15 (quinze) postos de trabalho foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas, seguido de 1 (um) emprego por outro meio de contratação, perfazendo o total de 16 (dezesesseis) empregos, diante de 3.551 (três mil quinhentos e cinquenta e um) habitantes com deficiência intelectual, segundo os dados da **Tabela 71** a seguir.

TABELA 70 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Amapá em 2016.


	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	0(0%)	15	691	706
Vagas Ocupadas	0(0%)	8(53.33%)	376(54.41%)	384(54.39%)
Deficit	0(0%)	7(46.67%)	315(45.59%)	322(45.61%)


Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

TABELA 71 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Amapá em 2016.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	236(58.56%)	18(64.29%)	254(58.93%)	6144.(20.63%)
PcD Auditiva	73(18.11%)	5(17.86%)	78(18.10%)	2857.(9.59%)
PcD Visual	55(13.65%)	3(10.71%)	58(13.46%)	17233.(57.86%)
PcD Mental/Intelectual	15(3.72%)	1(3.57%)	16(3.71%)	3551.(11.92%)
PcD Múltipla	16(3.97%)	0(0.00%)	16(3.71%)	-
Reabilitado	8(1.99%)	1(3.57%)	9(2.09%)	-
Total de PcD	403(100%)	28(100%)	431(100%)	29785.(100%)
Total de PcD(%)	93.50%	6.50%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil.Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

 EMENTA 1. ACÓRDÃO ANTERIOR A LEI 13.146/15 2015 SOBRE LEI COTAS PCD	
<p>PROCESSO PJE TRT/SE-I/MS 0000344-46.2014.5.08.0000 IMPETRANTE: BANCO SANTANDER (BRASIL) S/A Dr. Ricardo Lopes Moreira AUTORIDADE COATORA: JUÍZO DA 11ª VARA DO TRABALHO DE BELÉM LITISCONSORTE: MAX CARLOS SARMENTO DE CASTRO Dr. Raimundo Kulkamp DISPENSA DE EMPREGADO PORTADOR DE NECESSIDADE ESPECIAL. DIREITO LÍQUIDO E CERTO. Inexistindo nos autos prova de que o Banco impetrante não deu cumprimento ao disposto no art. 93, parágrafo único, da Lei nº 8.213/91, capaz de demonstrar a veracidade dos fatos narrados na peça inicial, denega-se a segurança pretendida.</p>	

 EMENTA 2. ACÓRDÃO POSTERIOR A LEI 13.146/15 2015 SOBRE LEI COTAS PCD	
<p>Gab. Des. Luis José de Jesus Ribeiro PROCESSO nº 0000402-98.2018.5.08.0003 (RECURSO ORDINÁRIO) RECORRENTE: OI MOVEL S.A. - EM RECUPERACAO JUDICIAL ADV: CARLOS THADEU VAZ MOREIRA ADV: ROSANE PATRICIA PIRES DA PAZ RECORRIDO: CLEONICE GOES DE AZEVEDO ADV: MANOEL JOSE MONTEIRO SIQUEIRA</p>	

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DISPENSA DE EMPREGADOS SOB A COTA PCD. INTEGRALIZAÇÃO DO PERCENTUAL INDICADO NO ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/91. DESNECESSIDADE DE OBRIGAÇÃO DE CONTRATAÇÃO DE SUBSTITUTO EM CONDIÇÕES SEMELHANTES. Para a dispensa do empregado reabilitado ou portador de deficiência (tanto para os casos de contratação por prazo determinado como de contratação por prazo indeterminado) deve restar preenchido o quesito atinente à contratação de outro empregado em condições semelhantes. Por certo, não se trata de estabilidade no emprego, uma vez que a empresa não está impedida, a qualquer tempo, de exercer seu direito potestativo quanto à rescisão sem justo motivo, contudo, a legislação estabeleceu restrição com relação à prática de tal ato, que consiste na necessária contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social, com o propósito de preencher a cota prevista na lei. No entanto, o empregado sob tal condição não tem direito à nulidade da dispensa, mesmo sem a contratação de um substituto em situação similar, no caso da empregadora ter em seu quadro de pessoal empregados em condições semelhantes e em número que integralize a cota estabelecida na legislação vigente. A empresa comprovou a integralização da cota PCD, nos termos do art. 93 da Lei nº 8.213/91, pelo que não restaram preenchidos quaisquer dos requisitos necessários à reparação pretendida. Recurso provido



EMENTA 3. ACÓRDÃO POSTERIOR A LEI 13.146/2015 SOBRE A MANUTENÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO PCD

PROCESSO nº 0000428-76.2016.5.08.0000
 IMPETRANTE: JULIMAR ANTUNES PINTO
 ADVOGADO: JULIMAR ANTUNES PINTO
 AUTORIDADE COATORA: PRESIDENTE DA COMISSÃO DO CONCURSO DE SERVIDORES DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO
 Ementa
 MANDADO DE SEGURANÇA. CONCURSO PÚBLICO. PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS. VISÃO MONOCULAR. AMBLIOPIÁ POR ANOPSIA. SÚMULA 377 DO STJ. APLICAÇÃO. Candidato em concurso público portador de visão monocular tem direito a concorrer às vagas destinadas aos portadores de necessidades especiais, em conformidade com nosso ordenamento jurídico e os tratados internacionais atinentes à matéria, mormente a convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência. Deve-se levar em conta os termos da Súmula nº 377 do STJ, a qual foi, inclusive, citada no edital, que prevê que os portadores de visão monocular serão incluídos no rol de pessoas com deficiência. Segurança concedida.

Diante desses julgamentos é possível asseverar que os fundamentos das decisões como estratégias de promoção do Direito Fundamental ao Trabalho da Pessoa com Deficiência Intelectual ampliaram o sentido da norma diante das perspectivas dos direitos humanos já delineados no direito internacional e recepcionadas pelo Brasil, para então, promover no caso concreto a efetiva dignidade da PcDI na transposição de barreiras que impedem o pleno exercício laboral dessa parcela populacional.

5.3.2.5 TRT 09

O Tribunal Regional do Trabalho da nona região-TRT 09, exerce jurisdição em todo território do estado do **Paraná**, no qual realizamos a pesquisa em seu acervo jurisprudencial disponibilizado no site institucional sobre a solução das lides sobre a contratação e a manutenção dos postos de trabalho da PcD, para representa-las em três acordãos a seguir.

Assim, no julgamento da **Ementa nº1**, exarado em momento anterior à vigência da Lei Brasileira de Inclusão, destaca a validade da multa imposta, Pois, a empresa não comprovou a impossibilidade de contratação de pessoas com deficiência e/ou reabilitadas, nos termos do art. 93 da Lei 8.213/91, realiza uma interpretação literal da norma, apesar do mercado laboral para PcD neste período apresentar **déficit de 754 (setecentos e cinquenta e quatro) vagas na Administração Pública**, seguido de **439 (quatrocentas e trinta e nove) vagas nas Empresas públicas e Sociedades de Economia Mista e 25.614 (vinte e cinco mil seiscentas e catorze) vagas de empregadores privados**, segundo dados da **Tabela 72** a seguir.

No qual **1.632 (mil seiscentos e trinta e dois) postos de trabalho foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas**, seguido de 68 (sessenta e oito) empregos por outros meios de contratação, totalizando 1.700 (mil e setecentos) empregos, diante de 95.153 (noventa e cinco mil cento e cinquenta e três) habitantes com deficiência intelectual, segundo os dados da **Tabela 73** a seguir.

TABELA 72 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Paraná-PR em 2014.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	917	636	42.425	43.978
Vagas Ocupadas	163(17.78%)	197(30.97%)	16.811(39.63%)	17.171(39.04%)
Deficit	754(82.22%)	439(69.03%)	25.614(60.37%)	26.807(60.96%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Paineis de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

TABELA 73 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Paraná-PR em 2014.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	8298(47.13%)	904(48.39%)	9202(47.25%)	117891.(24.97%)
PcD Auditiva	3432(19.49%)	320(17.13%)	3752(19.27%)	56969.(12.07%)
PcD Visual	2247(12.76%)	104(5.57%)	2351(12.07%)	202079.(42.81%)
PcD Mental/Intelectual	1632(9.27%)	68(3.64%)	1700(8.73%)	95153.(20.16%)
PcD Múltipla	283(1.61%)	27(1.45%)	310(1.59%)	-
Reabilitado	1714(9.74%)	445(23.82%)	2159(11.09%)	-

(continua)

TABELA 73 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Paraná-PR em 2014.

(continuação)

Total de PcD	17606(100%)	1868(100%)	19474(100%)	472092.(100%)
Total de PcD(%)	90.41%	9.59%	100.00%	-

(conclusão)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

De modo diverso, o julgamento que resultou na elaboração da **Ementa nº 2**, apresenta uma interpretação mais ampla sobre o cumprimento da norma, considerando de ordem pública e imperativa, No qual as empresas devem se enquadrar e envidar esforços para seu cumprimento inadmitindo a postura passiva, diante da ausência de comprovação de impossibilidade de contratação de pessoas com deficiência e/ou reabilitadas, nos termos do art. 93 da Lei 8.213/91.

Manteve a aplicação da multa, quando a realidade do mercado laboral para PcD neste período se apresentava com **déficit de 638 (seiscentas e trinta e oito) vagas na Administração Pública**, seguido de **358 (trezentos e cinquenta e oito) vagas nas Empresas públicas e Sociedades de Economia Mista** e **16.559 (dezesesseis mil quinhentas e cinquenta e nove) vagas de empregadores privados**, segundo dados da **Tabela 74** a seguir.

No qual **2.445 (dois mil quatrocentos e quarenta e cinco) postos de trabalho foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas**, seguido de 106 (cento e seis) empregos por outros meios de contratação, totalizando 2.551 (dois mil quinhentos e cinquenta e um) empregos, diante de 95.153 (noventa e cinco mil cento e cinquenta e três) habitantes com deficiência intelectual, segundo os dados da **Tabela 75** a seguir.

TABELA 74 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Paraná-PR em 2018.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	858	594	39.031	40.483
Vagas Ocupadas	220(25.64%)	236(39.73%)	22.472(57.57%)	22.928(56.64%)
Deficit	638(74.36%)	358(60.27%)	16.559(42.43%)	17.555(43.36%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.


TABELA 75 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Paraná-PR em 2018.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	10833(45.52%)	798(41.93%)	11631(45.26%)	117891.(24.97%)
PcD Auditiva	4332(18.20%)	433(22.75%)	4765(18.54%)	56969.(12.07%)
PcD Visual	4394(18.46%)	263(13.82%)	4657(18.12%)	202079.(42.81%)
PcD Mental/Intelectual	2445(10.27%)	106(5.57%)	2551(9.93%)	95153.(20.16%)
PcD Múltipla	302(1.27%)	23(1.21%)	325(1.26%)	-
Reabilitado	1491(6.27%)	280(14.71%)	1771(6.89%)	-
Total de PcD	23797(100%)	1903(100%)	25700(100%)	472092.(100%)
Total de PcD(%)	92.60%	7.40%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em maio. 2020.

No mesmo sentido segue o fundamento do julgamento que resultou na **Ementa nº 03** ao reafirmar a necessidade da manutenção dos postos de trabalho da PcD por ser esta a “ratio legis” da norma, independentemente do cargo que ocupem e respeitando suas aptidões físicas.

Além de representar uma limitação ao direito potestativo de despedir e uma vez cumprida a exigência legal, incabível a reintegração no emprego, diante do mesmo panorama de déficit e da ocupação das vagas pela mão de obra da PcDI destacadas na Ementa 2.

 EMENTA 1. ACÓRDÃO ANTERIOR A LEI 13.146/15 2015 SOBRE LEI COTAS PCD
<p>TRT-PR-25-11-2014 AUSÊNCIA DE CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E/OU REABILITADOS. APLICABILIDADE DO ART. 93 DA LEI 8.213/91. O artigo 93 da Lei nº 8.213/91 revela-se uma medida de ação afirmativa adotada pelo Estado, para satisfazer plenamente o princípio da dignidade humana, com a inclusão de pessoas com deficiência e beneficiários reabilitados no mercado de trabalho, em atenção ao princípio da igualdade material. A referida norma é de ordem pública e imperativa. Não comprovada pela empresa a impossibilidade de contratação de pessoas com deficiência e/ou reabilitadas, nos termos do art. 93 da Lei 8.213/91, afasta-se a nulidade do auto de infração lavrado pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Recurso da União Federal a que se dá provimento para reconhecer a validade da multa aplicada à empresa recorrida. TRT-PR-45830-2013-015-09-00-9-ACO-40168-2014 - 3A. TURMA Relator: THEREZA CRISTINA GOSDAL Publicado no DEJT em 25-11-2014.</p>



2-EMENTA DE ACÓRDÃO POSTERIOR A LEI 13.146/15 2015 SOBRE LEI COTAS PCD

TRT-PR-20-02-2018 AUSÊNCIA DE CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E/OU REABILITADOS. APLICABILIDADE DO ART. 93 DA LEI 8.213/91. AUSÊNCIA DE NULIDADE DO AUTO DE INFRAÇÃO. O artigo 93 da Lei nº 8.213/91 revela-se uma medida de ação afirmativa adotada pelo Estado, para satisfazer plenamente o princípio da dignidade humana, com a inclusão de pessoas com deficiência e beneficiários reabilitados no mercado de trabalho, em atenção ao princípio da igualdade material. A referida norma é de ordem pública e imperativa e, portanto, devem as empresas nela enquadradas envidarem esforços no sentido de seu cumprimento, não se admitindo uma postura passiva. Não comprovada pela empresa de forma clara impossibilidade de contratação de pessoas com deficiência e/ou reabilitadas, nos termos do art. 93 da Lei 8.213/91, não há falar em nulidade do auto de infração lavrado pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Recurso da executada a que se nega provimento.

TRT-PR-51210-2015-651-09-00-3-ACO-02865-2018 - SEÇÃO ESPECIALIZADA
Relator: THEREZA CRISTINA GOSDAL



EMENTA 3. DE ACÓRDÃO POSTERIOR A LEI 13.146/2015 SOBRE A MANUTENÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO PCD

TRT-PR-10-07-2018 BENEFICIÁRIO REABILITADO. DISPENSA E SUBSTITUIÇÃO POR OUTRO EMPREGADO NAS MESMAS CONDIÇÕES. EMPRESA COM PERCENTUAL DE TRABALHADORES ACIMA DO LIMITE LEGAL. CUMPRIMENTO DO ART. 93, "CAPUT" E PARÁGRAFO 1º DA LEI Nº 8.213/91. REINTEGRAÇÃO INCABÍVEL. O "caput" do artigo 93 da Lei nº 8.213/91 prevê que "A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas". O § 1º desse dispositivo trouxe um limite objetivo ao poder potestativo do empregador, estabelecendo que "A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante". Nesse contexto, tem-se que, em que pese a proteção encartada no artigo supra transcrito, não há ilegalidade na dispensa se a empresa já mantinha o percentual dentro dos limites estipulados pelo art. 93 da Lei nº 8.213/91. Isso porque **o que está em voga não é a questão da substituição em si, pelo contrário, a "ratio legis" do preceito legal é manter a cota mínima para essa espécie de empregados, independente do cargo que ocupem, porém, por óbvio, respeitando suas aptidões físicas.** Trata-se de limitação ao direito potestativo de despedir, motivo pelo qual, uma vez cumprida a exigência legal, incabível a reintegração no emprego. Recurso do autor a que se nega provimento.

TRT-PR-01225-2016-003-09-00-9-ACO-11057-2018 - 6A. TURMA

Relator: SUELI GIL EL RAFIHI

Publicado no DEJT em 10-07-2018

Diante das fundamentações apresentadas nos julgamentos analisados, verificamos a estrita correlação entre a norma e a proteção social do exercício laboral da PcDI. As regras da Lei de Cotas se apresentam como base do sistema de

regulação, diante das incertezas e inseguranças da inserção dessa parcela da população brasileira no mercado de trabalho.

Com isso, a interpretação dos preceitos de proteção deve equacionar os valores e princípios incorporados no ordenamento jurídico brasileiro, visto que são também os fundamentos do DTPcDI ao passo que visa preservar a dignidade humana.

5.3.2.6 TRT 10

O Tribunal Regional do Trabalho da décima região-TRT 10, com jurisdição em todo território dos estados do **Distrito Federal e Tocantins** no qual foi possível realizar pesquisa em seu acervo jurisprudencial disponibilizado no site institucional sobre a solução das lides sobre a contratação e a manutenção dos postos de trabalho da PcD para representá-lo em três acórdãos destacados a seguir.

No julgamento da **Ementa nº1**, exarado em momento anterior à vigência da Lei Brasileira de Inclusão, disciplina a impossibilidade de enquadramento de candidato a concorrer para vagas PcD, realizando uma interpretação literal da norma, quando, a realidade do mercado laboral para PcD neste período no **Distrito Federal** apresentava **déficit de 260 (duzentos e sessenta) vagas na Administração Pública**, seguido de **11.052 (onze mil e cinquenta e duas) vagas nas Empresas públicas e Sociedades de Economia Mista** e **7.803 (sete mil oitocentos e três) vagas de empregadores privados**, segundo dados da **Tabela 76** a seguir.

No qual 568 (quinhentos e sessenta e oito) postos de trabalho foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas, seguido de 29 (vinte e nove) empregos por outros meios de contratação, totalizando 597 (quinhentos e noventa e sete) empregos, diante de 17.258 (dezessete mil duzentos e cinquenta e oito) residentes com deficiência intelectual em 2014, segundo os dados da **Tabela 77** a seguir.

TABELA 76 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Distrito Federal-DF em 2014.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	275	20.717	13.921	34.913
Vagas Ocupadas	15(5.45%)	9.665(46.65%)	6.118(43.95%)	15.798(45.25%)
Deficit	260(94.55%)	11.052(53.35%)	7.803(56.05%)	19.115(54.75%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

TABELA 77 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Distrito Federal-DF em 2014.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	5963(34.30%)	122(26.24%)	6085(34.09%)	23344.(21.79%)
PcD Auditiva	2723(15.66%)	265(56.99%)	2988(16.74%)	13498.(12.60%)
PcD Visual	2055(11.82%)	25(5.38%)	2080(11.65%)	53023.(49.50%)
PcD Mental/Intelectual	568(3.27%)	29(6.24%)	597(3.34%)	17258.(16.11%)
PcD Múltipla	169(.97%)	7(1.51%)	176(.99%)	-
Reabilitado	5909(33.99%)	17(3.66%)	5926(33.20%)	-
Total de PcD	17387(100%)	465(100%)	17852(100%)	107123.(100%)
Total de PcD(%)	97.40%	2.60%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

Já no estado do **Tocantins** a realidade do mercado laboral para PcD no período do julgamento apresentava **déficit de 12 (doze) vagas na Administração Pública e 650 (seiscentos e cinquenta) vagas de empregadores privados**, segundo dados da **Tabela 78** a seguir.

No qual **30 (trinta) postos de trabalho foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas**, seguido de 1 (uma) contratação por outro meio, diante de 11.958 (onze mil novecentos e cinquenta e oito) habitantes com deficiência intelectual, segundo os dados da **Tabela 79** a seguir.

TABELA 78 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Tocantins-TO em 2014.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	17	0(0%)	1.181	1.198
Vagas Ocupadas	5(29.41%)	0(0%)	531(44.96%)	536(44.74%)
Deficit	12(70.59%)	0(0%)	650(55.04%)	662(55.26%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

TABELA 79 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Tocantins-TO em 2014.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	330(59.14%)	51(76.12%)	381(60.96%)	11367.(18.32%)
PcD Auditiva	74(13.26%)	13(19.40%)	87(13.92%)	7397.(11.92%)
PcD Visual	82(14.70%)	0(.00%)	82(13.12%)	31340.(50.50%)
PcD Mental/Intelectual	39(6.99%)	1(1.49%)	40(6.40%)	11958.(19.27%)
PcD Múltipla	20(3.58%)	0(.00%)	20(3.20%)	-
Reabilitado	13(2.33%)	2(2.99%)	15(2.40%)	-
Total de PcD	558(100%)	67(100%)	625(100%)	62062.(100%)
Total de PcD(%)	89.28%	10.72%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

De modo diverso, o julgamento que resultou na elaboração da **Ementa nº 2** a seguir, realiza interpretação mais ampla sobre a inclusão social da PcD ao dar destaque à ausência de exclusividade da obrigação pelas empresas e similares.

Ao passo que exige a conduta proativa do Poder Público em não transferir suas responsabilidades pelo cumprimento de cotas pela aplicação de multas, visto não subsistir sequer lista indicada de pessoal capacitado para a absorção da mão de obra referida.

Destaca ainda a necessidade de ações conjuntas entre a sociedade e o poder público para a efetivação da inclusão de PcD no mercado de trabalho do Brasil, quando o mercado laboral para PcD neste período no **Distrito Federal** apresentava **déficit de 162 (cento e sessenta e duas) vagas na Administração Pública**, seguido de **9.298 (nove mil duzentas e noventa e oito) vagas nas Empresas Públicas e**

Sociedades de Economia Mista e 5.007 (cinco mil e sete) vagas de empregadores privados, segundo dados da **Tabela 80** a seguir.

No qual 652 (seiscentos e cinquenta e dois) postos de trabalho foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas, seguido de 24 (vinte e quatro) empregos por outros meios de contratação, totalizando 676 (seiscentos e setenta e seis) empregos, diante 17.258 (dezessete mil duzentos e cinquenta e oito) habitantes com deficiência intelectual, segundo os dados da **Tabela 81** a seguir.

TABELA 80 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Distrito Federal-DF em 2017.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	177	19.242	12.505	31.924
Vagas Ocupadas	15(8.47%)	9.944(51.68%)	7.498(59.96%)	17.457(54.68%)
Deficit	162(91.53%)	9.298(48.32%)	5.007(40.04%)	14.467(45.32%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

TABELA 81 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Distrito Federal-DF em 2017.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	7276(33.46%)	199(28.51%)	7475(33.30%)	23344.(21.79%)
PcD Auditiva	3476(15.98%)	390(55.87%)	3866(17.22%)	13498.(12.60%)
PcD Visual	2904(13.35%)	67(9.60%)	2971(13.24%)	53023.(49.50%)
PcD Mental/Intelectual	652(3.00%)	24(3.44%)	676(3.01%)	17258.(16.11%)
PcD Múltipla	212(.97%)	6(.86%)	218(.97%)	-
Reabilitado	7227(33.23%)	12(1.72%)	7239(32.25%)	-
Total de PcD	21747(100%)	698(100%)	22445(100%)	107123.(100%)
Total de PcD(%)	96.89%	3.11%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

Já no estado do **Tocantins** a realidade do mercado laboral para PcD neste período apresentava **déficit de 3 (três) vagas na Administração Pública e 460(quatrocentas e sessenta) vagas**, segundo dados da **Tabela 82** a seguir.

No qual **53 (cinquenta e três) postos de trabalho foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas**, seguido de 3 (três) empregos por outros meios de contratação, totalizando 56 (cinquenta e seis) vínculos empregatícios, diante de 11.958 (onze mil novecentos e cinquenta e oito) habitantes com deficiência intelectual em 2017, segundo os dados da **Tabela 83** a seguir.

TABELA 82 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Tocantins-TO em 2017.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	3	0(0%)	1.102	1.105
Vagas Ocupadas	0(.00%)	0(0%)	642(58.26%)	642(58.10%)
Deficit	3(100.00%)	0(0%)	460(41.74%)	463(41.90%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Pannel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil.Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

TABELA 83 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Tocantins-TO em 2017.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	355(53.63%)	57(67.06%)	412(55.15%)	11367.(18.32%)
PcD Auditiva	95(14.35%)	9(10.59%)	104(13.92%)	7397.(11.92%)
PcD Visual	121(18.28%)	9(10.59%)	130(17.40%)	31340.(50.50%)
PcD Mental/Intelectual	53(8.01%)	3(3.53%)	56(7.50%)	11958.(19.27%)
PcD Múltipla	23(3.47%)	0(.00%)	23(3.08%)	-
Reabilitado	15(2.27%)	7(8.24%)	22(2.95%)	-
Total de PcD	662(100%)	85(100%)	747(100%)	62062.(100%)
Total de PcD(%)	88.62%	11.38%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Pannel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil.Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

No mesmo sentido, disciplina o julgamento que resultou na **Ementa nº 03**, reafirmando a necessidade da manutenção dos postos de trabalho da PcD, determinando a convocação de candidato PcD pela imposição de pagamento de indenização por danos morais em face da ilegalidade da contratação de terceirizados, diante do mesmo panorama do mercado laboral para PcDI apresentado na Ementa 2.



EMENTA 1. ACÓRDÃO ANTERIOR A LEI 13.146/15 2015 SOBRE LEI COTAS PCD

NÚMERO CNJ: 0001046-32.2014.5.10.0001
 REDATOR: PAULO HENRIQUE BLAIR DE OLIVEIRA

EMENTA:

CONCURSO PÚBLICO. APROVAÇÃO EM COTA DE PORTADOR DE DEFICIÊNCIA. ARTIGO 4º, II, do DECRETO Nº3.298/99. NÃO ENQUADRAMENTO. IMPOSSIBILIDADE DE ADMISSÃO. Constatado não ser a reclamante portadora de deficiência auditiva compatível com o disposto no artigo 4º, II, do Decreto nº3.298/99, **não há como enquadrá-la como candidata classificada como Pessoa Com Deficiência – PCD a possibilitar sua concorrência ao cargo proposto.**

DISPOSITIVO: ACORDAM os integrantes da Egrégia Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, em sessão realizada na data e nos termos contidos na respectiva certidão de julgamento (v. fl. retro), aprovar o relatório, conhecer do recurso ordinário e, no mérito, negar-lhe provimento, nos termos do voto da Desembargadora Relatora. Ementa aprovada.
 .ELAINE MACHADO VASCONCELOS Desembargadora Relatora



EMENTA 2. ACÓRDÃO POSTERIOR A LEI 13.146/15 2015 SOBRE LEI COTAS PCD

NÚMERO CNJ: 0001605-69.2017.5.10.0102
 REDATOR: ALEXANDRE NERY DE OLIVEIRA
 DATA DE JULGAMENTO: 19/02/2020
 DATA DE PUBLICAÇÃO: 05/03/2020

EMENTA:

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E/OU REABILITADAS (PNE/PcD): CONTRATAÇÃO: COTA LEGAL. A inclusão social de PNE/PcD não é exclusiva das empresas e similares, ao contrário antes exige conduta proativa do Poder Público, que não pode buscar meramente transferir suas responsabilidades exigindo o cumprimento de cotas e aplicando multas quando as empresas simplesmente apenas podem buscar pessoal nas formas usuais, sem contar com lista disponibilizada de pessoas com dificuldades em condições de assumirem as vagas disponíveis.

No caso, a Autora demonstra ter buscado pessoal portador de necessidades especiais para as atividades exigidas em seus quadros funcionais, sem sucesso, não podendo ser responsabilizada pela falta de pessoal especial disponível, não havendo sequer lista indicada pela União ou pessoal capacitado para a absorção referida.


Recurso ordinário da parte Autora conhecido e provido.

DISPOSITIVO:

Por tais fundamentos, ACORDAM os integrantes da Egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, conforme certidão de julgamento: aprovar o relatório, conhecer o recurso ordinário e, no mérito, dar-lhe provimento, em consequência, inverter o ônus da sucumbência, com custas processuais no importe de R\$ 828,35, pela União, calculadas sobre o valor arbitrado à cNo qualnação de R\$ 41.417,39, dispensadas, nos termos do voto do Relator. Ementa aprovada.

Brasília (DF), 19 de fevereiro de 2020 (data do julgamento).

Desembargador ALEXANDRE NERY DE OLIVEIRA – Relator

	EMENTA 3. ACÓRDÃO POSTERIOR A LEI 13.146/2015 SOBRE A MANUTENÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO PCD
<p>NÚMERO CNJ: 0001265-16.2017.5.10.0009 REDATOR: ALEXANDRE NERY DE OLIVEIRA DATA DE JULGAMENTO: 27/03/2018 DATA DE PUBLICAÇÃO: 10/04/2018 EMENTA: - EMPRESA ESTATAL (CAIXA ECONÔMICA FEDERAL): CONCURSO PÚBLICO 2014 PARA CADASTRO RESERVA: EMPREGO PÚBLICO DE "TÉCNICO BANCÁRIO NOVO": VAGA DESTINADA A PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS (PcD/PNE): ALEGAÇÃO DE PRETERIÇÃO SOB FUNDAMENTO DE INDEVIDA TERCEIRIZAÇÃO DE VAGA OBJETO DO CERTAME: CRITÉRIOS DE VERIFICAÇÃO: EXEGESE DA SÚMULA REGIONAL 64/2017-TRT10: NECESSÁRIA PROVA DE DESVIO NO PRAZO DE VALIDADE DO CONCURSO MEDIANTE TERCEIRIZAÇÃO INDEVIDA DE ATIVIDADE FUNCIONAL CORRESPONDO QUALQUER E DE QUANTITATIVO TERCEIRIZADO DENTRO DO PERÍMETRO DA CLASSIFICAÇÃO DO CANDIDATO: CASO CONCRETO: EXISTÊNCIA DE TERCEIRIZAÇÃO IRREGULAR: PRETERIÇÃO DENTRO DO PERÍMETRO DA LISTA ESPECIAL DESTINADA A PcD/PNE: CONVOCAÇÃO DETERMINADA.- DANOS MORAIS: EXEGESE DA SÚMULA REGIONAL 60/2017: INDEVIDOS. Recurso da CEF conhecido, preliminares rejeitadas e, no mérito, provido em parte. DISPOSITIVO: Por tais fundamentos, ACORDAM os integrantes da egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, conforme certidão de julgamento: aprovar o relatório, conhecer o recurso, rejeitar as preliminares e, no mérito, dar-lhe parcial provimento, nos termos do voto do Relator. Ementa aprovada. Brasília/DF, 27 de março de 2018 (data do julgamento). Desembargador ALEXANDRE NERY DE OLIVEIRA – Relator</p>	

Desse modo, diante da análise dos fundamentos dos julgamentos, constata-se que o Poder Judiciário também exerce influência na criação de políticas públicas. No qual são utilizados os conceitos de justiça e igualdade de proteção ao hipossuficiente (do empregado com deficiência intelectual) para promover o tratamento desigual necessário ao fomento da igualdade jurídica para o ingresso da mão de obra PcD no mercado de trabalho brasileiro.

5.3.2.7 TRT 12

O Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região-TRT 12 está sediado em Florianópolis, Estado de **Santa Catarina** no qual extraímos de seu acervo jurisprudencial os posicionamentos sobre a solução das lides sobre a contratação e a manutenção dos postos de trabalho da PcD, retratados nos três acordãos destacados a seguir.

No julgamento da **Ementa nº01**, exarado em momento anterior à vigência da Lei Brasileira de Inclusão, apresenta uma interpretação literal da lei para justificar o descumprimento da norma para contratação de PcD, pela ausência de mão de obra qualificada de pessoas reabilitadas ou deficientes, sem, contudo, incentivar uma atuação proativa da empresa, quando a realidade do mercado laboral para PcD neste

período apresentava **déficit de 441 (quatrocentas e quarenta e uma) vagas na Administração Pública**, seguido de **451 (quatrocentos e cinquenta e uma) vagas, nas Empresas públicas e Sociedades de Economia Mista e 23.439 (vinte e três mil quatrocentas e trinta e nove) vagas de empregadores privados**, segundo dados da **Tabela 84** a seguir.

No qual 1.444 (mil quatrocentos e quarenta e quatro) postos de trabalho foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas, seguido de 32 (trinta e dois) vínculos laborais por outros meios de contratação, totalizando 1.476 (mil quatrocentos e setenta e seis) empregos, diante de 47.386 (quarenta e sete mil trezentos e oitenta e seis) habitantes com deficiência intelectual, segundo os dados da **Tabela 85** a seguir.

TABELA 84 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado de Santa Catarina-SC em 2013.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	652	558	35.632	36.842
Vagas Ocupadas	211(32.36%)	107(19.18%)	12.193(34.22%)	12.511(33.96%)
Deficit	441(67.64%)	451(80.82%)	23.439(65.78%)	24.331(66.04%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

TABELA 85 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado de Santa Catarina-SC em 2013.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	4702(35.44%)	615(38.61%)	5317(35.78%)	76821.(27.02%)
PcD Auditiva	3267(24.63%)	116(7.28%)	3383(22.77%)	37513.(13.19%)
PcD Visual	1719(12.96%)	53(3.33%)	1772(11.92%)	122585.(43.12%)
PcD Mental/Intelectual	1444(10.88%)	32(2.01%)	1476(9.93%)	47386.(16.67%)
PcD Múltipla	169(1.27%)	30(1.88%)	199(1.34%)	-
Reabilitado	1966(14.82%)	747(46.89%)	2713(18.26%)	-
Total de PcD	13267(100%)	1593(100%)	14860(100%)	284305.(100%)
Total de PcD(%)	89.28%	10.72%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

Do mesmo modo, o julgamento que resultou na elaboração da **Ementa nº 2**, disciplina a possibilidade de dispensa sem justa causa do trabalhador “portador” de deficiência ou o reabilitado pelo INSS, desde que seja demonstrado o esforço na observância do percentual estabelecido na legislação para efetivar a contratação de outro empregado, em condições semelhantes, diante da realidade do mercado laboral para PcD neste período apresentava déficit de 451 (quatrocentas e cinquenta e uma) vagas na Administração Pública, seguido de **416 (quatrocentas e dezesseis) vagas nas Empresas públicas e sociedades de Economia Mista e 19.479 (dezenove mil quatrocentas e setenta e nove) vagas de empregadores privados**, segundo dados da **Tabela 86** a seguir.

No qual **1.806 (mil oitocentos e seis postos) de trabalho foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas**, seguido de 68 (sessenta e oito) vínculos empregatícios por outros meios de contratação, totalizando 1.874 (mil oitocentos e setenta e quatro) empregos, diante de 47.386 (quarenta e sete mil trezentos e oitenta e seis) habitantes com deficiência intelectual, segundo os dados da **Tabela 87** a seguir.

TABELA 86 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado de Santa Catarina-SC em 2015.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	643	569	34.419	35.631
Vagas Ocupadas	192(29.86%)	153(26.89%)	14.940(43.41%)	15.285(42.90%)
Deficit	451(70.14%)	416(73.11%)	19.479(56.59%)	20.346(57.10%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

TABELA 87 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado de Santa Catarina-SC em 2015.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	6025(37.26%)	517(35.19%)	6542(37.09%)	76821.(27.02%)
PcD Auditiva	3537(21.87%)	161(10.96%)	3698(20.96%)	37513.(13.19%)
PcD Visual	2382(14.73%)	109(7.42%)	2491(14.12%)	122585.(43.12%)

(Continua)

TABELA 87 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado de Santa Catarina-SC em 2015.


(Continuação)


PcD Mental/Intelectual	1806(11.17%)	68(4.63%)	1874(10.62%)	47386.(16.67%)
PcD Múltipla	209(1.29%)	30(2.04%)	239(1.35%)	-
Reabilitado	2211(13.67%)	584(39.75%)	2795(15.85%)	-
Total de PcD	16170(100%)	1469(100%)	17639(100%)	284305.(100%)
Total de PcD(%)	91.67%	8.33%	100.00%	-


(Conclusão)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil.Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

No mesmo sentido, foi o fundamento do julgamento que resultou na **Ementa nº 03**, reafirmando a necessidade da manutenção dos postos de trabalho da PcD, condicionando-o a dispensa imotivada de empregado PcD/reabilitado à contratação de substituto nas mesmas condições, sob pena de nulidade e diante do mesmo panorama do mercado laboral para PcD retratado na análise do julgamento da **Ementa 02**.

	EMENTA 1. ACÓRDÃO ANTERIOR A LEI 13.146/15 2015 SOBRE LEI COTAS PCD
	<p>Acórdão-1ªC RO 0000170-89.2013.5.12.0055 ART. 93 DA LEI Nº 8.213/1991. Não caracteriza descumprimento do disposto no art. 93 da Lei nº 8.213/1991 quando ausente mão de obra qualificada de pessoas reabilitadas ou deficientes.</p>

	EMENTA 2. ACÓRDÃO POSTERIOR A LEI 13.146/15 2015 SOBRE LEI COTAS PCD
	<p>Acórdão-1ªC RO 0002019-42.2015.5.12.0018 DISPENSA DE TRABALHADOR DEFICIENTE OU REABILITADO ART. 93 DA LEI Nº 8.213/1991. CONTRATAÇÃO DE OUTRO EMPREGADO EM CONDIÇÃO SEMELHANTE. DEMONSTRAÇÃO DO EMPENHO EMPRESARIAL DE PREENCHIMENTO DAS COTAS MÍNIMAS LEGAIS. POSSIBILIDADE. O empregador sujeito à observância das cotas previstas no art. 93 da Lei nº 8.213/1991, ainda que não tenha o seu respectivo quadro mínimo integralmente preenchido, eventualmente pode dispensar sem justa causa o trabalhador portador de deficiência ou o reabilitado pelo INSS desde que demonstre o seu esforço na observância do percentual estabelecido e efetive a contratação de outro empregado, em condições semelhantes àquele dispensado. Hipótese em que não se defere a reintegração no emprego.</p>



EMENTA 3. ACÓRDÃO POSTERIOR A LEI 13.146/2015 SOBRE A MANUTENÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO PCD

Acórdão-4ªC RO 0002587-31.2015.5.12.0027 EMPREGADO DEFICIENTE FÍSICO. DISPENSA. LEI 8.213/91. REQUISITOS. No caso de empregado que ocupa vaga destinada a deficiente físico ou reabilitado, a lei impõe limite ao direito potestativo do empregador de resilição do contrato de trabalho, condicionando a dispensa à coexistência de dois requisitos, quais sejam: o **preenchimento do número de cotas de deficientes e a contratação de outro empregado em condições semelhantes às do empregado dispensado.**

Diante da análise dos fundamentos dos julgamentos é notória a necessidade de que a decisão do Poder Judiciário realize uma interpretação ampliada da norma de proteção ao Direito ao Trabalho do empregado com deficiência intelectual, como incentivo para a criação de postos de trabalho com condições necessárias ao pleno exercício laboral dessa parcela da população brasileira.

Neste aspecto, reafirmamos a subsistência do microsistema legislativo que denominamos de DTPcDI para suplantar as barreiras que impeçam as práticas inclusivas no mercado laboral do Brasil.

5.3.2.8 TRT 18

O Tribunal Regional do Trabalho da décima oitava região-TRT 18, exerce jurisdição em todo território do estado de **Goiás** no qual pesquisamos seu acervo jurisprudencial disponibilizado no site institucional diante das lides sobre a Lei de Cotas e a manutenção dos postos de trabalho da PCD para retratá-lo em três acórdãos destacados a seguir.

No julgamento da **Ementa nº1**, exarado em momento anterior à vigência da Lei Brasileira de Inclusão destacava a importância da legislação para promover o exercício de atividade laborativa por PcD.

Visto tratar-se de norma de ordem pública, cujo cumprimento demanda esforço contundente de seus destinatários, sob pena de esvaziamento do comando legal, diante da realidade do mercado laboral para PcD neste período apresentar **déficit de 182 (cento e oitenta e dois) posto de trabalho na Administração Pública**, seguido de **140 (cento e quarenta) vagas nas Empresas públicas e Sociedades de Economia Mista e 10.478 (dez mil quatrocentos e setenta e oito) postos de trabalho de empregadores privados**, segundo dados da **Tabela 88** a seguir.

No qual 276 (duzentos e setenta e seis) dos postos de trabalho foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas, seguido de 11 (onze) postos de trabalho por outro meio de contratação, totalizando 287 (duzentos e oitenta e sete) empregos, segundo os dados da **Tabela 89** a seguir.

TABELA 88 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado de Goiás-GO em 2014.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	328	259	14.854	15.441
Vagas Ocupadas	146(44.51%)	119(45.95%)	4.380(29.49%)	4.645(30.08%)
Deficit	182(55.49%)	140(54.05%)	10.474(70.51%)	10.796(69.92%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil.Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

TABELA 89 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado de Goiás-GO em 2014.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	2926(57.58%)	200(48.90%)	3126(56.93%)	64010.(23.07%)
PcD Auditiva	974(19.17%)	108(26.41%)	1082(19.70%)	33907.(12.22%)
PcD Visual	410(8.07%)	19(4.65%)	429(7.81%)	129289.(46.60%)
PcD Mental/Intelectual	276(5.43%)	11(2.69%)	287(5.23%)	50247.(18.11%)
PcD Múltipla	94(1.85%)	15(3.67%)	109(1.99%)	-
Reabilitado	402(7.91%)	56(13.69%)	458(8.34%)	-
Total de PcD	5082(100%)	409(100%)	5491(100%)	277453.(100%)
Total de PcD(%)	92.55%	7.45%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil.Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

De modo diverso foi a fundamentação do julgamento que resultou na elaboração da **Ementa nº 2** para disciplinar a hipótese de descumprimento da norma de contratação de PcD.

Destaca os esforços engendrados pela autora para o preenchimento das vagas e a ausência de candidatos suficientes para o preenchimento do mínimo legal exigido, desautorizando a responsabilização da empresa com a imposição de multa pelo descumprimento da norma.

Sem, contudo, reconhecer o caráter geral dos esforços (Estado, sociedade e iniciativa privada) para o fim legal. Visto que a realidade do mercado laboral para PcD neste período apresentava **déficit de 523 (quinhentos e vinte e três) vagas na Administração Pública**, seguido de **341 (trezentos e quarenta e uma) vagas nas Empresas públicas e Sociedades de Economia Mista** e **3.091 (três mil e noventa e uma) vagas de empregadores privados**, segundo dados da **Tabela 90** a seguir.

No qual **453 (quatrocentos e cinquenta e três) postos de trabalho foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas**, seguido de 25 (vinte e cinco) vínculos por outros meios de contratação, totalizando 478 (quatrocentos e setenta e oito) vínculos, diante de 50.217 (cinquenta mil duzentos e dezessete) habitantes com deficiência intelectual, segundo os dados da **Tabela 91** a seguir.

TABELA 90 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado de Goiás-GO em 2018.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	250	332	13.346	13.928
Vagas Ocupadas	22(8.80%)	193(58.13%)	6.031(45.19%)	6.246(44.84%)
Deficit	228(91.20%)	139(41.87%)	7.315(54.81%)	7.682(55.16%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.



TABELA 91 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado de Goiás-GO em 2018.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	3674(54.25%)	343(56.88%)	4017(54.47%)	64010.(23.07%)
PcD Auditiva	1204(17.78%)	118(19.57%)	1322(17.93%)	33907.(12.22%)
PcD Visual	792(11.70%)	63(10.45%)	855(11.59%)	129289.(46.60%)
PcD Mental/Intelectual	453(6.69%)	25(4.15%)	478(6.48%)	50247.(18.11%)
PcD Múltipla	105(1.55%)	7(1.16%)	112(1.52%)	-
Reabilitado	544(8.03%)	47(7.79%)	591(8.01%)	-
Total de PcD	6772(100%)	603(100%)	7375(100%)	277453.(100%)
Total de PcD(%)	91.82%	8.18%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

Do mesmo modo segue a fundamentação do julgamento que resultou na **Ementa nº 03** ao reafirmar a necessidade de subsistência da segurança jurídica para o caso do empregado que fora contratado sem a observância da vedação de dispensa arbitrária e com nítidos contornos discriminatórios.

Pois, restou comprovado nos autos que a triagem feita por chefes e encarregados de cada sessão, na escolha dos trabalhadores para demissão culminou na dispensa justamente do trabalhador PcD. Diante disso, foi determinada a reintegração, diante do mesmo panorama do mercado laboral PcD descrito no julgamento da Ementa 2.

	<p>EMENTA 1. ACÓRDÃO ANTERIOR A LEI 13.146/15 2015 SOBRE LEI COTAS PCD</p>
<p>PROCESSO TRT - RO - 0001687-46.2014.5.18.0082 RELATOR : DESEMBARGADOR PAULO PIMENTA RECORRENTE : MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO ADVOGADO : PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO RECORRIDA : META LIMPEZA E CONSERVAÇÃO LTDA. ADVOGADA : ANNA CAROLLINA VAZ PACCIOLI AMARAL ORIGEM : 2ª VT DE APARECIDA DE GOIÂNIA JUÍZA : ENEIDA MARTINS PEREIRA DE SOUZA EMENTA: AÇÃO ANULATÓRIA. AUTO DE INFRAÇÃO. MULTA ADMINISTRATIVA. COTAS DESTINADAS A REABILITADOS PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL E PESSOAS COM NECESSIDADES ESPECIAIS, HABILITADAS. DESCUMPRIMENTO DO ART. 93 DA LEI 8.213/1991. O art. 93 da Lei 8.213/91, ao fixar a obrigatoriedade das empresas que possuam mais de cem empregados preencherem percentual de suas vagas com reabilitados da Previdência Social e pessoas com necessidades especiais reveste-se do caráter de norma de ordem pública, cujo cumprimento demanda esforço contudente de seus destinatários, sob pena de esvaziamento do comando legal.</p>	
	<p>EMENTA 2. ACÓRDÃO POSTERIOR A LEI 13.146/15 2015 SOBRE LEI COTAS PCD</p>
<p>PROCESSO TRT - RO - 0010018-55.2018.5.18.0121 RELATOR : DESOR. EUGÊNIO JOSÉ CESÁRIO ROSA RECORRENTE : 1. UNIÃO FEDERAL (AGU) PROCURADOR : VINÍCIUS DE FREITAS ESCOBAR RECORRENTE : 2. GOIASA GOIATUBA ÁLCOOL LTDA. (ADESIVO) ADVOGADO : RICARDO PEREIRA DE FREITAS GUIMARÃES RECORRIDOS : OS MESMOS ORIGEM : 1ª VT DE ITUMBIARA JUIZ : RODRIGO DIAS DA FONSECA EMENTA RECURSO DE REVISTA. NULIDADE DO AUTO DE INFRAÇÃO. MULTA ADMINISTRATIVA POR DESCUMPRIMENTO DO DISPOSTO NO ARTIGO 93 DA LEI 8.213/91. IMPOSSIBILIDADE DE PREENCHIMENTO POR FALTA DE INTERESSADOS SUFICIENTES. O art. 93 da Lei nº 8.213/91 tem por escopo a inserção no mercado de trabalho de beneficiários de afastamento previdenciário</p>	

reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência por meio da reserva de um percentual dos cargos a serem preenchidos nas empresas. Entretanto, o acervo probatório dos autos evidencia que, não obstante os esforços engendrados pela autora para o preenchimento das vagas, não houve candidatos interessados suficientes para o preenchimento do mínimo legal exigido. **A empresa, portanto, não pode ser responsabilizada pela ausência de interesse de profissionais habilitados para o exercício das funções ofertadas.**



EMENTA 3. ACÓRDÃO POSTERIOR A LEI 13.45/2025 SOBRE A MANUTENÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO PCD

PROCESSO TRT - ROPS - 0010184-16.2019.5.18.0004
 RELATOR : DESEMBARGADOR GERALDO RODRIGUES DO NASCIMENTO
 RECORRENTE(S) : JONATAS CARVALHO DE CASTRO
 ADVOGADO(S) : LUIZ GUSTAVO NICOLI E OUTRO(S)
 RECORRIDO(S) : TELEFÔNICA BRASIL S/A
 ADVOGADO(S) : JOSÉ ALBERTO COUTO MACIEL E OUTRO(S)
 ORIGEM : 4ª VT DE RIO GOIÂNIA-GO
 JUIZ(ÍZA) : MARCELO ALVES GOMES

EMENTA

EMENTA: GARANTIA DE EMPREGO. CONTRATAÇÃO SOB CONDIÇÕES ESPECIAIS. REINTEGRAÇÃO. Malgrado contratado no sistema geral, a intenção do autor, em vindicar regramento específico, no ato da ruptura, afronta o princípio da boa-fé objetiva (*venire contra factum proprium*). A coerência deve pautar as condutas das partes, a fim de se evitar a violação da legítima expectativa, que fora criada justamente por conta de atitudes tomadas ao longo da relação jurídica. Apelo desprovido.

Independente do fato do Obreiro ter sido ou não contratado para integrar as cotas da Reclamada, é fato que, na condição de PCD, goza das benesses trazidas pela *Lei n.º 8.213/91*, sob pena de se cancelar a discriminação, inclusive, haja vista que uma empresa poderia contratar um PCD sem integrá-lo nas cotas, para só posteriormente decidir se o enquadrará nas referidas vagas reservadas, de modo que, pode neste interregno rescindir o contrato sem observar as determinações legais" fl.500).

Argumenta não haver "prova de que o Obreiro não integrou as cotas da Ré, vez que a Empregadora não juntou qualquer documento atinente a elas, sequer comprovando que cumpre com as reservas legais, de modo que o Obreiro poderia estar devidamente indicado na referida relação sonogada pela Reclamada" (fl. 500).

Ressalta que "dispensa não somente é arbitrária, mas conforme toda exposição fática, tem nítidos contornos discriminatórios, pois a triagem feita por chefes e encarregados de cada sessão na escolha dos trabalhadores que deveriam ser demitidos, culminou no desemprego do trabalhador PcD, prática coibida pelo *artigo 7º, inciso XXXI, da Constituição Federal* e pelo *artigo 1º da Lei 9.029/95*" (fl. 506).

Destaca que o desconhecimento de fatos pela preposta enseja confissão.

Pugna pela reforma do julgado, a fim de que seja reconhecida a nulidade da dispensa, com sua consequente reintegração.

Da análise dos fundamentos da jurisprudência selecionada subsiste uma nítida defesa da norma de ordem pública, diante da imposição de esforços para o seu cumprimento, sob pena de esvaziamento do comando legal, sem descuidar do abrandamento na imposição do comprimento da norma no caso da ausência de candidatos interessados para o preenchimento do mínimo legal exigido.

Já a Ementa 3, seu fundamento jurídico reforça a vedação da dispensa arbitrária como ato discriminatório e culminando no desemprego do trabalhador PcD, (prática coibida pelo artigo 7º, inciso XXXI, da Constituição Federal e pelo artigo 1º da Lei 9.029/95) com a imposição de sua reintegração ao posto de trabalho como medida necessária à reparação do abuso de direito.

Nestes casos, o intérprete reconhece e revela os valores fundantes da norma de proteção ao trabalho da pessoa com deficiência de modo a adaptá-la às mudanças operadas na vida social. Com isso, essa interpretação é essencial para a aplicação das normas do DTPcDI com a imposição de medidas necessárias à inserção da mão de obra PcDI no mercado de trabalho brasileiro.

5.3.3 Análise da Jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho de pequeno porte.

Após realizar a pesquisa no acervo das decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho de pequeno porte, inicialmente organizamos o quantitativo dos processos e seus temas que foram descritos na **Tabela 92** a seguir.

Das quais destacamos os principais fundamentos que retratavam o posicionamento mais recentes em momento anterior e posterior á vigência da Lei Brasileira de Inclusão nas lides sobre o cumprimento do percentual das cotas e da manutenção dos postos de trabalho da PcDI.

TABELA 92 – Quantitativo da Pesquisa Jurisprudencial Sobre a Lei de Cotas e a Manutenção de Posto de Trabalho da PCD nos Sites dos TRTs.

Palavras chave	Resultado da pesquisa
TRT 11	
PCD	16 Acórdãos analisados
Lei de Cotas	04 Acórdãos
Manutenção dos postos de trabalho	01 Acórdãos
TRT 13	
PCD	16 Acórdãos analisados
Lei de Cotas	07 Acórdãos
Manutenção dos postos de trabalho	06 Acórdãos
TRT 14	
PCD	12 Acórdãos analisados
Lei de Cotas	02 Acórdãos
Manutenção dos postos de trabalho	05 Acórdãos
TRT 16	
PCD	09 Acórdãos analisados
Lei de Cotas	01Acórdãos
Manutenção dos postos de trabalho	02 Acórdãos
TRT 17	
PCD	21 Acórdãos analisados
Lei de Cotas	05 Acórdãos
Manutenção dos postos de trabalho	03 Acórdãos

(continua)

TABELA 92 – Quantitativo da Pesquisa Jurisprudencial Sobre a Lei de Cotas e a Manutenção de Posto de Trabalho da PCD nos Sites dos TRTs.

(continuação)

TRT 19	
PCD	28 Acórdãos analisados
Lei de Cotas	12 Acórdãos
Manutenção dos postos de trabalho	08 Acórdãos
TRT20	
PCD	05 Acórdãos analisados
Lei de Cotas	01 Acórdãos
Manutenção dos postos de trabalho	01 Acórdãos
TRT 21	
PCD	19 Acórdãos analisados
Lei de Cotas	12 Acórdãos
Manutenção dos postos de trabalho	01 Acórdãos
TRT 22	
PCD	23 Acórdãos analisados
Lei de Cotas	16 Acórdãos
Manutenção dos postos de trabalho	03 Acórdãos
TRT 23	
PCD	17 Acórdãos analisados
Lei de Cotas	05 Acórdãos
Manutenção dos postos de trabalho	03 Acórdãos
TRT 24	
PCD	21 Acórdãos analisados
Lei de Cotas	08 Acórdãos
Manutenção dos postos de trabalho	09 Acórdãos

(conclusão)

Autor: Produção própria. Fonte: Levantamento jurisprudencial. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/guest/justica-do-trabalho>>. Acesso: 16 jan 2020 a 29 mar. 2020.

5.3.3.1 TRT 11

O Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região-TRT 11 está sediado em Manaus, Estado de Amazonas, exercendo a jurisdição em todo território dos estados **Amazonas e Roraima**, no qual realizamos pesquisa no acervo jurisprudencial sobre a solução das lides sobre a contratação e a manutenção dos postos de trabalho da PcD, para retratá-las em três acórdãos destacados a seguir.

No julgamento da **Ementa nº1**, exarado em momento anterior à vigência da Lei Brasileira de Inclusão, visa disciplinar o cumprimento das normas para contratação de PcD.

Para tanto, realiza uma interpretação literal da norma, sem apresenta exceção ao cumprimento da regra de contratação, em caso de extinção de cargos pela empresa, para proteger a pessoa PcD.

Diante da realidade do mercado laboral de **Roraima** para PcD neste período apresentar **déficit de 9 (nove) vagas nas Empresas públicas e Sociedades de Economia Mista e 114 (cento e catorze) vínculos laborais de empregadores privados**, segundo dados da **Tabela 93** a seguir.

No qual **nenhum posto de trabalho foi preenchido pela mão de obra PcD**, diante de 2.796 (dois mil setecentos e noventa e seis) habitantes, segundo os dados da **Tabela 94** a seguir.

TABELA 93 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado de Roraima-RR em 2005.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	0(0%)	9	120	129
Vagas Ocupadas	0(0%)	0(.00%)	6(5.00%)	6(4.65%)
Deficit	0(0%)	9(100.00%)	114(95.00%)	123(95.35%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

TABELA 94 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado de Roraima-RR em 2005.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	0(.00%)	0(.00%)	0(.00%)	4099.(21.17%)
PcD Auditiva	0(.00%)	0(.00%)	0(.00%)	2153.(11.12%)
PcD Visual	0(.00%)	0(.00%)	0(.00%)	10317.(53.28%)
PcD Mental/Intelectual	0(.00%)	0(.00%)	0(.00%)	2796.(14.44%)
PcD Múltipla	0(.00%)	0(.00%)	0(.00%)	-
Reabilitado	0(.00%)	0(.00%)	0(.00%)	-
Total de PcD	0(.00%)	0(.00%)	0(.00%)	19365.(100%)
Total de PcD(%)	0%	0%	0%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai. 2020.

Já no estado do **Amazonas** a realidade do mercado laboral para PcD neste período apresentava **déficit de 19 (dezenove) vagas na Administração Pública**, seguido de **90 (noventa) vagas nas Empresas públicas e Sociedades de Economia Mista** e **4.686 (quatro mil seiscentas e oitenta e seis) vagas de empregadores privados**, segundo dados da **Tabela 95** a seguir.

No qual, também, **nenhum posto de trabalho foi preenchido pela mão de obra PcD**, diante 22.202(vinte e dois mil duzentos e dois) habitantes com deficiência intelectual, segundo os dados da **Tabela 96** a seguir.

TABELA 95 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Amazonas-AM em 2005.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	24	97	6.727	6.848
Vagas Ocupadas	5(20.83%)	7(7.22%)	2.041(30.34%)	2.053(29.98%)
Deficit	19(79.17%)	90(92.78%)	4.686(69.66%)	4.795(70.02%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil.Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

TABELA 96 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Amazonas-AM em 2005.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	0(.00%)	0(.00%)	0(.00%)	31837.(21.18%)
PcD Auditiva	0(.00%)	0(.00%)	0(.00%)	15513.(10.32%)
PcD Visual	0(.00%)	0(.00%)	0(.00%)	80732.(53.72%)
PcD Mental/Intelectual	0(.00%)	0(.00%)	0(.00%)	22202.(14.77%)
PcD Múltipla	0(.00%)	0(.00%)	0(.00%)	-
Reabilitado	0(.00%)	0(.00%)	0(.00%)	-
Total de PcD	0(.00%)	0(.00%)	0(.00%)	150284.(100%)
Total de PcD(%)	0%	0%	0%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil.Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

Do mesmo modo, segue o fundamento do julgamento que resultou na elaboração da **Ementa nº 02**, ao disciplinar a aplicação do sentido literal da norma para a manutenção da quota mínima da mão de obra PcD.

E, que pese tenha havido dispensa, sem realizar aprofundamento sobre o tema e sua correlação com o valor do trabalho e a dignidade humana.

No mesmo sentido, foi o fundamento do julgamento que resultou na **Ementa nº 03** em reafirmar a necessidade da manutenção dos postos de trabalho da PcD com a determinação de que a Candidata classificada na prova objetiva do concurso público, na condição de pessoa com deficiência, tenha o direito de se submeter à perícia médica na fase seguinte do processo seletivo.

Ademais, a realidade do mercado laboral para PcD em ambos os períodos dos julgamentos o estado do **Amazonas** apresentava **déficit de 92 (noventa e duas) vagas na Administração Pública**, seguido de **32 (trinta e duas) vagas nas Empresas públicas e Sociedades de Economia Mista** e **2.857 (duas mil oitocentas e cinquenta e sete) vagas de empregadores privados**, segundo dados da **Tabela 97** a seguir.

No qual **131 (cento e trinta e uma) postos de trabalho foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas**, seguido de 11 (onze) empregos por outros meios de contratação, totalizando 142 (cento e quarenta e dois) empregos, diante de 22.202 (vinte e dois mil duzentos e dois) habitantes com deficiência intelectual, segundo os dados da **Tabela 98** a seguir.

TABELA 97 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Amazonas-AM em 2018.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	100	43	7.832	7.975
Vagas Ocupadas	8(8.00%)	11(25.58%)	4.975(63.52%)	4.994(62.62%)
Deficit	92(92.00%)	32(74.42%)	2.857(36.48%)	2.981(37.38%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

TABELA 98 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Amazonas-AM em 2018.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	3167(60.24%)	168(61.09%)	3335(60.29%)	31837.(21.18%)
PcD Auditiva	865(16.45%)	39(14.18%)	904(16.34%)	15513.(10.32%)
PcD Visual	747(14.21%)	29(10.55%)	776(14.03%)	80732.(53.72%)
PcD Mental/Intelectual	131(2.49%)	11(4.00%)	142(2.57%)	22202.(14.77%)
PcD Múltipla	44(.84%)	5(1.82%)	49(.89%)	-
Reabilitado	303(5.76%)	23(8.36%)	326(5.89%)	-
Total de PcD	5257(100%)	275(100%)	5532(100%)	150284.(100%)
Total de PcD(%)	95.03%	4.97%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil.Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

Já no estado do **Roraima** a realidade do mercado laboral para PcD neste período apresentava **déficit de 22 (vinte e duas) vagas na Administração Pública**, seguido de **13 (treze) vagas nas Empresas públicas e Sociedades de Economia Mista e 86 (oitenta e seis) de empregadores privados**, segundo dados da **Tabela 99** a seguir.

No qual 17 (dezessete) postos de trabalho foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas, seguido de 1 (um) vínculo laboral por outro meio de contratação, totalizando 18 (dezoito) vínculos, diante de 2.796 (dois mil setecentos e noventa e seis) habitantes com deficiência intelectual, segundo os dados da **Tabela 100** a seguir.

TABELA 99 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado de Roraima-RR em 2018.


	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	22	14	394	430
Vagas Ocupadas	0(0.00%)	1(7.14%)	308(78.17%)	309(71.86%)
Deficit	22(100.00%)	13(92.86%)	86(21.83%)	121(28.14%)


Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil.Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai. 2020.

TABELA 100 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado de Roraima-RR em 2018.


	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	196(56.00%)	17(70.83%)	213(56.95%)	4099.(21.17%)
PcD Auditiva	58(16.57%)	3(12.50%)	61(16.31%)	2153.(11.12%)
PcD Visual	61(17.43%)	3(12.50%)	64(17.11%)	10317.(53.28%)
PcD Mental/Intelectual	17(4.86%)	1(4.17%)	18(4.81%)	2796.(14.44%)
PcD Múltipla	7(2.00%)	0(0.00%)	7(1.87%)	-
Reabilitado	11(3.14%)	0(0.00%)	11(2.94%)	-
Total de PcD	350(100%)	24(100%)	374(100%)	19365.(100%)
Total de PcD(%)	93.58%	6.42%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em maio. 2020.

 EMENTA1. ACÓRDÃO ANTERIOR A LEI 13.146/15 2015 SOBRE LEI COTAS PCD	
<p>MULTA ADMINISTRATIVA. COTAS DESTINADAS A PESSOAS PORTADORAS DE NECESSIDADES ESPECIAIS. DESCUMPRIMENTO DO ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91. Não há que se falar em ofensa ao art. 93 da Lei nº 8.213/91, quando a fiscalização da SRT comprovou a dificuldade em preencher percentual de vagas de reabilitados pela Previdência Social ou portadores de deficiência. Recurso conhecido e não provido.</p> <p>Processo: 0002589-64.2005.5.11.0008; Data Disponibilização: 12/08/2013; Relator(a): Maria de Fátima Neves Lopes</p>	

 EMENTA 2. ACÓRDÃO POSTERIOR A LEI 13.146/15 2015 SOBRE LEI COTAS PCD	
<p>0000498-95.2019.5.11.0003 Data Disponibilização: 09/09/2019 Órgão Julgador: 3ª Vara do Trabalho de Manaus Desembargador(a) / Juiz(a): ADILSON MACIEL DANTAS Ementa não cadastrada Inteiro Teor: PODER JUDICIÁRIO JUSTIÇA DO TRABALHO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO 3ª Vara do Trabalho de Manaus ATOrd 0000498-95.2019.5.11.0003 AUTOR: SAMSUNG ELETRONICA DA AMAZONIA LTDA RÉU: UNIÃO FEDERAL (PGFN) - AM Fundamentação SENTENÇA I - RELATÓRIO: SAMSUNG ELETRÔNICA DA AMAZÔNIA LTDA ingressou com Ação Anulatória em desfavor da UNIÃO FEDERAL buscando, em síntese, a nulidade de determinados autos de infração, bem como da declaração de dívida a este respeito, com a consequente suspensão da inscrição na dívida ativa e liberação de certidão negativa de débito. Aduz, em síntese, que a motivação dos autos de infração foi equivocada uma vez que a requerente de tudo</p>	

fez para poder suprir as vagas de trabalho para pessoas com deficiência, contudo, não encontrou no mercado número suficiente para preencher tais vagas obrigadas por lei, razões pelas quais sustenta a inviabilidade da referida inscrição. Deferida a liminar requerida (Id. 005f2da). A Requerida defendeu-se aduzindo que a atividade desenvolvida pelos Agentes de Inspeção do Trabalho é essencialmente vinculada e tem por finalidade precípua a fiscalização do fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho; que a requerente não teria observado fielmente a legislação quanto ao número de empregados portadores de necessidades especiais; que o AFT agiu dentro do campo da legalidade; pugna, portanto, pela improcedência ação. É o relatório. II - FUNDAMENTAÇÃO: A priori, cumpre esclarecer que **a competência do Judiciário para a revisão de atos administrativos restringe-se ao controle da legalidade e da legitimidade do ato impugnado**. Por legalidade entende-se a conformidade do ato com a norma que o rege; por legitimidade, entende-se a conformidade do ato com a moral administrativa e com o interesse coletivo. O que é vedado ao Judiciário é apreciar o mérito administrativo, que é de competência absoluta da própria administração. (Processo: 0000498-95.2019.5.11.0003; Data Disponibilização: 09/09/2019; Órgão Julgador: 3ª Vara do Trabalho de Manaus; Relator(a): ADILSON MACIEL DANTAS)



EMENTA 3. ACÓRDÃO POSTERIOR A LEI 13.146/2015 SOBRE A MANUTENÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO PCD

0000401-23.2018.5.11.0006
 Data Disponibilização: 21/06/2018
 Órgão Julgador: 6ª Vara do Trabalho de Manaus
 Desembargador(a) / Juiz(a): DANIEL CARVALHO MARTINS
 Ementa não cadastrada

Inteiro Teor: sejam, atender a legislação que versa sobre as questões em litígio, ou seja, contratar pessoas portadoras de deficiência no quantitativo exigido. **No Brasil existem mais de 24 milhões de pessoas portadoras de deficiência. A legislação visa garantir ações governamentais necessárias ao pleno exercício dos seus direitos básicos, tal qual o direito ao trabalho, quem em suma, visa proporcionar o acesso desses cidadãos brasileiros a terem uma vida com dignidade. (...)** A requerente alega ainda que só seria plausível a penalidade aplicada, se o ente fiscalizador oferecesse condições para o cumprimento da legislação. Entretanto, a função desse órgão de fiscalização não é a de dar condições para o cumprimento da lei, mas sim, fiscalizar o cumprimento da lei, emitir notificação infracional quando de seu descumprimento e orientar, quando possível, a empresa sobre as determinações legais. O que a autoridade fiscal pode fazer é conceder alguns prazos para que a empresa cumpra com sua cota de aprendiz e PCD, o que foi feito no presente caso. Pois bem. No âmbito dos Tratados Internacionais, temos que o Brasil é signatário da Convenção n.º 159 da OIT, o que implica comprometimento em formular e executar uma política nacional sobre emprego de pessoas reabilitadas ou com deficiência. O art. 1º dessa norma internacional conceitua pessoa com deficiência como aquela cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir neste fiquem substancialmente reduzidas devido a uma comprovada deficiência física ou mental. O art. 3º, por sua vez, determina que deverão ser asseguradas medidas adequadas de reabilitação profissional ao alcance de todas as categorias desse grupo de pessoas, promovendo oportunidades de emprego no mercado regular de trabalho. O país também reconheceu a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, aprovada pela Assembleia Geral da ONU em 1975, a qual dispõe, em seu art. 3º: As pessoas deficientes têm o direito inerente de respeito por sua dignidade humana...

(Processo: 0000401-23.2018.5.11.0006; Data Disponibilização: 21/06/2018; Órgão Julgador: 6ª Vara do Trabalho de Manaus; Relator(a): DANIEL CARVALHO MARTINS)

Valem ressaltar que a fundamentação do julgamento que resultaram na **Ementa 1**, em momento anterior à vigência da Lei Brasileira de Inclusão, posicionar-se contrário à ofensa ao art. 93 da Lei nº 8.213/91 diante da justificativa da a fiscalização da SRT sobre a dificuldade do preenchimento do percentual de vagas de reabilitados pela Previdência Social ou portadores de deficiência.

Além da fundamentação da decisão que resultou na **Ementa 2** se ater à vedação pelo Judiciário para apreciar o mérito administrativo em razão compreender mérito de competência absoluta da própria administração.

E da fundamentação que resultou na decisão da **Ementa 3**, apresentar uma fundamentação adequada aos fins da legislação que versa a contratação de pessoas portadoras de deficiência no quantitativo exigido, além de apresentar dados estatísticos dessa população.

Defendendo a garantia das ações governamentais como necessárias ao pleno exercício do direito ao trabalho e assim proporcionar o acesso desses cidadãos brasileiros à dignidade.

Pois, destaca a introdução do ordenamento jurídico brasileiro dos Tratados Internacionais, como a Convenção n.º 159 da OIT, o que implica comprometimento em formular e executar uma política nacional sobre emprego de pessoas reabilitadas ou com deficiência e também da Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, com direito ao respeito por sua dignidade humana.

Neste aspecto o interprete reconhece e revela os valores fundantes da norma de proteção ao trabalho da pessoa com deficiência de modo a adaptá-la às mudanças operadas na vida social. Com isso, essa interpretação é essencial na justificação e implementação das normas do DTPcDI, como um microsistema necessário à imposição da sociedade na construção de novas estratégias para inserção da PcDI no mercado de trabalho brasileiro.

5.3.3.2 TRT 13

O Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região-TRT13, com sede em João Pessoa, Estado da Paraíba, no qual realizamos pesquisa em seu acervo jurisprudencial disponibilizado no site institucional sobre a solução das lides sobre a contratação e a manutenção dos postos de trabalho da PcD, que retratamos em três acórdãos destacados a seguir.

Diante dos fundamentos do julgamento que resultou na **Ementa nº1**, exarado em momento anterior à vigência da Lei Brasileira de Inclusão, disciplina o cumprimento das normas para contratação de PcD, além de realizar uma interpretação literal da norma, não apresenta exceção ao cumprimento da regra de contratação da mão de obra PcD no caso de extinção de cargos pela empresa.

Pois, a norma visa proteger a pessoa PcD estando diante da realidade do mercado laboral para PcD que neste período apresentava **déficit de 35 (trinta e cinco) vagas na Administração Pública**, seguido de **195 (cento e noventa e cinco) vagas nas Empresas públicas e Sociedades de Economia Mista** e **2.526 (dois mil quinhentos e vinte e seis) vagas de empregadores privados**, segundo dados da **Tabela 101** a seguir.

No qual **33(trinta e três) vínculos laborais foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas**, seguido de 3 (três) empregos por outros meios de contratação, totalizando 36 (trinta e seis) empregos, diante de 41.047 (quarenta e um mil e quarenta e sete) habitantes com deficiência intelectual, segundo os dados da **Tabela 102** a seguir.

TABELA 101 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado da Paraíba-PB em 2013.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	35	214	4.567	4.816
Vagas Ocupadas	0(0.00%)	19(8.88%)	2.041(44.69%)	2.060(42.77%)
Deficit	35(100.00%)	195(91.12%)	2.526(55.31%)	2.756(57.23%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

TABELA 102 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do estado da Paraíba-PB em 2013.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	1516(64.48%)	164(63.57%)	1680(64.39%)	47142.(23.51%)
PcD Auditiva	376(15.99%)	26(10.08%)	402(15.41%)	22150.(11.05%)
PcD Visual	135(5.74%)	7(2.71%)	142(5.44%)	90138.(44.96%)
PcD Mental/Intelectual	33(1.40%)	3(1.16%)	36(1.38%)	41047.(20.47%)
PcD Múltipla	18(.77%)	0(0.00%)	18(.69%)	-
Reabilitado	273(11.61%)	58(22.48%)	331(12.69%)	-
Total de PcD	2351(100%)	258(100%)	2609(100%)	200477.(100%)
Total de PcD(%)	90.11%	9.89%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

De outro modo, o julgamento que resultou na elaboração da **Ementa nº 2**, destaca a violação não apenas dos ditames da Constituição Federal, mas também da Convenção Internacional sobre Direitos da Pessoa com Deficiência com a imposição da indenização por danos morais e manutenção da reintegração do empregado, diante da realidade do mercado laboral para PcD que neste período apresentava **déficit de 34 (trinta e quatro) vagas na Administração Pública**, seguido de **203 (duzentas e três) vagas nas Empresas públicas e Sociedades de Economia Mista** e **2.142 (duas mil cento e quarenta e duas) vagas de empregadores privados**, segundo dados da **Tabela 103** a seguir.

No qual, **57 (cinquenta e sete) postos de trabalho foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas**, seguido de 7 (sete) empregos por outros meios de contratação, totalizando 64 (sessenta e quatro) empregos, diante de 41.047 (quarenta e um mil e quarenta e sete) habitantes com deficiência intelectual, segundo os dados da **Tabela 104** a seguir.

TABELA 103 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado da Paraíba-PB em 2015.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	35	207	4.507	4.749
Vagas Ocupadas	1(2.86%)	4(1.93%)	2.365(52.47%)	2.370(49.91%)
Deficit	34(97.14%)	203(98.07%)	2.142(47.53%)	2.379(50.09%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

TABELA 104 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado da Paraíba-PB em 2015.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	1624(64.11%)	181(76.37%)	1805(65.16%)	47142.(23.51%)
PcD Auditiva	327(12.91%)	16(6.75%)	343(12.38%)	22150.(11.05%)
PcD Visual	166(6.55%)	10(4.22%)	176(6.35%)	90138.(44.96%)
PcD Mental/Intelectual	57(2.25%)	7(2.95%)	64(2.31%)	41047.(20.47%)
PcD Múltipla	27(1.07%)	3(1.27%)	30(1.08%)	-

(Continua)

TABELA 104 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado da Paraíba-PB em 2015.

(Continuação)

Reabilitado	332(13.11%)	20(8.44%)	352(12.71%)	-
Total de PcD	2533(100%)	237(100%)	2770(100%)	200477.(100%)
Total de PcD(%)	91.44%	8.56%	100.00%	-

(Conclusão)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

No mesmo sentido, segue o fundamento do julgamento que resultou na **Ementa nº 03** em reafirmar a necessidade da manutenção dos postos de trabalho da PcD No qual o candidato deve comprovar sua condição de pessoa com deficiência, para seguir no processo seletivo.

Visto que a realidade do mercado laboral para PcD neste período apresentava **déficit de 11 (onze) vagas na Administração Pública, seguido de 85 (oitenta e cinco) vagas nas Empresas públicas e Sociedades de Economia Mista e 1.982 (mil novecentos e oitenta e duas) vagas de empregadores privados**, segundo dados da **Tabela 105** a seguir.

No qual 52 (cinquenta e dois) postos de trabalho foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas, seguido de 8 (oito) empregos por outros meios de contratação, totalizando 60 (sessenta) empregos, diante de 41.047 (quarenta e um mil e quarenta e sete) residentes com deficiência intelectual, segundo os dados da **Tabela 106** a seguir.

TABELA 105 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado Paraíba-PB em 2017.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	11	204	4.263	4.478
Vagas Ocupadas	0(.00%)	119(58.33%)	2.281(53.51%)	2.400(53.60%)
Deficit	11(100.00%)	85(41.67%)	1.982(46.49%)	2.078(46.40%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

TABELA 106 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado Paraíba-PB em 2017.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	1496(57.01%)	195(60.37%)	1691(57.38%)	47142.(23.51%)
PcD Auditiva	357(13.61%)	81(25.08%)	438(14.86%)	22150.(11.05%)
PcD Visual	266(10.14%)	15(4.64%)	281(9.54%)	90138.(44.96%)
PcD Mental/Intelectual	52(1.98%)	8(2.48%)	60(2.04%)	41047.(20.47%)
PcD Múltipla	37(1.41%)	11(3.41%)	48(1.63%)	-
Reabilitado	416(15.85%)	13(4.02%)	429(14.56%)	-
Total de PcD	2624(100%)	323(100%)	2947(100%)	200477.(100%)
Total de PcD(%)	89.04%	10.96%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.



EMENTA 1. ACÓRDÃO ANTERIOR A LEI 13.146/15 2015 SOBRE LEI COTAS PCD

Processo 0069900-65.2013.5.13.0022 (SUAP)

Publicação 27 de março de 2014

Julgamento 25 de março de 2014

Redator (a) Wolney De Macedo Cordeiro

EMENTA: AÇÃO ANULATÓRIA DE AUTO DE INFRAÇÃO. EMPRESA DE CONSTRUÇÃO CIVIL. NECESSIDADE DE OBSERVÂNCIA DO PERCENTUAL DE DEFICIENTES FÍSICOS. O art. 93 da Lei nº 8.213/91 estabelece às empresas que dispõem de 100 ou mais empregados a obrigatoriedade de preencher o percentual de 2% a 5% dos seus cargos com profissionais reabilitados ou portadores de deficiência. Conforme se depreende do texto legal, a atuação da recorrente no ramo da construção civil não a exime do cumprimento da quota prevista no mencionado dispositivo, até porque inexistente previsão nesse sentido. **Não há, na estrutura do citado texto normativo, qualquer estipulação no sentido de excepcionar atividades empresariais por sua própria natureza.**

Logo, inviável qualquer interpretação no sentido de assegurar, de forma automática, a liberação da empresa da construção civil de contribuir com a inserção do portador de necessidades especiais no mercado de trabalho, mormente quanto o empregador não demonstra, de forma factual, as impossibilidades materiais da contratação. Recurso ordinário a que se nega provimento.

TRT 13ª Região - 2ª Turma - Recurso Ordinário nº 0069900-65.2013.5.13.0022, Redator: Desembargador Wolney De Macedo Cordeiro, Julgamento: 25/03/2014, Publicação: DJe 27/03/2014



EMENTA 2. ACÓRDÃO POSTERIOR A LEI 13.146/15 2015 SOBRE LEI COTAS PCD

Processo 0131422-88.2015.5.13.0001 (PJE)

Publicação 07 de setembro de 2016

Julgamento 30 de agosto de 2016

Redator (a) Humberto Halison Barbosa De Carvalho E Silva

Ementa

RECURSO ORDINÁRIO. PORTADOR DE DEFICIÊNCIA. DEMISSÃO. REINTEGRAÇÃO. A Lei nº 8.213/1991, art. 93, estabelece às empresas que dispõem de 100 ou mais empregados a obrigatoriedade de preencher o percentual de 2% a 5% dos seus cargos com profissionais reabilitados ou portadores de deficiência. No caso em apreço, as provas são no sentido de que o trabalhador foi avaliado pela equipe de reabilitação profissional do INSS, tendo sido enquadrado como deficiente, com expressa indicação de readaptação profissional. Por outro lado, o reclamado não comprovou o cumprimento do percentual de contratação de deficientes, que é medida que condiciona a validade da demissão do reclamante. Vale dizer, o reclamante não é detentor de garantia de emprego, porém a resilição do ajuste está condicionada ao cumprimento da cota de contratação de portadores de deficiência, o que não foi demonstrado pelo réu nos autos. Precedentes do TST. Reintegração mantida. **INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DESCUMPRIMENTO DE TRATADO INTERNACIONAL RATIFICADO COM QUÓRUM QUALIFICADO (CF, ART. 5º, § 3º). VALOR MANTIDO.** Há prova de que o reclamado tinha pleno conhecimento de que o reclamante era deficiente e que estava amparado pela Lei nº 8.213/1991, art. 93. Não obstante a inequívoca ciência desse fato, o réu demitiu o autor, sem comprovar o cumprimento das cotas previstas para deficientes, o que constituiu **violação não apenas a dispositivos constitucionais (CF, art. 1º, III e IV, art. 5º, X), como também transgressão à Convenção Internacional sobre Direitos das Pessoas com Deficiência. Destaque-se que o referido tratado da ONU, assinado em Nova York, em 2007, foi internalizado por meio do Decreto nº 6.949/2009, tendo sido o primeiro normativo de direitos humanos, ratificado com o quórum qualificado de equivalência a uma emenda constitucional (CF, art. 5º, § 3º, com redação dada pela EC/45).** No mais, o valor da indenização por danos morais atenta para os critérios de razoabilidade e proporcionalidade, bem como sopesa a gravidade do dano, a intensidade da culpa comissiva do reclamado e as condições econômicas dos litigantes. Recurso patronal, nesse ponto, não provido.

TRT 13ª Região - 2ª Turma - Recurso Ordinário Trabalhista nº 0131422-88.2015.5.13.0001, Redator(a): Juiz(íza) do Trabalho Convocado(a) Humberto Halison Barbosa De Carvalho E Silva, Julgamento: 30/08/2016, Publicação: DJe 07/09/2016



EMENTA 3. ACÓRDÃO POSTERIOR A LEI 13.146/2015 SOBRE A MANUTENÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO PCD

Ementa

CONCURSO PÚBLICO. NORMAS DO EDITAL. LEI ENTRE AS PARTES. VINCULAÇÃO OBRIGATÓRIA. INSCRIÇÃO COMO PORTADOR DE NECESSIDADE ESPECIAL. ACEITAÇÃO DA INSCRIÇÃO A TÍTULO PRECÁRIO. EXIGÊNCIA DE COMPROVAÇÃO DA EFETIVA DEFICIÊNCIA NO MOMENTO ANTECEDENTE DA NOMEAÇÃO. REGRA EDITALÍCIA. LEGALIDADE. LAUDO MÉDICO AFASTANDO A DEFICIÊNCIA. IMPOSSIBILIDADE DE NOMEAÇÃO DO CANDIDATO NESTA CONDIÇÃO. O fato de o candidato ter se inscrito em concurso público alegando ser portador de necessidade especial e, ainda, de sua inscrição ter sido aceita a título precário, não lhe garante o direito de ser nomeado em cota destinada a portador de necessidade especial, quando perícia médica realizada em instante imediatamente antecedente à contratação, nos exatos termos das regras do **edital, que faz lei entre as partes e vincula o candidato, comprova a inexistência da deficiência grave prevista e regulada no inciso II, do artigo 4º, do Decreto nº 3.398/99, que exige perda auditiva grave nos dois ouvidos, e não apenas em um, como é o caso do postulante.**

TRT 13ª Região - 1ª Turma - Recurso Ordinário Trabalhista nº 0130892-94.2014.5.13.0009, Redator(a): Desembargador(a) Ana Maria Ferreira Madruga, Julgamento: 08/08/2017, Publicação: DJe 23/08/2017

Diante da análise dos fundamentos da jurisprudência selecionada, verificamos que nos julgamentos do TRT 13 há a nítida defesa, desde o momento anterior à vigência da Lei Brasileira de Inclusão da inviabilidade de qualquer interpretação no

sentido de assegurar, de forma automática, a liberação da empresa qualquer empresa do dever de contribuir com a inserção da pessoa com Deficiência no mercado de trabalho brasileiro.

Do mesmo modo, segue os fundamentos do julgamento que resultou na Ementa 2, em momento posterior à LBI, defendendo o cumprimento do percentual de contratação de deficientes para não subistir violação não apenas a dispositivos constitucionais (CF, art. 1º, III e IV, art. 5º, X) como também transgressão à Convenção Internacional sobre Direitos das Pessoas com Deficiência.

Já em relação à oportunidade de vagas e à consequente manutenção desses postos por meio da realização de concursos públicos assevera o dever de comprovação da deficiência por perícia médica.

Visto que reforçam a coexistência do microsistema normativo que denominamos de DTPcDI, para a imposição de ações pela sociedade (mercado laboral) de estratégias para favorecer o exercício de atividade laborativa pela PcDI no país.

5.3.3.3 TRT 14

O Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, com sede em Porto Velho, Estado de Rondônia, exerce jurisdição em todo território do estado do **Acre e Rondônia**, no qual realizamos pesquisa no acervo jurisprudencial disponibilizado no site institucional sobre a solução das lides sobre a contratação e a manutenção dos postos de trabalho da PcD, para retratá-las em três acórdãos destacados a seguir.

Assim, os fundamentos que resultaram no julgamento da **Ementa nº1**, exarado em momento anterior à vigência da Lei Brasileira de Inclusão, disciplina a imposição de reintegração do empregado PcD e a devida indenização por dano moral em face da comprovação de dispensa discriminatória no valor arbitrado em consonância com os critérios de razoabilidade e equidade.

Diante da realidade do mercado laboral para PcD neste período no estado do **Acre** apresentar **déficit de 156 (cento e cinquenta e seis) vagas na Administração Pública**, seguido de **11 (onze) vagas nas Empresas públicas e Sociedades de Economia Mista** e **586 (quinhentas e oitenta e seis) vagas de empregadores privados**, segundo dados da **Tabela 107** a seguir.

No qual 39 (trinta e nove) postos de trabalho foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas, seguido de 1 (um) emprego por outros meios de

contratação, totalizando 40 (quarenta) empregos, diante de 7.432 (sete mil quatrocentos e trinta e dois) habitantes com deficiência intelectual, segundo os dados da **Tabela 108** a seguir.

TABELA 107 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Acre-AC em 2014.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	165	11	945	1.121
Vagas Ocupadas	9(5.45%)	0(.00%)	359(37.99%)	368(32.83%)
Deficit	156(94.55%)	11(100.00%)	586(62.01%)	753(67.17%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai. 2020.

TABELA 108 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Acre-AC em 2014.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	188(48.96%)	23(76.67%)	211(50.97%)	7307.(20.60%)
PcD Auditiva	55(14.32%)	4(13.33%)	59(14.25%)	3618.(10.20%)
PcD Visual	72(18.75%)	1(3.33%)	73(17.63%)	17117.(48.25%)
PcD Mental/Intelectual	39(10.16%)	1(3.33%)	40(9.66%)	7432.(20.95%)
PcD Múltipla	14(3.65%)	0(.00%)	14(3.38%)	-
Reabilitado	16(4.17%)	1(3.33%)	17(4.11%)	-
Total de PcD	384(100%)	30(100%)	414(100%)	35474.(100%)
Total de PcD(%)	92.75%	7.25%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

Já no estado de **Rodônia** o mercado laboral para PcD neste período apresentava **deficit de 226 (duzentas e vinte e seis) vagas na Administração Pública**, seguido de **6 (seis) vagas nas Empresas públicas e Sociedades de Economia Mista** e **1.051 (mil e cinquenta e uma) vaga de empregadores privados**, segundo dados da **Tabela 109** a seguir.

No qual, **38 (trinta e oito) postos de trabalho foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas**, seguido 8 (oito) empregos por outros meios de contratação, totalizando 46 (quarenta e seis) empregos, diante de 12.558 (doze mil

quinhentos e cinquenta e oito) habitantes com deficiência intelectual, segundo os dados da **Tabela 110** a seguir.

TABELA 109 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado de Rondônia-RO em 2014.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	270	30	1.931	2.231
Vagas Ocupadas	41(15.19%)	24(80.00%)	880(45.57%)	945(42.36%)
Deficit	229(84.81%)	6(20.00%)	1.051(54.43%)	1.286(57.64%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

TABELA 110 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado de Rondônia-RO em 2014.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	526(54.34%)	88(62.86%)	614(55.42%)	14539.(21.48%)
PcD Auditiva	237(24.48%)	10(7.14%)	247(22.29%)	7102.(10.49%)
PcD Visual	132(13.64%)	19(13.57%)	151(13.63%)	33496.(49.48%)
PcD Mental/Intelectual	38(3.93%)	8(5.71%)	46(4.15%)	12558.(18.55%)
PcD Múltipla	11(1.14%)	2(1.43%)	13(1.17%)	-
Reabilitado	24(2.48%)	13(9.29%)	37(3.34%)	-
Total de PcD	968(100%)	140(100%)	1108(100%)	67695.(100%)
Total de PcD(%)	87.36%	12.64%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

De outro modo, o julgamento que resultou na elaboração da **Ementa nº 2**, disciplinou a aplicação do sentido literal da norma visando a manutenção da quota mínima.

Visto a reserva legal de vagas ser de ordem pública No qual o cumprimento é inquestionável sem excepcionar qualquer ramo de atividade laboral, fundado na velha máxima da hermenêutica No qual o legislador não restringiu, não caberia ao interprete retringir, sem realizar aprofundamento no tema, sobre a correlação entre a dignidade humana e o exercício laboral pela PcD.

Estando diante do mercado laboral para PcD no estado do **Acre** com **déficit de 138 (cento e trinta e oito) vagas na Administração Pública**, seguido de **3 (três)**

vagas nas Empresas públicas e Sociedades de Economia Mista e 374 (trezentas e setenta e quatro) vagas de empregadores privados, segundo dados da **Tabela 111** a seguir.

No qual 61 (sessenta e um) postos de trabalho foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas, seguido de 5 (cinco) empregos por outros meios de contratação, totalizando 66 (sessenta e seis) empregos, diante de 7.432 (sete mil quatrocentos e trinta e dois) habitantes com deficiência intelectual, segundo os dados da **Tabela 112** a seguir.

TABELA 111 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Acre-AC em 2016.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	147	11	756	914
Vagas Ocupadas	9(6.12%)	8(72.73%)	382(50.53%)	399(43.65%)
Deficit	138(93.88%)	3(27.27%)	374(49.47%)	515(56.35%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

TABELA 112 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Acre-AC em 2016.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	176(41.90%)	22(62.86%)	198(43.52%)	7307.(20.60%)
PcD Auditiva	57(13.57%)	2(5.71%)	59(12.97%)	3618.(10.20%)
PcD Visual	88(20.95%)	3(8.57%)	91(20.00%)	17117.(48.25%)
PcD Mental/Intelectual	61(14.52%)	5(14.29%)	66(14.51%)	7432.(20.95%)
PcD Múltipla	18(4.29%)	2(5.71%)	20(4.40%)	-
Reabilitado	20(4.76%)	1(2.86%)	21(4.62%)	-
Total de PcD	420(100%)	35(100%)	455(100%)	35474.(100%)
Total de PcD(%)	92.31%	7.69%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

Enquanto no estado do **Rondônia**, o mercado laboral para PcD apresentava **déficit de 87 (oitenta e sete) vagas na Administração Pública**, seguido de **7 (sete) vagas nas Empresas públicas e Sociedades de Economia Mista e 603**

(seiscentas e três) vagas de empregadores privados, segundo dados da Tabela 113 a seguir.

No qual 86 (oitenta e seis) dos postos de trabalho foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas, seguido de 8 (oito) empregos por outros meios de contratação, totalizando 94 (noventa e quatro) empregos, diante de 12.558 (doze mil quinhentos e cinquenta e oito) habitantes com deficiência intelectual, segundo os dados da Tabela 114 a seguir.

TABELA 113 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado de Rondônia-RO em 2016.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	139	31	1.770	1.940
Vagas Ocupadas	52(37.41%)	24(77.42%)	1.167(65.93%)	1.243(64.07%)
Deficit	87(62.59%)	7(22.58%)	603(34.07%)	697(35.93%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

TABELA 114 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado de Rondônia-RO em 2016.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	688(52.16%)	104(20.88%)	792(43.59%)	14539.(21.48%)
PcD Auditiva	242(18.35%)	14(2.81%)	256(14.09%)	7102.(10.49%)
PcD Visual	247(18.73%)	14(2.81%)	261(14.36%)	33496.(49.48%)
PcD Mental/Intelectual	86(6.52%)	8(1.61%)	94(5.17%)	12558.(18.55%)
PcD Múltipla	15(1.14%)	1(.20%)	16(.88%)	-
Reabilitado	41(3.11%)	357(71.69%)	398(21.90%)	-
Total de PcD	1319(100%)	498(100%)	1817(100%)	67695.(100%)
Total de PcD(%)	72.59%	27.41%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

Em outro sentido seguem o fundamento do julgamento que resultou na **Ementa nº 03**, reafirmando a necessidade da manutenção dos postos de trabalho da PcD,

determinando que o candidato classificado no primeiro lugar no concurso público, na condição de pessoa com deficiência, diante da ausência de parecer multiprofissional para avaliar a incompatibilidade entre o candidato e a deficiência e o desempenho e as atividades inerentes ao cargo para o qual foi aprovado.

Visto também asseverar para o quanto disciplinado pela Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, para que as empresas tenham posturas proativas com a adoção de medidas necessárias e apropriadas de acessibilidade visando garantir empregos para a PcD.

Sendo desse modo inadmissível a exigência de aptidão plena, diante da realidade do mercado laboral do **Acre** para PcD neste período apresentava **déficit de 142 (cento e quarenta e duas) vagas na Administração Pública**, seguido de **3 (três) vagas nas Empresas públicas e Sociedades de Economia Mista** e **472 (quatrocentas e setenta e duas) vagas de empregadores privados**, segundo dados da **Tabela 115** a seguir.

No qual **54 (cinquenta e quatro) postos de trabalho foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas**, seguido de 4 (quatro) empregos por outros meios de contratação, totalizando 7.432 (sete mil quatrocentos e trinta e dois) habitantes com deficiência intelectual, segundo os dados da **Tabela 116** a seguir.

TABELA 115 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Acre-AC em 2017.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	151	8	829	988
Vagas Ocupadas	9(5.96%)	5(62.50%)	357(43.06%)	371(37.55%)
Déficit	142(94.04%)	3(37.50%)	472(56.94%)	617(62.45%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

TABELA 116 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Acre-AC em 2017.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	175(44.30%)	20(55.56%)	195(45.24%)	7307.(20.60%)
PcD Auditiva	60(15.19%)	4(11.11%)	64(14.85%)	3618.(10.20%)
PcD Visual	74(18.73%)	2(5.56%)	76(17.63%)	17117.(48.25%)
PcD Mental/Intelectual	54(13.67%)	4(11.11%)	58(13.46%)	7432.(20.95%)
PcD Múltipla	18(4.56%)	4(11.11%)	22(5.10%)	-
Reabilitado	14(3.54%)	2(5.56%)	16(3.71%)	-
Total de PcD	395(100%)	36(100%)	431(100%)	35474.(100%)
Total de PcD(%)	91.65%	8.35%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil.Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

Já no estado do **Rondônia** o mercado laboral para PcD apresentava **déficit de 109 (cento e nove) vagas na Administração Pública**, seguido de **2 (duas) vagas nas Empresas públicas e Sociedades de Economia Mista** e **514 (quinhentas e catorze vagas) vagas de empregadores privados**, segundo dados da Tabela 117 a seguir.

No qual 84 (oitenta e quatro) postos de trabalho foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas, seguido de 9 (nove) empregos por outros meios de contratação totalizando 93 (noventa e três) empregos, diante de 12.558 (doze mil quinhentos e cinquenta e oito) habitantes com deficiência intelectual, segundo os dados da **Tabela 118** a seguir.

TABELA 117 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado de Rondônia-RO em 2017.


	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	153	27	1.770	1.950
Vagas Ocupadas	52(33.99%)	25(92.59%)	1.256(70.96%)	1.333(68.36%)
Deficit	101(66.01%)	2(7.41%)	514(29.04%)	617(31.64%)


Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil.Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

TABELA 118 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado de Rondônia-RO em 2017.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	755(52.72%)	105(59.32%)	860(53.45%)	14539.(21.48%)
PcD Auditiva	237(16.55%)	17(9.60%)	254(15.79%)	7102.(10.49%)
PcD Visual	292(20.39%)	15(8.47%)	307(19.08%)	33496.(49.48%)
PcD Mental/Intelectual	84(5.87%)	9(5.08%)	93(5.78%)	12558.(18.55%)
PcD Múltipla	25(1.75%)	4(2.26%)	29(1.80%)	-
Reabilitado	39(2.72%)	27(15.25%)	66(4.10%)	-
Total de PcD	1432(100%)	177(100%)	1609(100%)	67695.(100%)
Total de PcD(%)	89.00%	11.00%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil.Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai. 2020.

 EMENTA 1. ACÓRDÃO ANTERIOR A LEI 13.146/15 2015 SOBRE LEI COTAS PCD	
<p>Classe judicial: RECURSO ORDINÁRIO Unidade publicadora: GAB DES MARIA CESARINEIDE DE SOUZA LIMA Órgão julgador: PRIMEIRA TURMA Data da sessão: 30/04/2014 Relator: MARIA CESARINEIDE DE SOUZA LIMA Número único: 0010044-09.2013.5.14.0002 EMENTA.DEFICIÊNCIA FÍSICA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. REINTEGRAÇÃO. Comprovada nos autos que a dispensa do empregado se deu por ato discriminatório, em virtude de ser ele portador de deficiência física,o art. 4.º da Lei n.º 9.029/1995 não só faculta a ele optar pela readmissão ou a indenização, em dobro, da remuneração do período de afastamento, mas também lhe assegura o direito à reparação por danos morais. II - DANOS MORAIS. QUANTUM INDENIZATÓRIO. CRITÉRIOS. RAZOABILIDADE E EQUIDADE. Como inexistente no ordenamento jurídico pátrio critério objetivo para estabelecer o valor da indenização por lesão extrapatrimonial, cabe ao juiz fixar o quantum da reparação da dor moral com razoabilidade e equidade, de acordo com o caso concreto, considerando a extensão do dano, o grau de culpa do ofensor, a capacidade econômica das partes e o caráter compensatório da indenização para a vítima e o pedagógico para o ofensor, de modo que o respectivo quantum seja suficiente para desencorajar este à reincidência e não acarretar enriquecimento sem causa ao ofendido. (TRT da 14.ª Região; Data de Publicação: 30/04/2014; Órgão Julgador: GAB DES MARIA CESARINEIDE DE SOUZA LIMA; Relator: MARIA CESARINEIDE DE SOUZA LIMA)</p>	

 EMENTA 2. ACÓRDÃO POSTERIOR A LEI 13.146/15 2015 SOBRE LEI COTAS PCD	
<p>Classe judicial: RECURSO ORDINÁRIO Unidade publicadora: GAB DES VANIA MARIA DA ROCHA ABENSUR Órgão julgador: SEGUNDA TURMA Data da sessão: 29/11/2016</p>	

Relator: VANIA MARIA DA ROCHA ABENSUR
Número único: 0000501-74.2016.5.14.0002

EMENTA

.EMPRESA DE VIGILÂNCIA PATRIMONIAL. RESERVA DE VAGAS A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. AUTO DE INFRAÇÃO. MULTA ADMINISTRATIVA. EXEGESE DA LEI 8.213/91. AÇÃO ANULATÓRIA IMPROVIDA. A Constituição Federal proíbe qualquer discriminação referente a critérios de admissão dos trabalhadores deficientes (art. 7º, XXXI), sendo a previsão contida no art. 93 da Lei 8.213/91 um dos mecanismos que permite a superação das desvantagens derivadas das limitações de ordem pessoal desses indivíduos. **A reserva legal de vagas é de ordem pública, sendo inquestionável o seu cumprimento, motivo pelo qual as atividades de vigilância não estão excepcionadas dessa aplicabilidade. Cabível, portanto, a velha máxima da hermenêutica de que "No qual o legislador não restringiu, não cabe ao interprete restringir"**, de modo que no cálculo do percentual de cargos destinados aos deficientes não cabe a exclusão das vagas referentes às atividades de vigilância. Recurso ordinário conhecido e desprovido. (TRT da 14.ª Região; Data de Publicação: 29/11/2016; Órgão Julgador: GAB DES VANIA MARIA DA ROCHA ABENSUR; Relator: VANIA MARIA DA ROCHA ABENSUR)



EMENTA 3. ACÓRDÃO POSTERIOR A LEI 13.146/2015 SOBRE A MANUTENÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO PCD

PROCESSO:0001024-46.2017.5.14.0004
CLASSE:AGRAVO DE PETIÇÃO
ÓRGÃO JULGADOR: 2ª TURMA
ORIGEM:4ª VARA DO TRABALHO DE PORTO VELHO – RO

AGRAVANTE:JAMILSON CHAVES DA SILVA
ADVOGADOS:LEONARDO FERREIRA DE MELO E OUTRO
AGRAVADA:CENTRAIS ELÉTRICAS DE RONDÔNIA S.A. CERON
ADVOGADOS:MOZART VICTOR RUSSOMANO NETO E OUTROS
RELATOR:DESEMBARGADOR CARLOS AUGUSTO GOMES LÔBOAGRAVO DE PETIÇÃO.
DECISÃO TRANSITADA EM JULGADO DETERMINANDO A CONTRATAÇÃO DE CANDIDATO APROVADO EM CONCURSO PÚBLICO. PRIMEIRA COLOCAÇÃO NAS VAGAS DESTINADAS ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. EXAME ADMISSIONAL. INAPTIDÃO. INCOMPATIBILIDADE NÃO COMPROVADA. DIREITO À CONTRATAÇÃO. Conquanto a executada alegue que o autor foi considerado inapto, no exame admissional, para exercer a função na qual foi aprovado em concurso público, na 1ª colocação das vagas destinadas às pessoas com deficiência, ante a constatação de que é portador de doença auditiva bilateral de tipo misto, não foi comprovado que a limitação apresentada pelo obreiro gere prejuízos ou comprometimento das atividades a serem desempenhadas, porquanto não há parecer de equipe multiprofissional, avaliando a (in)compatibilidade entre o candidato com deficiência e o desempenho das atividades inerentes ao cargo para o qual foi aprovado. Ademais, **nos termos do art. 27, "h" e "i" da Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, ratificada pelo Brasil com o Decreto Presidencial n. 6.949, de 25 de agosto de 2009, com status de Emenda Constitucional, as empresas devem ter postura proativa, adotando medidas apropriadas e assegurando adaptações razoáveis de acessibilidade para garantir empregos às Pessoas com Deficiência, logo, incabível a exigência de aptidão plena.** Portanto, deve ser cumprida a decisão transitada em julgado quanto ao comando de contratação do trabalhador aprovado no concurso público realizado pela agravada.
AGRAVO DE PETIÇÃO. "ASTREINTE" EM OBRIGAÇÃO DE FAZER. APLICABILIDADE. Constatado que a executada não obedeceu a ordem judicial de nomeação e contratação do autor aos quadros funcionais no prazo assinalado na decisão transitada em julgado, é coerente e razoável a execução da multa imposta na sentença, considerando a intempestividade no atendimento do comando judicial.

Da análise dos fundamentos da decisão que resultou na **Ementa 1**, diante da comprovação nos autos de que a dispensa do empregado se deu por ato discriminatório.

Foi mantido o posicionamento do dever de reparação (mesmo em momento anterior à vigência da LBI) com imposição do pagamento de valor pelos danos morais fixado pelo juiz e com a utilização dos princípios da razoabilidade e equidade, extensão do dano, grau de culpa do ofensor, capacidade econômica das partes e o caráter compensatório da indenização para a vítima e pedagógico para o ofensor, como forma de desencorajar a reincidência sem acarretar enriquecimento sem causa ao ofendido.

Do mesmo modo, segue o fundamento do julgamento que resultou na Ementa 2, em momento posterior à vigência da LBI, também se assenta na vedação à discriminação, fundamentada nos preceitos da Constituição Federal (art. 7º, XXXI) e no art. 93 da Lei 8.213/91 como **mecanismo de superação das desvantagens derivadas das limitações de ordem pessoal desses indivíduos.**

Além de destacar que a reserva legal de vagas é de ordem pública, sendo por isso, inquestionável o seu cumprimento, motivo pelo qual não há excepcionadas por ramo de atividade laboral, sendo devida a aplicação da máxima da hermenêutica de "No qual o legislador não restringiu, não cabe ao interprete restringir" E assim, declarar indevida a exclusão das vagas referentes às atividades de vigilância.

Já os fundamentos que resultou na ementa 3, atesta que, nos termos do art. 27, "h" e "i" da Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (ratificada pelo Brasil com o Decreto Presidencial n. 6.949, de 25 de agosto de 2009, com status de Emenda Constitucional).

Para então, impor às empresas uma postura proativa na adoção de medidas apropriadas a assegurar adaptações razoáveis de acessibilidade de forma a garantir empregos às PcDs, concluindo como incabível a exigência de aptidão plena e impondo a contratação do trabalhador aprovado no concurso público com imposição de multa em caso de não cumprimento da decisão.

Assim, o intérprete, nos três julgamentos, revelou claramente o significado da norma de proteção ao direito fundamental ao Trabalho da PcD de forma a reverberar na constatação da subsistência de um microssistema de normas que aqui

denominamos DTPcDI como fomento à mudança social (mercado laboral) necessária à inserção da PcDI no mercado de trabalho brasileiro.

5.3.3.4 TRT 16

O Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região-TRT 16, com sede em São Luís, Estado do Maranhão, exerce jurisdição em todo território do estado do **Maranhão** no qual realizamos pesquisa jurisprudencial em seu acervo disponibilizado no site institucional sobre a solução das lides sobre a contratação e a manutenção dos postos de trabalho da PcD, para retratá-la em três acórdãos destacados a seguir.

Da análise dos fundamentos do julgamento da **Ementa nº1**, exarado em momento anterior à vigência da Lei Brasileira de Inclusão, contempla a disciplina sobre o cumprimento do dever prévio à dispensa do empregado PcD da contratação de substituto nas condições semelhantes, realizando uma interpretação literal da norma, diante da realidade do mercado laboral no **Maranhão** para PcD neste período apresentava déficit de 295 (duzentas e noventa e cinco) vagas na Administração Pública, seguido de **147 (cento e quarenta e sete) vagas nas Empresas públicas e sociedades de Economia Mista** e **5.035 (cinco mil e trinta e cinco) vagas de empregadores privados**, segundo dados da **Tabela 119** a seguir.

No qual 267 (duzentos e sessenta e sete) postos de trabalho foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas, seguido de 11 (onze) empregos por outros meios de contratação, totalizando 278 (duzentos e setenta e oito) empregos, diante de 58.837 (cinquenta e oito mil oitocentos e trinta e sete) habitantes com deficiência intelectual, segundo os dados da **Tabela 120** a seguir.

TABELA 119 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Maranhão-MA em 2014.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	297	158	7.555	8.010
Vagas Ocupadas	2(.67%)	11(6.96%)	2.520(33.36%)	2.533(31.62%)
Deficit	295(99.33%)	147(93.04%)	5.035(66.64%)	5.477(68.38%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil.Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

TABELA 120 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Maranhão-MA em 2014.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	1348(52.25%)	122(53.98%)	1470(52.39%)	70054.(20.60%)
PcD Auditiva	422(16.36%)	39(17.26%)	461(16.43%)	35537.(10.45%)
PcD Visual	332(12.87%)	20(8.85%)	352(12.54%)	175577.(51.64%)
PcD Mental/Intelectual	267(10.35%)	11(4.87%)	278(9.91%)	58837.(17.30%)
PcD Múltipla	37(1.43%)	8(3.54%)	45(1.60%)	-
Reabilitado	174(6.74%)	26(11.50%)	200(7.13%)	-
Total de PcD	2580(100%)	226(100%)	2806(100%)	340005.(100%)
Total de PcD(%)	91.95%	8.05%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

Do mesmo modo, segue o fundamento do julgamento que resultou na elaboração da **Ementa nº 2**, visando a manutenção da quota mínima, e que pese tenha havido dispensa de PcD, sem realizar aprofundamento no tema, sobre a correlação entre a dignidade humana e o exercício laboral pela PcD, estando diante da realidade do mercado laboral.

Pois,, neste período, apresentava **déficit de 231 (duzentas e trinta e uma) vagas nas vagas na Administração Pública**, seguido de **225 (duzentas e vinte e cinco) vagas nas Empresas públicas e Sociedades de Economia Mista** e **3.501 (três mil quinhentas e uma) vagas de empregadores privados**, segundo dados da **Tabela 121** a seguir.

No qual 290 (duzentos e noventa) postos de trabalho foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas, seguido de 4 (quatro) vínculos empregatícios por outros modos de contratação, totalizando 294 (duzentos e noventa e quatro) empregos, diante de 58.837 (cinquenta e oito mil oitocentos e trinta e sete) habitantes ou 17,30% (dezessete vírgula trinta por cento) dos residentes com deficiência intelectual, segundo os dados da **Tabela 122** a seguir.

TABELA 121 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Maranhão-MA em 2016.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	237	253	6.366	6.856
Vagas Ocupadas	6(2.53%)	28(11.07%)	2.865(45.00%)	2.899(42.28%)
Deficit	231(97.47%)	225(88.93%)	3.501(55.00%)	3.957(57.72%)


Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

TABELA 122 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Maranhão-MA em 2016.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	1626(54.42%)	141(62.95%)	1767(55.01%)	70054.(20.60%)
PcD Auditiva	453(15.16%)	30(13.39%)	483(15.04%)	35537.(10.45%)
PcD Visual	441(14.76%)	20(8.93%)	461(14.35%)	175577.(51.64%)
PcD Mental/Intelectual	290(9.71%)	4(1.79%)	294(9.15%)	58837.(17.30%)
PcD Múltipla	44(1.47%)	9(4.02%)	53(1.65%)	-
Reabilitado	134(4.48%)	20(8.93%)	154(4.79%)	-
Total de PcD	2988(100%)	224(100%)	3212(100%)	340005.(100%)
Total de PcD(%)	93.03%	6.97%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

No mesmo sentido também foi seguido pelos fundamentos do julgamento que resultou na **Ementa nº 03**, reafirmando a necessidade da manutenção dos postos de trabalho da PcD, determinando o cumprimento da reserva legal de cotas, por obrigação de fazer sob pena de multa, diante do mesmo cenário do mercado laboral PcD da Ementa 2.



EMENTA 1.DE ACÓRDÃO ANTERIOR A LEI 13.146/15 2015 SOBRE LEI COTAS PCD

Número CNJ: 0017329-59.2014.5.16.0003
 Relator(a): JOSE EVANDRO DE SOUZA
 Assinatura: 01/08/2016

Origem: PJe

EMENTA: DISPENSA IMOTIVADA. EMPREGADO PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS. REINTEGRAÇÃO. Nos termos do § 1º do art. 93 da Lei 8.213 /91, **a dispensa imotivada de empregado reabilitado ou portador de deficiência física só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante. Desatendida tal exigência, impõe-se a reintegração do obreiro, porquanto inválido o ato de demissão.** Recurso ordinário conhecido e não provido.



EMENTA 2. ACÓRDÃO POSTERIOR A LEI 13.146/15 2015 SOBRE LEI COTAS PCD

Número CNJ: 0017118-52.2016.5.16.0003

Relator (a): JAMES MAGNO ARAUJO FARIAS

Assinatura: 19/03/2019

Origem: PJe

EMENTA: AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CONTRATAÇÃO DE BENEFICIÁRIOS REABILITADOS OU PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. ART. 93, LEI 8.213/91. A Constituição Federal de 1988, contemplando a situação do obreiro portador de deficiência, estabeleceu a proibição de qualquer discriminação no tocante a salários e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (art. 7º, XXXI). Nesse quadro, a legislação previdenciária estabelece, no art. 93 da Lei nº 8.213/91, às empresas que contem com 100 ou mais empregados, a obrigatoriedade de preencher o percentual de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, proporcionalmente ao número de empregados. **Tal norma é imperativa e autoaplicável. In casu, não cumprida a obrigação por parte da empregadora, correta sua cNo qualnação, devendo a ré cumprir a reserva legal, impondo-se a obrigação de fazer sob pena de multa.** DANOS MORAIS COLETIVOS. Para a configuração da responsabilidade pelo dano moral, devem estar presentes a conduta ilícita, o resultado e o nexos causal. Essa é a inteligência que decorre dos arts. 186 c/c 927 do Código Civil. Quando a conduta viola direito titularizado por uma dada comunidade, tem lugar o dano moral coletivo. In casu, estando comprovados nos autos os requisitos da responsabilidade civil apontados, bem como a violação de um direito de natureza coletiva, presume-se a ocorrência do dano moral coletivo e impõe-se a sua indenização, devendo apenas ser reduzido o quantum determinado pelo Juízo de primeiro grau.



EMENTA 3. ACÓRDÃO POSTERIOR A LEI 13.146/2015 SOBRE A MANUTENÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO PCD

Número CNJ: 0017093-88.2016.5.16.0019

Relator (a): AMERICO BEDE FREIRE

Assinatura: 17/12/2018

Origem: PJe

EMENTA: CEF. CONCURSO PÚBLICO PARA TÉCNICO BANCÁRIO NOVO. CADASTRO DE RESERVA. CANDIDATO APROVADO. ALEGAÇÃO DE VIOLAÇÃO DA COTA PARA PESSOA COM DEFICIÊNCIA PREVISTA NO ART. 93 DA LEI N.º 8.213/1991. ÔNUS DA PROVA. A prova documental coligida nos autos revelou que existem diversos candidatos melhor classificados que o recorrente no certame em discussão nos polos de sua concorrência, os quais tem precedência sobre o mesmo na hipótese de convocação. Ainda que o percentual dos empregados PCDs atuais da CEF esteja abaixo da cota legal fixada (5%), e que tal fato, uma vez comprovado, configure ilegalidade e exija o implemento de medidas cabíveis por parte dos órgãos competentes, isso não implica na abertura de vaga ou no direito do reclamante à reserva da mesma, tendo em vista a necessária **observância dos mecanismos de convocação dos candidatos classificados, conforme edital do Concurso 2014**, de forma alternada e proporcional, iniciando pelos candidatos da lista de pessoas com deficiência, ou seja, um candidato com deficiência para cada 19 candidatos

não deficientes, sendo reservadas para os candidatos com deficiência, a 1ª vaga, a 21ª, a 41ª, a 61ª e assim sucessivamente, dNo qual se constata a observância da proporção 1/20, o que implica no atendimento do percentual legal de 5% quando da convocação dos candidatos classificados. Assim, o direito à nomeação ou à reserva de vaga ao reclamante somente estaria caracterizado acaso, além da não observância do percentual legal de 5%, previsto no art. 93 da Lei nº 8.213/1991, no que atine especificamente ao Concurso CEF 2014, o autor comprovasse, concomitantemente, que a ré também desatendeu os critérios de convocação de candidatos classificados previstos no edital, nas formas proporcional e alternada acima mencionadas (1/20), admitindo candidato de maneira a preterir a sua classificação, conforme lhe cabia, em razão do disposto nos artigos 818, da CLT, e 373, I, do CPC, **ônus do qual não se desincumbiu**. Recurso ordinário conhecido e não provido.

Após a análise dos fundamentos da jurisprudência selecionada, constata-se a premente defesa dos requisitos legais para a dispensa imotivada do empregado PcD e para o dever imperativo de contratação de PcD corrobora com o entendimento de que o intérprete ao dar significado ao sentido à norma com sua análise no caso concreto utilizar-se do microsistema de normas, que denominamos DTPcDI, para fundamentar a imposição de medidas e mudanças no mercado laboral para promover a inserção da PcDI no mercado de trabalho do país.

5.3.3.5 TRT 17

O Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região-TRT17, com sede em Vitória, exercendo a jurisdição em todo território do estado do Estado do **Espírito Santo**, no qual realizamos pesquisa no acervo jurisprudencial disponibilizado no site institucional sobre a solução das lides sobre a contratação e a manutenção dos postos de trabalho da PcD, para retratá-la em três acordãos destacados a seguir.

No julgamento da **Ementa nº1**, exarado em momento anterior à vigência da Lei Brasileira de Inclusão, disciplina o cumprimento dos requisitos prévios à dispensa imotivada do empregado PcD à contratação de substitutos de condição semelhante.

Realizou uma interpretação literal da norma, diante da realidade do mercado laboral para PcD neste período apresentava **déficit de 144 (cento e quarenta e quatro) vagas na Administração Pública**, seguido de **84 (oitenta e quatro) vagas nas Empresas públicas e Sociedades de Economia Mista** e **6.005 (seis mil e cinco) vagas de empregadores privados**, segundo dados da **Tabela 123** a seguir.

No qual **246 (duzentos e quarenta e seis) postos de trabalho foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas**, seguido de 10 (dez) empregos por outros meios de contratação, totalizando 256 (duzentos e cinquenta e

seis) empregos, diante de 30.912 (trinta mil novecentos e doze) habitantes com deficiência intelectual, segundo os dados da **Tabela 124** a seguir.

TABELA 123 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Espírito Santo-ES em 2012.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	150	220	10.581	10.951
Vagas Ocupadas	6(4.00%)	136(61.82%)	4.576(43.25%)	4.718(43.08%)
Deficit	144(96.00%)	84(38.18%)	6.005(56.75%)	6.233(56.92%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil.Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai. 2020.

TABELA 124 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Espírito Santo-ES em 2012.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	2484(50.29%)	329(58.44%)	2813(51.13%)	44689.(25.81%)
PcD Auditiva	1009(20.43%)	87(15.45%)	1096(19.92%)	18366.(10.61%)
PcD Visual	503(10.18%)	51(9.06%)	554(10.07%)	79205.(45.74%)
PcD Mental/Intelectual	246(4.98%)	10(1.78%)	256(4.65%)	30912.(17.85%)
PcD Múltipla	86(1.74%)	5(.89%)	91(1.65%)	-
Reabilitado	611(12.37%)	81(14.39%)	692(12.58%)	-
Total de PcD	4939(100%)	563(100%)	5502(100%)	173172.(100%)
Total de PcD(%)	89.77%	10.23%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil.Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

De outro modo segue o fundamento do julgamento que resultou na elaboração da **Ementa nº 2** para disciplinar a aplicação do sentido literal da norma sem excepcionar qualquer ramo de atividade laboral ao dever de contratação da mão de obra PcD, sem realizar aprofundamento no tema e da estreita correlação entre a dignidade humana e o exercício laboral da PcD.

Pois, o mercado laboral para PcD apresentava um **déficit de 98 (noventa e oito vagas) nas vagas na Administração Pública**, seguido de **51 (cinquenta e uma) vagas nas Empresas públicas e Sociedades de Economia Mista** e **2.847 (dois mil oitocentos e quarenta e sete) vagas de empregadores privados**, segundo dados da **Tabela 125** a seguir.

No qual 452 (quatrocentos e cinquenta e dois) postos de trabalho foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas, seguido de 19 (dezenove) empregos por outros meios de contratação, totalizando 471 (quatrocentos e setenta e um) empregos, diante de 30.912 (trinta mil novecentos e doze) habitantes com deficiência intelectual, segundo os dados da **Tabela 126** a seguir.

TABELA 125 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Espírito Santo-ES em 2018.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	102	205	9.154	9.461
Vagas Ocupadas	4(3.92%)	154(75.12%)	6.307(68.90%)	6.465(68.33%)
Deficit	98(96.08%)	51(24.88%)	2.847(31.10%)	2.996(31.67%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

TABELA 126 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Espírito Santo-ES em 2018.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	3562(51.86%)	306(58.85%)	3868(52.36%)	44689.(25.81%)
PcD Auditiva	1055(15.36%)	85(16.35%)	1140(15.43%)	18366.(10.61%)
PcD Visual	1180(17.18%)	72(13.85%)	1252(16.95%)	79205.(45.74%)
PcD Mental/Intelectual	452(6.58%)	19(3.65%)	471(6.38%)	30912.(17.85%)
PcD Múltipla	73(1.06%)	9(1.73%)	82(1.11%)	-
Reabilitado	546(7.95%)	29(5.58%)	575(7.78%)	-
Total de PcD	6868(100%)	520(100%)	7388(100%)	173172.(100%)
Total de PcD(%)	92.96%	7.04%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

No mesmo sentido, segue o fundamento do julgamento que resultou na **Ementa nº 03**, reafirmando a necessidade da manutenção dos postos de trabalho da PcD, sem caracterizá-lo como uma garantia ao emprego, mas uma garantia de permanência do trabalhador PcD no caso de descumprimento do dever legal de contratação de substituto quando houver dispensa imotivada, diante do mesmo cenário do mercado laboral da PcDI apresentado no julgamento da Ementa 2.



EMENTA 1. DE ACÓRDÃO ANTERIOR A LEI 13.146/15 2015 SOBRE LEI COTAS PCD

EMENTA. GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO PREVISTA NO ARTIGO 93 DA LEI 8.213/1991 – DISPENSA DE EMPREGADO COM NECESSIDADES ESPECIAIS SEGUIDA DE CONTRATAÇÃO DE SUBSTITUTO PARA O CARGO – SUBSTITUTO EM CONDIÇÃO SEMELHANTE x SUBSTITUTO COM IDÊNTICA LIMITAÇÃO FUNCIONAL - **Se a diretriz inserta no § 1º do artigo 93 da Lei 8.213/1991 condiciona a dispensa imotivada do empregado com necessidades especiais à prévia contratação de um substituto de condição semelhante, o objetivo da lei é assegurar que o empregado com necessidades especiais seja substituído por outro também com necessidades especiais e não que ambos tenham idênticas limitações funcionais.** Noticiando o Ministério Público do Trabalho que a Reclamada vem empregando percentual mínimo de pessoas com deficiência a que se obrigou por meio de Termo de Ajuste de Conduta, não há matriz obrigacional que lhe impute o dever de reintegrar o Reclamante em seu quadro. (TRT 17ª R., 01535-2012-005-17-00-9, Rel. Desembargadora Ana Paula Tauceda Branco, DEJT 10/12/2014).



EMENTA 2. ACÓRDÃO POSTERIOR A LEI 13.146/15 2015 SOBRE LEI COTAS PCD

EMENTA. AÇÃO ANULATÓRIA DE AUTO DE INFRAÇÃO. PESSOA COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADO. O artigo 93, caput, da Lei n.º 8.213/91, que prevê o sistema de cotas para beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, por constituir **norma de ordem pública, não admite exceções no seu âmbito de aplicação, devendo ser aplicada a todas as empresas que se enquadrem no percentual previsto na lei.** Se não há comprovação robusta do empenho da empresa na tentativa de cumprir as exigências legais, resta configurada a ilicitude da conduta patronal, sendo devida a multa administrativa imposta pela fiscalização do trabalho. (TRT 17ª R., ROT 0000625-96.2018.5.17.0004, Divisão da 2ª Turma,



EMENTA 3. ACÓRDÃO POSTERIOR A LEI 13.146/2015 SOBRE A MANUTENÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO PCD

DISPENSA DE EMPREGADO COM DEFICIÊNCIA. CONTRATAÇÃO DE SUBSTITUTO EM CONDIÇÕES SEMELHANTES. ART. 93, §1º, DA LEI N. 8.213/91. O parágrafo 1º do art. 93 da Lei n. 8.213/91 **não cria garantia de emprego ao trabalhador com deficiência ou reabilitado pelo INSS. Contudo, indiretamente, acaba por desencadear garantia de permanência do trabalhador, caso a sua dispensa redunde no descumprimento na imposição legal de contratação de substituto.** Logo, restando comprovado que a ré contratou substituto em condições semelhantes ao do reclamante, válida a dispensa perpetrada. (TRT 17ª R., ROT 0000206-51.2019.5.17.0001, Divisão da 2ª Turma, DEJT 29/11/2019).

Diante da análise dos fundamentos da jurisprudência selecionada que resultou na Ementa 1, em momento anterior à vigência da LBI, atesta a existência de uma garantia provisória no emprego prevista no artigo 93 da Lei 8.213/1991, com destaque ao objetivo da lei em assegurar que o empregado dispensado imotivadamente seja substituído por outro PcD, sem imposição para que ambos tenham idênticas limitações funcionais.

Do mesmo modo, se seguirem as decisões posteriores à vigência da LBI, em defesa da contratação e PcD, não admitindo exceções na aplicação do preceito legal, sendo, portanto, aplicável a todas as empresas que se enquadrem no percentual previsto na Lei.

Além de asseverar que, para a caracterização de ilicitude da conduta patronal, com a multa administrativa pelo descumprimento do dever legal. Seguindo o mesmo posicionamento do julgamento que resultou na Ementa 3 além de esclarecer que se trata de garantia de permanência do trabalhador, caso a sua dispensa redunde no descumprimento na imposição legal de contratação de substituto.

Com isso, diante dessas interpretações sobre a legislação em defesa do direito ao trabalho pela PcD podemos afirmar que subsiste um microsistema de normas, advindos da evolução da legislação do ordenamento jurídico brasileiro, para consubstanciar-se no que denominados de DTPcDI como instrumento de mudanças das práticas do mercado laboral necessárias ao exercício da PcDI no mercado de trabalho e conseqüentemente em defesa de sua dignidade.

5.3.3.6 TRT 19

O Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região-TRT 19, com sede em Maceió, Estado de Alagoas, exerce jurisdição em todo território do estado de **Alagoas**, no qual realizamos pesquisa jurisprudencial no acervo disponibilizado no site institucional sobre a solução das lides sobre a contratação e a manutenção dos postos de trabalho da PcD, para retratá-la em três acórdãos destacados a seguir.

Com isso, o julgamento da **Ementa nº1**, exarado em momento anterior à vigência da Lei Brasileira de Inclusão, disciplina no caso concreto o cumprimento das normas para contratação de PcD, realizando uma interpretação literal da norma, a qual não apresenta exceção ao cumprimento da regra de contratação, devendo ser interpretada em razão de sua finalidade.

E assim determinar o enquadramento dentre os candidatos PcD, quando a realidade do mercado laboral para PcD neste período apresentava **déficit de 274 (duzentos e setenta e quatro) vagas na Administração Pública**, seguido de **66 (sessenta e seis) vagas nas Empresas públicas e Sociedades de Economia Mista** e **4.634 (quatro mil seiscentas e trinta e quatro) vagas de empregadores privados**, segundo dados da **Tabela 127** a seguir.

No qual 92 (noventa e dois) postos de trabalho foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas, seguido de 1 (uma) vaga por outros meios de

contratação, totalizando 93 (noventa e três) vínculos empregatícios, diante de 39.417 (trinta e nove mil quatrocentos e dezessete) habitantes com deficiência intelectual, segundo os dados da **Tabela 128** a seguir.

TABELA 127 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado de Alagoas em 2014.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	280	69	6.667	7.016
Vagas Ocupadas	6(2.14%)	3(4.35%)	2.033(30.49%)	2.042(29.10%)
Deficit	274(97.86%)	66(95.65%)	4.634(69.51%)	4.974(70.90%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai. 2020.

TABELA 128 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado de Alagoas em 2014.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	1236(55.25%)	73(59.35%)	1309(55.47%)	52533.(25.30%)
PcD Auditiva	499(22.31%)	20(16.26%)	519(21.99%)	21151.(10.18%)
PcD Visual	236(10.55%)	12(9.76%)	248(10.51%)	94579.(45.54%)
PcD Mental/Intelectual	92(4.11%)	1(.81%)	93(3.94%)	39417.(18.98%)
PcD Múltipla	38(1.70%)	5(4.07%)	43(1.82%)	-
Reabilitado	136(6.08%)	12(9.76%)	148(6.27%)	-
Total de PcD	2237(100%)	123(100%)	2360(100%)	207680.(100%)
Total de PcD(%)	94.79%	5.21%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai. 2020.

De outro modo, o fundamento do julgamento que resultou na elaboração da **Ementa nº 2**, disciplina a possibilidade de justificação pelo descumprimento do percentual de contratação da mão de obra PcD pela empresa que apresente comprovação dos esforços para cumprimento do seu dever legal, com a invalidação do auto de imposição de multa e inscrição da dívida ativa da União.

Sem, contudo, realizar aprofundamento no tema, diante da realidade do mercado laboral para PcD neste período apresentar **deficit de 366 (trezentas e sessenta e seis) vagas na Administração Pública**, seguido de **9 (nove) vagas nas Empresas públicas e Sociedades de Economia Mista** e **3.749 (três mil setecentas**

e quarenta e nove) vagas de empregadores privados, segundo dados da Tabela 129 a seguir.

No qual 108 (cento e oito) postos de trabalho foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas, seguido de 3 (três) empregos por outros meios de contratação, totalizando 111 (cento e onze) vínculos empregatícios, diante de 39.417 (trinta e nove mil quatrocentos e dezessete) habitantes com deficiência intelectual, segundo os dados da Tabela 130 a seguir.

TABELA 129 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado de Alagoas em 2016.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	372	62	5.801	6.235
Vagas Ocupadas	6(1.61%)	53(85.48%)	2.052(35.37%)	2.111(33.86%)
Deficit	366(98.39%)	9(14.52%)	3.749(64.63%)	4.124(66.14%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai. 2020.

TABELA 130 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do estado de Alagoas em 2016.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	1247(54.53%)	81(57.04%)	1328(54.67%)	52533.(25.30%)
PcD Auditiva	455(19.90%)	29(20.42%)	484(19.93%)	21151.(10.18%)
PcD Visual	269(11.76%)	16(11.27%)	285(11.73%)	94579.(45.54%)
PcD Mental/Intelectual	108(4.72%)	3(2.11%)	111(4.57%)	39417.(18.98%)
PcD Múltipla	25(1.09%)	3(2.11%)	28(1.15%)	-
Reabilitado	183(8.00%)	10(7.04%)	193(7.95%)	-
Total de PcD	2287(100%)	142(100%)	2429(100%)	207680.(100%)
Total de PcD(%)	94.15%	5.85%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai. 2020.

No mesmo sentido, segue o fundamento do julgamento que resultou na Ementa nº 03, reafirmando a necessidade da manutenção dos postos de trabalho da PcD, determinando que a Candidata seja admitida na vaga do concurso público, na condição de pessoa com deficiência.

Estando diante da realidade do mercado laboral para PcD neste período apresentava **déficit de 355 (trezentos e cinquenta e cinco) vagas na Administração Pública**, segundo dados da **Tabela 131** a seguir.

No qual **85 (oitenta e cinco) postos de trabalho foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas**, seguido de 7 (sete) empregos por outros meios de contratação, totalizando 92 (noventa e dois) vínculos empregatícios, diante de 39.417 (trinta e nove mil quatrocentos e dezessete) habitantes com deficiência intelectual, segundo os dados da **Tabela 132** a seguir.

TABELA 131 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado de Alagoas em 2018.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	364	53	5.341	5.758
Vagas Ocupadas	9(2.47%)	53(100.00%)	2.078(38.91%)	2.140(37.17%)
Deficit	355(97.53%)	0(.00%)	3.263(61.09%)	3.618(62.83%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai. 2020.

TABELA 132 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado de Alagoas em 2018.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	1211(51.55%)	80(52.98%)	1291(51.64%)	52533.(25.30%)
PcD Auditiva	456(19.41%)	29(19.21%)	485(19.40%)	21151.(10.18%)
PcD Visual	288(12.26%)	21(13.91%)	309(12.36%)	94579.(45.54%)
PcD Mental/Intelectual	85(3.62%)	7(4.64%)	92(3.68%)	39417.(18.98%)
PcD Múltipla	24(1.02%)	3(1.99%)	27(1.08%)	-
Reabilitado	285(12.13%)	11(7.28%)	296(11.84%)	-
Total de PcD	2349(100%)	151(100%)	2500(100%)	207680.(100%)
Total de PcD(%)	93.96%	6.04%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.



EMENTA 1. ACÓRDÃO ANTERIOR A LEI 13.146/15 2015 SOBRE LEI COTAS PCD

Processo: 0000293-05.2014.5.19.0008 - RECURSO ORDINÁRIO.

Relator(a): Marcelo Vieira

EMENTA. RECURSO ORDINÁRIO AUTORAL. CONCURSO PÚBLICO. CANDIDATO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA AUDITIVA UNILATERAL. CONDIÇÃO DE PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS QUE SE RECONHECE. O DECRETO Nº 5.296 DE 2004, NORMA ORIENTADORA DO EDITAL DE Nº01 - BB, DE 12 DE JANEIRO DE 2012, INSTITUIU EM SEU ART 5, §1º, INCISO I, ALÍNEA B QUE SE ENQUADRA COMO DEFICIENTE AUDITIVO AQUELE QUE FOR PORTADOR DE PERDA, PARCIAL OU TOTAL, DE QUARENTA E UM DECIBÉIS (DB) OU MAIS. NADA OBSTANTE, **A NORMA DEVE SER INTERPRETADA EM RAZÃO DE SUA FINALIDADE**, RESTANDO COMPROVADO NESTES AUTOS ELETRÔNICOS QUE, EMBORA A SURDEZ DA RECLAMANTE SEJA UNILATERAL, ENSEJA-LHE DIFICULDADES NO APRENDIZADO QUE NÃO ENFRENTAM OS CANDIDATOS COM AUDIÇÃO PERFEITA, PELO PROCEDENTE SEU PLEITO DE ENQUADRAMENTO DENTRE OS CANDIDATOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS. APELO PROVIDO.



EMENTA 2. ACÓRDÃO POSTERIOR A LEI 13.146/15 2015 SOBRE LEI COTAS PCD

Processo: 0001193-17.2016.5.19.0008 - RECURSO ORDINÁRIO

RECORRIDO: CONSTRUTORA B SANTOS LTDA

RECORRIDO: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

RECORRIDO: UNIÃO FEDERAL (AGU)

RECORRENTE: UNIÃO FEDERAL (PGFN)

Ementa

RECURSO ORDINÁRIO. UNIÃO FEDERAL. INSCRIÇÃO NA DÍVIDA ATIVA. NÃO PREENCHIMENTO DAS VAGAS DESTINADAS A PORTADORES DE DEFICIÊNCIA OU REABILITADOS. APLICAÇÃO DE MULTA ADMINISTRATIVA. IMPOSSIBILIDADE. Restando comprovado que a empresa atuada empreendeu esforços visando o cumprimento do dever que lhe impõe o disposto no art. 93 da Lei nº 8.213/91, diligenciando com o objetivo de preencher o percentual mínimo de vagas legalmente previsto, deve ser mantida a decisão que invalidou o auto lavrado em face da autora. Apelo desprovido.



EMENTA 3. ACÓRDÃO POSTERIOR A LEI 13.146/2015 SOBRE A MANUTENÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO PCD

Processo: 0000062-26.2019.5.19.0000 - AGRAVO REGIMENTAL.

Relator(a): Marcelo Vieira

EMENTA. AGRAVO REGIMENTAL. CONCURSO PÚBLICO. CANDIDATO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA AUDITIVA UNILATERAL. CONDIÇÃO DE PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS QUE SE RECONHECE. O DECRETO Nº 5.296 DE 2004, NORMA ORIENTADORA DO EDITAL DE Nº01 - BB, DE 12 DE JANEIRO DE 2012, INSTITUIU EM SEU ART 5, §1º, INCISO I, ALÍNEA B QUE SE ENQUADRA COMO deficiente AUDITIVO AQUELE QUE FOR PORTADOR DE PERDA, PARCIAL OU TOTAL, DE QUARENTA E UM DECIBÉIS (DB) OU MAIS. NADA OBSTANTE, **A NORMA DEVE SER INTERPRETADA EM RAZÃO DE SUA FINALIDADE**, RESTANDO COMPROVADO NESTES AUTOS ELETRÔNICOS QUE, EMBORA A SURDEZ DA RECLAMANTE SEJA UNILATERAL, ENSEJA-LHE DIFICULDADES NO APRENDIZADO QUE NÃO

ENFRENTAM OS CANDIDATOS COM AUDIÇÃO PERFEITA, PELO QUE PROCEDENTE SEU PLEITO DE QUE SEJA SUSTADA ANTECIPAÇÃO DE TUTELA CONCEDIDA À EMPRESA RECLAMADA PARA EMPRESTAR EFEITO SUSPENSIVO AO RECURSO POR ELA MANEJADO. AGRAVO, ASSIM, PROVIDO, TORNANDO SEM EFEITO A DECISÃO REFERIDA.

Conclusão

ACORDAM os Desembargadores da Segunda Turma do E. Tribunal Regional do Trabalho da Décima Nona Região, por unanimidade, conhecer e dar provimento parcial ao recurso para restabelecer a decisão liminar proferida em favor da autora, concedendo tutela antecipada para determinar que o recorrido proceda à admissão da recorrente em vaga destinada a Portador de Necessidades Especiais." Com estes fundamentos, meu voto pelo provimento do agravo regimental do obreiro para sustar a decisão liminar que emprega efeito suspensivo ao recurso ordinário patronal. Item de recurso Conclusão do recurso Ante o exposto, conheço e dou provimento do agravo regimental obreiro, para sustar a decisão liminar que emprega efeito suspensivo ao recurso ordinário patronal. Acórdão Cabeçalho do acórdão. A SEGUNDA TURMA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA DÉCIMA NONA REGIÃO, no dia vinte e três de maio de dois mil e dezenove, às 9h, realizou sua décima sexta sessão ordinária, sob a presidência do Exmo. Sr. Desembargador JOSÉ MARCELO VIEIRA DE ARAÚJO e com a presença dos Exmos. Srs. Desembargadores LAERTE NEVES DE SOUZA (Relator), Desembargadora VANDA MARIA FERREIRA LUSTOSA e Desembargadora ELIANE ARÔXA PEREIRA RAMOS BARRETO, bem como da representante do Ministério Público do Trabalho, Procuradora ADIR DE ABREU. OBSERVAÇÕES: Não foi computado o voto do Exmo. Sr. Desembargador LAERTE NEVES DE SOUZA nos termos do art. 213, do Regimento Interno desta Corte. Fez sustentação oral pelo agravante o advogado Robson Gomes Cavalcante Filho, OAB/AL 15.573. ACORDAM os Desembargadores da Segunda Turma do E. Tribunal Regional do Trabalho da Décima Nona Região, por unanimidade, conhecer e dar provimento do agravo regimental obreiro, para sustar a decisão liminar que emprega efeito suspensivo ao recurso ordinário patronal. ACÓRDÃO pelo Exmo. Sr. Desembargador José Marcelo Vieira de Araújo.

Com a análise da jurisprudência selecionada, em decisão anterior a LBI, o intérprete afirma que a norma deve ser interpretada em razão de sua finalidade, devendo no caso concreto realizar o devido enquadramento do recorrente dentre os candidatos portadores de necessidades especiais.

De outro modo, no julgamento que resultou na ementa 2, decide pela invalidação do auto e da imposição de multa administrativa em razão da empresa ter comprovado esforços visando o cumprimento do dever que lhe impõe o disposto no art. 93 da Lei nº 8.213/91, diligenciando com o objetivo de preencher o percentual mínimo de vagas legalmente previsto, realizando uma interpretação literal da norma.

Já no julgamento que resultou na ementa 3, a decisão concede tutela antecipada para determinar que o recorrido proceda à admissão da recorrente em vaga destinada a PcD, fazendo uma pNo qualração para esse enquadramento do Recorrente à condição de PcD.

Com isso o órgão julgador deverá ater-se à realidade jurídica e social, de modo a determinar as medidas necessária à defesa do direito violado, neste sentido ordenamento jurídico laboral possui um microssistema normativo implementado pelas

alterações realizadas pela LBI, o qual denominamos de DTPcDI, como instrumento necessário ao exercício de atividade laboral pela PcDI no Brasil.

5.3.3.7 TRT 20

O Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região-TRT 20 é sediado em Aracaju e exerce a jurisdição em todo território do estado de **Sergipe**, no qual realizamos pesquisa e seu acervo jurisprudencial sobre a solução das lides sobre a contratação e a manutenção dos postos de trabalho da PcD, para retratá-la em três acórdãos destacados a seguir.

No fundamento do julgamento que resulto na **Ementa nº1**, exarado em momento anterior à vigência da Lei Brasileira de Inclusão conclui pela existência de uma garantia indireta de emprego diante da condição de contratação de substituto no caso de dispensa imotivada do empregado PcD.

Realizou uma interpretação literal da norma, impondo a reitegração do recorrente ao emprego, diante da realidade do mercado laboral para PcD neste período apresentar déficit de 280(duzentas e oitenta) vagas na Administração pública, seguido de **154 (cento e cinquenta e quatro) vagas nas Empresas públicas e sociedades de Economia Mista e 2.379 (dois mil trezentos e setenta e nove) vagas de empregadores privados**, segundo dados da **Tabela 133** a seguir.

No qual 22 (vinte e dois) postos de trabalho foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas, seguido de 2 (dois) empregos por outros meios de contratação, totalizando de 24 (vinte e quatro) vínculos empregatícios, diante de 191.429 (cento e noventa e um mil quatrocentos e vinte e nove mil) residentes com deficiência intelectual, segundo os dados da **Tabela 134** a seguir.

TABELA 133 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado de Sergipe-SE em 2012.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	285	166	3.783	4.234
Vagas Ocupadas	5(1.75%)	12(7.23%)	1.404(37.11%)	1.421(33.56%)
Deficit	280(98.25%)	154(92.77%)	2.379(62.89%)	2.813(66.44%)

Fonte: Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai. 2020.

TABELA 134 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado de Sergipe-SE em 2012.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	912(62.64%)	67(55.83%)	979(62.12%)	24514.(22.98%)
PcD Auditiva	246(16.90%)	27(22.50%)	273(17.32%)	11788.(11.05%)
PcD Visual	180(12.36%)	13(10.83%)	193(12.25%)	51214.(48.02%)
PcD Mental/Intelectual	22(1.51%)	2(1.67%)	24(1.52%)	19142.(17.95%)
PcD Múltipla	9(.62%)	2(1.67%)	11(.70%)	-
Reabilitado	87(5.98%)	9(7.50%)	96(6.09%)	-
Total de PcD	1456(100%)	120(100%)	1576(100%)	106658.(100%)
Total de PcD(%)	92.39%	7.61%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil.Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020

Do mesmo modo segue o fundamento do julgamento que resultou na elaboração da **Ementa nº 2** ao disciplinar no caso concreto o dever de contratação de substituto, em havendo dispensa imotivada de empregado PcD, sem realizar aprofundamento no tema, diante da realidade do mercado laboral para PcD neste período apresentava **déficit de 226 (duzentas e vinte e seis) vagas na Administração Pública**, seguido de **106 (cento e seis) vagas nas Empresas públicas e Sociedades de Economia Mista** e **1.362 (mil trezentas e sessenta e duas) vagas de empregadores privados**, segundo dados da **Tabela 135** a seguir.

No qual **48 (quarenta e oito) dos postos de trabalho foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas**, seguido de 7 (sete) empregos por outros meios de contratação, totalizando 55 (cinquenta e cinco) vínculos empregatícios, diante de 19.142 (dezenove mil cento e quarenta e dois) habitantes com deficiência intelectual, segundo os dados da **Tabela 136** a seguir.

TABELA 135 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado de Sergipe-SE em 2017.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	226	174	3.020	3.420

(Continua)

TABELA 135 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado de Sergipe-SE em 2017.**(Continuação)**

Vagas Ocupadas	0(.00%)	68(39.08%)	1.658(54.90%)	1.726(50.47%)
Deficit	226(100.00%)	106(60.92%)	1.362(45.10%)	1.694(49.53%)

(Conclusão)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

TABELA 136 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado de Sergipe-SE em 2017.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	1076(58.80%)	62(52.10%)	1138(58.39%)	24514.(22.98%)
PcD Auditiva	305(16.67%)	30(25.21%)	335(17.19%)	11788.(11.05%)
PcD Visual	289(15.79%)	15(12.61%)	304(15.60%)	51214.(48.02%)
PcD Mental/Intelectual	48(2.62%)	7(5.88%)	55(2.82%)	19142.(17.95%)
PcD Múltipla	6(.33%)	1(.84%)	7(.36%)	-
Reabilitado	106(5.79%)	4(3.36%)	110(5.64%)	-
Total de PcD	1830(100%)	119(100%)	1949(100%)	106658.(100%)
Total de PcD(%)	93.89%	6.11%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

No mesmo sentido, segue o fundamento do julgamento que resultou na **Ementa nº 03** diante da comprovação de preterição do candidato aprovado na vaga PcD e da comprovada necessidade de preenchimento da vaga.

Quando a realidade do mercado laboral para PcD apresentava **déficit de 241**(duzentas e quarenta e uma) vagas na Administração Pública, seguido de **102 (cento e duas) vagas nas Empresas públicas e Sociedades de Economia Mista** e **1.748 (mil setecentos e quarenta e oito) vagas de empregadores privados**, segundo dados da **Tabela 137** a seguir.

No qual 52 (cinquenta e dois) postos de trabalho foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas, seguido de 4 (quatro) empregos por outros meios de contratação, totalizando 569 (quinhentos e sessenta e nove) vínculos

empregatícios, diante de 19.142 (dezenove mil cento e quarenta e dois) habitantes com deficiência intelectual, segundo os dados da **Tabela 138** a seguir.

TABELA 137 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado de Sergipe-SE em 2016.


	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	241	172	3.184	3.597
Vagas Ocupadas	0(.00%)	70(40.70%)	1.436(45.10%)	1.506(41.87%)
Deficit	241(100.00%)	102(59.30%)	1.748(54.90%)	2.091(58.13%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

TABELA 138 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado de Sergipe-SE em 2016.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	944(59.60%)	56(54.90%)	1000(59.31%)	24514.(22.98%)
PcD Auditiva	270(17.05%)	25(24.51%)	295(17.50%)	11788.(11.05%)
PcD Visual	232(14.65%)	11(10.78%)	243(14.41%)	51214.(48.02%)
PcD Mental/Intelectual	52(3.28%)	4(3.92%)	56(3.32%)	19142.(17.95%)
PcD Múltipla	8(.51%)	1(.98%)	9(.53%)	-
Reabilitado	78(4.92%)	5(4.90%)	83(4.92%)	-
Total de PcD	1584(100%)	102(100%)	1686(100%)	106658.(100%)
Total de PcD(%)	93.95%	6.05%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

 EMENTA 1. ACÓRDÃO ANTERIOR A LEI 13.146/15 2015 SOBRE LEI COTAS PCD
Processo: 0000739-67.2012.5.20.0002 Processo (1º Grau): 0000739-67.2012.5.20.0002 Relator (a): CARLOS DE MENEZES FARO FILHO Publicação: 15/08/2014 Ementa: RECURSO PATRONAL NULIDADE DE ATO RESILITÓRIO. REINTEGRAÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA ESPECIAL. ART. 93, § 1º, DA LEI N.º 8.213/91. ESTABILIDADE INDIRETA. DEFERIMENTO. MANUTENÇÃO DA SENTENÇA. O art. 93, § 1º, da Lei n.º 8.213/91, prevê garantia indireta de emprego, pois condiciona a dispensa do trabalhador deficiente à contratação de substituto que tenha condição semelhante. Trata-se de garantia de emprego indireta, pois ocorre limitação à despedida imotivada, desde que não

cumprida a exigência legal, sendo neste caso devida a reintegração no emprego. Sentença que se mantém. RECURSO OBREIRO/INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. INEXISTÊNCIA DO NEXO DE CAUSALIDADE. LAUDO CONCLUSIVO. MANUTENÇÃO DA SENTENÇA. Para o deferimento da indenização por dano moral, mister se faz estarem presentes os seguintes requisitos: comprovação da materialidade do ato do empregador, prejuízo manifesto por parte do empregado e nexo de causalidade entre o ato e o prejuízo sofrido. In casu, não restando sobejamente provada a prática do ato lesionador, deve ser mantida a sentença de origem



EMENTA 2. ACÓRDÃO POSTERIOR A LEI 13.146/15 2015 SOBRE LEI COTAS PCD

PROCESSO nº 0000239-07.2017.5.20.0008 (RO)
 RECORRENTE: HOSPITAL SÃO JOSÉ
 RECORRIDO: JOSÉ LÍDIO TELES DE MENDONÇA
 TERCEIRO INTERESSADO: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO 20ª REGIÃO
 RELATORA: DESEMBARGADORA MARIA DAS GRAÇAS MONTEIRO MELO

EMENTA

RECURSO ORDINÁRIO - DISPENSA SEM JUSTA CAUSA DE EMPREGADO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA - AUSÊNCIA DE CONTRATAÇÃO DE SUBSTITUTO - SENTENÇA MANTIDA. Não estando confirmada nos autos a contratação de substituto para empregado portador de deficiência, após a sua dispensa, nos moldes do § 1º do art. 93, caput, da Lei 8.213/91, configura-se vício apto a ensejar a nulidade da dispensa. Sentença que se mantém.



EMENTA 3. ACÓRDÃO POSTERIOR A LEI 13.146/2015 SOBRE A MANUTENÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO PCD

AÇÃO/RECURSO: RECURSO ORDINÁRIO Nº. 0000259-35.2016.5.20.0007
 PROCESSO Nº. 0000259-35.2016.5.20.0007
 ORIGEM: 7ª VARA DO TRABALHO DE ARACAJU
 PARTES:
 RECORRENTE: EMPRESA BRASILEIRA DE SERVIÇOS HOSPITALARES - EBSEH
 RECORRIDO: VALMIR AMARANTE MENDONÇA
 RELATOR: DESEMBARGADOR FABIO TÚLIO CORREIA RIBEIRO

EMENTA

RECURSO ORDINÁRIO. ADMINISTRAÇÃO INDIRETA. CONCURSO PÚBLICO. PESSOA COM DEFICIÊNCIA. PRETERIÇÃO. COMPROVAÇÃO. É assente na jurisprudência que a Administração pode escolher a oportunidade que mais lhe convier para nomear os candidatos aprovados dentro do número de vagas em concurso público que realizou. Contudo, in casu, constatou-se a **preterição do candidato aprovado em vaga para pessoa com deficiência, uma vez que a recorrente demonstrou a necessidade de preenchimento da vaga**, por meio de convocação do candidato em colocação imediatamente anterior, o qual, nomeado, não tomou posse e, posteriormente, nomeou candidatos na lista de ampla concorrência, devendo ser mantida a sentença que determinou a nomeação do reclamante. Recurso conhecido e desprovido.

Diante da análise dos fundamentos da jurisprudência selecionada, constata-se que o julgamento que resultou na ementa 1, realizado em momento anterior à vigência da LBI, e da ementa 2, realizado em momento posterior à vigência da LBI, ambos,

atestam que o art. 93, § 1º, da Lei n.º 8.213/91 representa uma espécie de **garantia de emprego indireta**.

Pois ocorre limitação à despedida imotivada, desde que não cumprida a exigência legal, impondo ao caso concreto o dever de reintegração do empregado PcD. Já o fundamento do julgamento que resultou na ementa 3, disciplina sobre a hipótese de **preterição de candidato PcD na contratação pela Administração Indireta**.

Uma vez que a recorrente demonstrou a necessidade de preenchimento da vaga, por meio de convocação do candidato em colocação imediatamente anterior, o qual, nomeado, não tomou posse e, posteriormente, nomeou candidatos na lista de ampla concorrência.

Com isso, o julgador realizou uma interpretação literal do texto legal, sem, contudo, se utilizar de outras normas e princípios que também são fontes do Direito do Trabalho no Brasil, visto que, na atualidade temos o DTPcDI como um microsistema de normas para criação de novas estratégias pelo mercado laboral (sociedade) para o do exercício laboral da PcDI.

5.3.3.8 TRT 21

O Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região-TRT 21, com sede em Natal, exerce a jurisdição em todo território do estado do **Rio Grande do Norte**, no qual realizamos pesquisa jurisprudencial sobre a solução das lides sobre a contratação e a manutenção dos postos de trabalho da PcD, para retratá-la em três acórdãos destacados a seguir.

No fundamento do julgamento que resultou na **Ementa nº1**, exarado em momento anterior à vigência da Lei Brasileira de Inclusão declara a validade da rescisão contratual do empregado PcD, No qual os requisitos legais para essa dispensa não se apresentam como estabilidade.

Pois apenas restringe o direito potestativo do empregador em livremente dispensar seus funcionários, realizando uma interpretação literal da norma, mesmo diante da realidade do mercado laboral para PcD neste período apresentar **déficit de 213 (duzentas e treze) vagas na Administração Pública**, seguido de **175 (cento e setenta e cinco) vagas nas Empresas públicas e Sociedades de Economia Mista** e **2.368 (duas mil trezentas e sessenta e oito) vagas de empregadores privados**, segundo dados da **Tabela 139** a seguir.

No qual 82 (oitenta e dois) dos postos de trabalho foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas, seguido de 4 (quatro) empregos por outros meios de contratação, totalizando 86 (oitenta e seis) vínculos empregatícios, diante de 34.252 (trinta e quatro mil duzentos e cinquenta e dois) habitantes com deficiência intelectual, segundo os dados da **Tabela 140** a seguir.

TABELA 139 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Rio Grande do Norte-RN em 2014.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	213	227	5.159	5.599
Vagas Ocupadas	0(0.00%)	52(22.91%)	2.791(54.10%)	2.843(50.78%)
Deficit	213(100.00%)	175(77.09%)	2.368(45.90%)	2.756(49.22%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai. 2020.

TABELA 140 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Rio Grande do Norte-RN em 2014.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	1686(57.70%)	89(50.28%)	1775(57.28%)	38364.(21.79%)
PcD Auditiva	526(18.00%)	53(29.94%)	579(18.68%)	19097.(10.85%)
PcD Visual	235(8.04%)	17(9.60%)	252(8.13%)	84339.(47.91%)
PcD Mental/Intelectual	82(2.81%)	4(2.26%)	86(2.78%)	34252.(19.46%)
PcD Múltipla	22(.75%)	7(3.95%)	29(.94%)	-
Reabilitado	371(12.70%)	7(3.95%)	378(12.20%)	-
Total de PcD	2922(100%)	177(100%)	3099(100%)	176052.(100%)
Total de PcD(%)	94.29%	5.71%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai. 2020.

De outro modo, o julgamento que resultou na elaboração da **Ementa nº 2**, disciplinou a aplicação do sentido literal da norma visando a manutenção dos percentuais da quota mínima, considerando o número total de empregado da empresa, sendo devida a comprovação de impossibilidade.

Visto que a lesão desse direito ultrapassa o âmbito da proteção individual, atingindo direitos fundamentais do grupo social, ferindo norma de ordem pública,

impondo o dever de indenização por dano moral coletivo diante da realidade do mercado laboral para PcD neste período apresentava **déficit de 211 (duzentas e onze) vagas na Administração Pública**, seguido de **121 (cento e vinte e uma) vagas nas Empresas públicas e Sociedades de Economia Mista** e **1.325 (mil trezentas e vinte e cinco) vagas de empregadores privados**, segundo dados da **Tabela 141** a seguir.

No qual 189 (cento e oitenta e nove) postos de trabalho foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas, seguido de 5 (cinco) empregos por outros meios de contratação, totalizando 194 (cento e noventa e quatro) vínculos empregatícios, diante de 34.252 (trinta e quatro mil duzentos e cinquenta e dois) habitantes com deficiência intelectual, segundo os dados da **Tabela 142** a seguir.

TABELA 141 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Rio Grande do Norte-RN em 2017.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	211	203	4.883	5.297
Vagas Ocupadas	0(.00%)	82(40.39%)	3.558(72.87%)	3.640(68.72%)
Deficit	211(100.00%)	121(59.61%)	1.325(27.13%)	1.657(31.28%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

TABELA 142 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Rio Grande do Norte-RN em 2017.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	2050(53.15%)	147(59.04%)	2197(53.51%)	38364.(21.79%)
PcD Auditiva	596(15.45%)	46(18.47%)	642(15.64%)	19097.(10.85%)
PcD Visual	550(14.26%)	27(10.84%)	577(14.05%)	84339.(47.91%)
PcD Mental/Intelectual	189(4.90%)	5(2.01%)	194(4.72%)	34252.(19.46%)
PcD Múltipla	34(.88%)	11(4.42%)	45(1.10%)	-
Reabilitado	438(11.36%)	13(5.22%)	451(10.98%)	-
Total de PcD	3857(100%)	249(100%)	4106(100%)	176052.(100%)
Total de PcD(%)	93.94%	6.06%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai. 2020.

No mesmo sentido, disciplina o julgamento que resultou na **Ementa nº 03**, reafirmando a necessidade da manutenção dos postos de trabalho da PcD, sendo possível coexistir demissão sem justa causa, mesmo estando diante da realidade do mercado laboral para PcD neste período apresentar **déficit de 279 (duzentas e setenta e nove) vagas na Administração Pública**, seguido de **85 (oitenta e cinco) vagas nas Empresas públicas e Sociedades de Economia Mista** e **1.764 (mil setecentas e sessenta e quatro) vagas de empregadores privados**, segundo dados da **Tabela 143** a seguir.

No qual **158 (cento e cinquenta e oito) postos de trabalho foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas**, seguido de 18 (dezoito) empregos por outros meios de contratação, totalizando 176 (cento e setenta e seis) vínculos empregatícios, diante de 34.252 (trinta e quatro mil duzentos e cinquenta e dois) habitantes com deficiência intelectual, segundo os dados da **Tabela 144** a seguir.

TABELA 143 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Rio Grande do Norte-RN em 2018.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	279	169	4.842	5.290
Vagas Ocupadas	0(.00%)	83(49.11%)	3.078(63.57%)	3.161(59.75%)
Deficit	279(100.00%)	86(50.89%)	1.764(36.43%)	2.129(40.25%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

TABELA 144 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Rio Grande do Norte-RN em 2018.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	1877(55.93%)	166(58.04%)	2043(56.10%)	38364.(21.79%)
PcD Auditiva	452(13.47%)	50(17.48%)	502(13.78%)	19097.(10.85%)
PcD Visual	570(16.98%)	28(9.79%)	598(16.42%)	84339.(47.91%)
PcD Mental/Intelectual	158(4.71%)	18(6.29%)	176(4.83%)	34252.(19.46%)
PcD Múltipla	35(1.04%)	18(6.29%)	53(1.46%)	-
Reabilitado	264(7.87%)	6(2.10%)	270(7.41%)	-

(continua)

TABELA 144 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Rio Grande do Norte-RN em 2018.

(continua)

Total de PcD	3356(100%)	286(100%)	3642(100%)	176052.(100%)
Total de PcD(%)	92.15%	7.85%	100.00%	-

(continua)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai. 2020.



EMENTA 1. ACÓRDÃO ANTERIOR A LEI 13.146/15 2015 SOBRE LEI COTAS PCD

Recurso Ordinário nº 0000071-80.2014.5.21.0008

Juíza Relatora: Simone Medeiros Jalil

Recorrente: Companhia Energética do Rio Grande do Norte- COSERN

Advogado: Antônio de Brito Dantas

Recorrida: Célia Xavier de Oliveira

Advogado: Manoel Batista Dantas Neto

Origem: 8ª Vara do Trabalho de Natal/RN

EMENTA

EMPREGADO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA. DISPENSA. VALIDADE DA RESCISÃO. O disposto no §1º do art. 93 da Lei nº. 8.213/91 não garante uma nova espécie de estabilidade, apenas restringe o direito potestativo do empregador de livremente dispensar os seus funcionários portadores de necessidades especiais, exigindo, apenas, a contratação simultânea de trabalhadores em condições semelhantes para que reste mantido o número mínimo de funcionários especiais exigidos por lei.



EMENTA 2. DE ACÓRDÃO POSTERIOR A LEI 13.146/15 2015 LEI COTAS PCD

RECURSO ORDINÁRIO N. 0000471-89.2017.5.21.0008

DESEMBARGADOR RELATOR: RICARDO LUÍS ESPÍNDOLA BORGES

RECORRENTE: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - MPT (PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO)

RECORRENTE: INTERFORT SEGURANÇA DE VALORES EIRELI

ADVOGADO: KLEVELANDO AUGUSTO SILVA DOS SANTOS

RECORRIDO: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - MPT (PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO)

RECORRIDA: INTERFORT SEGURANÇA DE VALORES EIRELI

ADVOGADO: KLEVELANDO AUGUSTO SILVA DOS SANTOS

ORIGEM: 8ª VARA DO TRABALHO DE NATAL

EMENTA

Recurso da ré

Cota de deficientes físicos. Art. 93, da Lei n. 8.213/1991. Descumprimento. Obrigação de contratar. Multa. De acordo com reiterada jurisprudência do TST, **os percentuais previstos no artigo 93 da Lei n. 8.213/91 devem ser aplicados independentemente da atividade desempenhada pela empresa, de modo que se considera o número total de empregados.** Assim, a empresa de vigilância não pode retirar da base de cálculo da cota de portadores de necessidades especiais os cargos de vigilante, uma vez que a lei não excepciona tais cargos e tampouco há incompatibilidade de toda pessoa portadora de necessidades especiais com a realização de determinadas funções de vigilante. Portanto, incontroverso o fato de que a empresa emprega número de portadores de necessidades especiais muito aquém do que é determinado pelo art. 93, da Lei referida, caberia ela comprovar a efetiva impossibilidade de contratação, não merecendo reparos a sentença que determinou a contratação de pessoas portadoras de necessidades especiais em número correspondente a 5% dos seus empregados, sob pena de pagamento de multa diária.

Danos morais coletivos. Indenização. Quando a lesão aos direitos ultrapassa o âmbito da proteção individual merecida pelo trabalhador, atingindo direitos fundamentais do grupo social, ao ferir normas de ordem pública relevantes e envolvendo bens jurídicos de alto interesse da coletividade, mostra-se devida a reparação moral coletiva, aspecto que se verifica na presente demanda, uma vez que as irregularidades praticadas pela ré vulneraram direitos de toda a coletividade, por tratar de violação de direitos relativos à dignidade das pessoas portadoras de necessidades especiais.



EMENTA 3. ACÓRDÃO POSTERIOR A LEI 13.146/2015 SOBRE A MANUTENÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO PCD

RECURSO ORDINÁRIO EM PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO (11886) nº 0000690-20.2018.5.21.0024

RELATOR: DESEMBARGADOR JOSÉ BARBOSA FILHO

RECORRENTE: CRISTOVAO PEREIRA DAS NEVES

Advogado: LUIZ ANTONIO GREGORIO BARRETO - RN0010213

Advogada: ALDINE MARIA BARBOSA DA FONSECA BARRETO - RN0013641

RECORRIDO: SALINOR - SALINAS DO NORDESTE S.A.

Advogado: JOAO PEDRO EYLER POVOA - RJ0088922

ORIGEM: VARA DO TRABALHO DE MACAU

Pessoa com deficiência ou beneficiário reabilitado - Cota - Artigo 93 da Lei nº 8.213/91 - **Demissão sem justa causa - Manutenção da proporção legal - Validade.**

Mesmo após a demissão do autor, a reclamada manteve-se dentro da cota de preenchimento de seus cargos com trabalhadores que se enquadram na definição de pessoa com deficiência ou beneficiário reabilitado, a teor do artigo 93 da Lei nº 8.213/91. Assim, não há falar em nulidade da demissão do autor, sendo indevida a sua reintegração e o pagamento de verbas do período em que permaneceu afastado do emprego, como decidido na sentença recorrida.

Horas in itinere - Requisitos - Art. 58, CLT e Súmula 90, I, TST - Devidas - Reforma trabalhista.

Atendidos os requisitos para percepção das horas in itinere, previstos no art. 58 da CLT (redação vigente à época dos fatos) e a Súmula nº. 90 do TST, e considerando que os fatos são regidos pela legislação vigente à época de sua ocorrência (tempus regit actum), são devidas as horas de trajeto até 10.11.2017, período antecedente ao início de vigência da Reforma Trabalhista. Recurso parcialmente provido.

5.3.3.9 TRT 22

O Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região-TRT 22, com sede em Teresina, exerce a jurisdição em todo território do estado do **Piauí**, no qual realizamos pesquisa jurisprudencial sobre a solução das lides sobre a contratação e a manutenção dos postos de trabalho da PcD, para retratá-la em três acórdãos destacados a seguir.

No qual o fundamento do julgamento da **Ementa nº1**, exarado em momento anterior à vigência da Lei Brasileira de Inclusão, não concede segurança à reserva de vagas para PcD em concurso público por não se caracterizar como direito líquido e certo diante de extrapolar o número de vagas criados pelo certame e não ser possível a imposição do descumprimento do edital pelo administrador.

Realizou uma interpretação literal da norma, diante da realidade do mercado laboral para PcD neste período apresentar **déficit de 424 (quatrocentas e vinte e quatro) vagas na Administração Pública**, seguido de **105 (cento e cinco) vagas nas Empresas públicas e Sociedades de Economia Mista** e **2.570 (duas mil quinhentas e setenta) vagas de empregadores privados**, segundo dados da Tabela 145 a seguir.

No qual 97 (noventa e sete) dos postos de trabalho foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas, seguido de 3 (três) empregos por outros meios de contratação, totalizando 100 (cem) vínculos empregatícios, diante de 33.954 (trinta e três mil novecentos e cinquenta e quatro) habitantes com deficiência intelectual, segundo os dados da **Tabela 146** a seguir.

TABELA 145 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Piauí-PI em 2014.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	432	105	4.566	5.103
Vagas Ocupadas	8(1.85%)	0(.00%)	1.996(43.71%)	2.004(39.27%)
Déficit	424(98.15%)	105(100.00%)	2.570(56.29%)	3.099(60.73%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

TABELA 146 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Piauí-PI em 2014.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	1071(52.71%)	70(60.34%)	1141(53.12%)	35137.(20.25%)
PcD Auditiva	496(24.41%)	16(13.79%)	512(23.84%)	18745.(10.80%)
PcD Visual	256(12.60%)	12(10.34%)	268(12.48%)	85710.(49.39%)
PcD Mental/Intelectual	97(4.77%)	3(2.59%)	100(4.66%)	33954.(19.56%)
PcD Múltipla	16(.79%)	5(4.31%)	21(.98%)	-
Reabilitado	96(4.72%)	10(8.62%)	106(4.93%)	-
Total de PcD	2032(100%)	116(100%)	2148(100%)	173546.(100%)
Total de PcD(%)	94.60%	5.40%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

De outro modo, o fundamento do julgamento que resultou na elaboração da **Ementa nº 2**, disciplina no caso concreto a hipótese de comprovação de impossibilidade de contratação de empregado PcD no percentual da quota mínima, e que pese tenha havido dispensa de PcD, sendo descaracterizada a violação do preceito legal.

Mesmo diante da realidade do mercado laboral para PcD neste período apresentar **déficit de 214 (duzentas e catorze) vagas na Administração Pública**, seguido de **93 (noventa e três) vagas nas Empresas públicas e Sociedades de Economia Mista** e **1.741 (mil setecentos e quarenta e uma) vagas de empregadores privados**, segundo dados da **Tabela 147** a seguir.

No qual 70 (setenta) postos de trabalho foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas, seguido de 3 (três) empregos por outros meios de contratação, totalizando 73 (setenta e três) vínculos empregatícios, diante de 33.954 (trinta e três mil novecentos e cinquenta e quatro) habitantes com deficiência intelectual, segundo os dados da **Tabela 148** a seguir.

TABELA 147 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Piauí-PI em 2018.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	217	93	3.710	4.020
Vagas Ocupadas	3(1.38%)	0(.00%)	1.969(53.07%)	1.972(49.05%)
Deficit	214(98.62%)	93(100.00%)	1.741(46.93%)	2.048(50.95%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

TABELA 148 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Piauí-PI em 2018.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	1186(57.94%)	108(61.71%)	1294(58.24%)	35137.(20.25%)
PcD Auditiva	351(17.15%)	20(11.43%)	371(16.70%)	18745.(10.80%)
PcD Visual	342(16.71%)	21(12.00%)	363(16.34%)	85710.(49.39%)
PcD Mental/Intelectual	70(3.42%)	3(1.71%)	73(3.29%)	33954.(19.56%)
PcD Múltipla	29(1.42%)	6(3.43%)	35(1.58%)	-
Reabilitado	69(3.37%)	17(9.71%)	86(3.87%)	-
Total de PcD	2047(100%)	175(100%)	2222(100%)	173546.(100%)
Total de PcD(%)	92.12%	7.88%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

De modo diverso, segue o fundamento do julgamento que resultou na **Ementa nº 03**, reafirmando a necessidade de garantir os direitos das pessoas com deficiência no Brasil, tendo sido inclusive objeto de denúncia à ONU, além de destacar o déficit de 3.561 vagas sem o devido esforço necessário para realização da inclusão social.

No qual os certames anteriores se mostraram inviáveis ao preenchimento do percentual mínimo das cotas PcD, sem olvidar que o mercado laboral para PcD neste período também apresentava **deficit de 208 (duzentas e oito vagas) na Administração Pública**, seguido de **93 (noventa e três) vagas nas Empresas públicas e Sociedades de Economia Mista** e **1.988 (mil novecentas e oitenta e oito) vagas dos empregadores privados**, segundo dados da Tabela 149 a seguir.

No qual **60 (sessenta) postos de trabalho foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas**, seguido de 6 (seis) empregos por outros meios de

contratação, totalizando 66 (sessenta e seis) vínculos empregatícios, diante de 33.954 (trinta e três mil novecentos e cinquenta e quatro) habitantes com deficiência intelectual, segundo os dados da **Tabela 150** a seguir.

TABELA 149 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Piauí-PI em 2017.


	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	209	93	3.703	4.005
Vagas Ocupadas	1(.48%)	0(.00%)	1.715(46.31%)	1.716(42.85%)
Deficit	208(99.52%)	93(100.00%)	1.988(53.69%)	2.289(57.15%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

TABELA 150 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Piauí-PI em 2017.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	1010(56.02%)	102(58.29%)	1112(56.22%)	35137.(20.25%)
PcD Auditiva	348(19.30%)	19(10.86%)	367(18.55%)	18745.(10.80%)
PcD Visual	265(14.70%)	18(10.29%)	283(14.31%)	85710.(49.39%)
PcD Mental/Intelectual	60(3.33%)	6(3.43%)	66(3.34%)	33954.(19.56%)
PcD Múltipla	32(1.77%)	8(4.57%)	40(2.02%)	-
Reabilitado	88(4.88%)	22(12.57%)	110(5.56%)	-
Total de PcD	1803(100%)	175(100%)	1978(100%)	173546.(100%)
Total de PcD(%)	91.15%	8.85%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

 EMENTA 1. ACÓRDÃO ANTERIOR A LEI 13.146/15 2015 SOBRE LEI COTAS PCD	
Processo 00000060-48.2014.5.22.0000 Relator Pleno Data de publicação 07/07/2014 EMENTA MANDADO DE SEGURANÇA. CONCURSO PÚBLICO. RESERVA DE VAGAS. PORTADOR DE DEFICIÊNCIA. DIREITO LÍQUIDO E CERTO INEXISTENTE. Não há direito líquido	

e certo do impetrante em reivindicar sua nomeação para a quinta vaga, seja porque o somatório das vagas criadas é de apenas quatro e/ou, ainda, porque não surgiu a décima vaga, expressamente destinada para ser ocupada por portador de deficiência física, conforme previsão editalícia. O atendimento à pretensão vindicada importaria sobrepor o interesse particular ao público, impondo-se ao administrador o descumprimento do **edital do concurso, norma vinculante que não admite a atividade discricionária. Assim, não há direito líquido e certo**, apenas mera expectativa de direito do impetrante. Segurança denegada



EMENTA 2. ACÓRDÃO POSTERIOR A LEI 13.146/15 2015 SOBRE LEI COTAS PCD

Processo 00001291-68.2018.5.22.0001

Relator Manoel Edilson Cardoso

2a Turma. Data de julgamento: 10/09/2019

Data de publicação AÇÃO ANULATÓRIA. EXECUÇÃO FISCAL. MULTA APLICADA POR AUDITORIA DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. VAGAS DESTINADAS A BENEFICIÁRIOS REABILITADOS OU A PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA HABILITADAS. NÃO ATENDIMENTO À QUOTA MÍNIMA PREVISTA NO ART. 93 DA LEI Nº 8.213/1991 POR FALTA DE INTERESSADOS. ABSOLVIÇÃO DA EMPRESA. O art. 93 da Lei nº 8.213/1991 fixa entre 2% e 5% os percentuais de reserva de cargos a portadores de deficiência habilitados ou beneficiários reabilitados, que toda empresa com mais de cem empregados deverá observar. No caso em análise, é fato incontroverso que **a empresa recorrente não cumpre o patamar mínimo estabelecido na legislação para a contratação de portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados pela Previdência Social. Todavia, restou comprovado nos autos que a empresa recorrente adotou as providências necessárias para o cumprimento da exigência legal e que o não preenchimento das vagas para portadores de deficiência ou reabilitados se deu por fato alheio à sua vontade, qual seja, a ausência de trabalhadores habilitados interessados, pelo que não há que se falar em violação ao apontado preceito legal**, devendo a empresa ser absolvida da punição que lhe foi imposta pela auditoria fiscal. Assim, merece provimento ao recurso ordinário para declarar insubsistente o auto de infração de nº 21.350.521-5 e por consequência anular a multa aplicada à empresa recorrente. Invertem-se os ônus da sucumbência quanto ao pagamento de honorários de advogado e devolução/reembolso das custas processuais já recolhidas.



EMENTA 3. ACÓRDÃO POSTERIOR A LEI 13.146/2015 SOBRE A MANUTENÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO PCD

Processo 00000147-87.2017.5.22.0003

Relator Francisco Meton Marques De Lima

1a Turma. Data de julgamento: 07/05/2018

EMENTA PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS - PDC. COTA LEGAL EM CONCURSO PÚBLICO DA CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. CADASTRO DE RESERVA. DESCUMPRIMENTO DO PERCENTUAL DE 5% PREVISTO NO ART. 93 DA Lei N. 8.213/91. CRITÉRIO DE ADMISSÕES PREVISTO QUE INVIABILIZA O PREENCHIMENTO DAS VAGAS PARA PCD, CONQUANTO PREVISTOS EM EDITAIS. VIOLAÇÃO AOS A NORMAS DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E DE CONVENÇÕES INTERNACIONAIS, BEM COMO AOS PRINCÍPIOS DA IGUALDADE/ISONOMIA, IGUALDADE DE OPORTUNIDADE E ACESSIBILIDADE. DIREITO SUBJETIVO À ADMISSÃO COMPROVADO. O artigo 37 , IV , da Constituição Federal, assegura aos candidatos aprovados em concurso público, cujo prazo de validade ainda não tenha expirado, o direito à nomeação se a Administração proceder à abertura de novo certame. De acordo com art. 93, inciso IV da Lei 8.213/93, as empresas que possuírem a partir de 1001 empregados devem preencher 5% das vagas com pessoas portadoras de necessidades especiais. Inclusive, **é bom registrar que o Brasil foi**

denunciado na ONU, no ano de 2015, por não garantir os direitos das pessoas com deficiência, mesmo após ter ratificado convenções sobre o direito das pessoas com deficiência. No entanto, restou comprovado nos autos que a reclamada possui um déficit de 3.561 vagas, sem que envide os esforços necessários para realizar a inclusão social, com a contratação desses empregados, pois os editais dos concursos (2014) criaram uma distorção que inviabiliza o preenchimento do percentual mínimo de 5%, mesmo após haver assinado TAC nº 60/2008, no qual a reclamada se comprometeu a realizar as contratações de forma diferenciada, convocando primeiro as pessoas com deficiência e depois os candidatos da lista geral. Na ACP 0000059-10.2016.5.10.0006 a reclamada informou que contrata um candidato PCD para cada grupo de 20 candidatos da lista geral admitidos pelo polo de classificação (ID. b5bbc05). Esse modo de contratação não atende a razoabilidade, pois se há um déficit de empregados PCD, a contratação deles deve ser questão prioritária. Ou seja, se há um déficit de empregados PNE, deveria a empresa elaborar o edital de que viabilizasse o cumprimento da cota PNE, o mínimo de 5%. A proporção de 20 normais para um PNE que a Caixa adota, seria necessário contratar 71.220 novos empregados para cobrir déficit de 3.561 vagas para PCD. Isso demonstra o desinteresse da Caixa Econômica Federal em contratar os aprovados para as vagas de PCD, cf. tabela de vagas de ID. a877532. No caso do macropolo do Piauí, polo de Teresina, foram classificados 175 candidatos, sendo 134 gerais e 41 PCD. Deste total foram convocados 08 da lista geral e nenhum PCD. O mesmo se observa nos demais macropolos e polos de classificação. Decerto, o reclamante não preenche as condições do Edital do Concurso. Contudo, cumpre registrar que o citado Edital é um instrumento de simulação, fingindo atender ao regime de cotas, mas na verdade, estas nunca serão satisfeitas. **Assim procedendo, a empresa está a olvidar os comandos da Constituição Federal, das Convenções internacionais e do Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei n. 13.146/15, merecendo o corretivo judicial.** Recurso ordinário conhecido e parcialmente provido.

Diante da análise dos fundamentos da jurisprudência selecionadas, constata-se que no julgamento que resultou na Ementa 2, realizado em momento anterior à vigência na LBI visa declarar que a disciplina normativa do §1º do art. 93 da lei nº. 8.213/91 **não se apresenta como uma nova espécie de estabilidade, apenas restringe o direito potestativo do empregador de livremente dispensar os seus funcionários portadores de necessidades especiais**, exigindo a contratação simultânea de trabalhadores em condições semelhantes para manter o número mínimo de funcionários especiais exigidos por lei.

Ademais, no julgamento que resultou na Ementa 2, em que pese tenha ocorrido após a vigência da LBI, reconhece que de fato a empresa empregava número de portadores de necessidades especiais muito aquém do percentual legal e que caberia à empresa comprovar a efetiva impossibilidade de contratação.

Ao passo que **impõe ainda o dever de contratação de pessoas portadoras de necessidades especiais em número correspNo qualnte a 5% dos empregados, sob pena de pagamento de multa diária, com a cNo qualnação por danos morais coletivos.**

Visto que houve lesão aos direitos fundamentais do grupo social, ao ferir normas de ordem pública relevantes e envolvendo bens jurídicos de alto interesse da coletividade, uma vez que as irregularidades praticadas pela ré

vulneraram direitos de toda a coletividade, por tratar de violação de direitos relativos à dignidade das pessoas portadoras de necessidades especiais.

Já o fundamento da decisão que resultou na Ementa 3 vai além da interpretação literal da norma, apresentando dados sobre a contratação de PcD no Brasil, sendo inclusive denunciado à ONU por não apresentar esforços no sentido de incluir a PcD no mercado de trabalho.

Além de destacar a retrospectiva dos concursos da empresa recorrida como ineficazes ao preenchimento da cota mínima, culminando com a imposição do dever legal de contratação.

Com isso, é possível afirmar que a imposição de medidas necessárias para o respeito das normas de contratação de mão de obra PcD visa manter uma coerência lógica do Direito e na sua finalidade, Pois, concebemos o DTPcDI como um instrumento máximo da garantia ao exercício do Trabalho pela PcDI.

5.3.3.9.1 TRT 23

O Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região-TRT23, com sede em Cuiabá, exerce a jurisdição em todo território do estado do **Mato Grosso**, no qual realizamos pesquisa em seu acervo jurisprudencial disponibilizado no site institucional sobre a solução das lides sobre a contratação e a manutenção dos postos de trabalho da PcD, pode ser retratada pelos três acórdãos destacados a seguir.

Assim, o fundamento do julgamento da **Ementa nº1**, exarado em momento anterior à vigência da Lei Brasileira de Inclusão, disciplina a reintegração do empregado PcD como garantia provisória do emprego, até que os requisitos legislativos para a dispensa imotivada sejam completamente atendidos pelo empregador.

Visto que a norma visa proteger a pessoa PcD, No qual a realidade do mercado laboral para PcD neste período apresentava **déficit de 18 (dezoito) vagas na Administração Pública**, seguido de **38 (trinta e oito) vagas nas Empresas públicas e Sociedades de Economia Mista** e **4.250 (quatro mil duzentas e cinquenta) vagas de vagas dos empregadores privados**, segundo dados da **Tabela 151** a seguir.

No qual 123 (cento e vinte e três) postos de trabalho foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas, seguido de 17 (dezessete) por outros meios de contratação, totalizando 140 (cento e quarenta) empregos, diante de 21.686 (vinte

e um mil seiscentos e oitenta e seis) habitantes com deficiência intelectual, segundo os dados da **Tabela 152** a seguir.

TABELA 151 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Mato Grosso-MT em 2014.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	21	57	6.132	6.210
Vagas Ocupadas	3(14.29%)	19(33.33%)	1.882(30.69%)	1.904(30.66%)
Deficit	18(85.71%)	38(66.67%)	4.250(69.31%)	4.306(69.34%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

TABELA 152 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Mato Grosso-MT em 2014.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	1139(57.21%)	389(72.98%)	1528(60.54%)	27606.(21.44%)
PcD Auditiva	352(17.68%)	54(10.13%)	406(16.09%)	14163.(11.00%)
PcD Visual	196(9.84%)	40(7.50%)	236(9.35%)	65328.(50.73%)
PcD Mental/Intelectual	123(6.18%)	17(3.19%)	140(5.55%)	21686.(16.84%)
PcD Múltipla	33(1.66%)	3(.56%)	36(1.43%)	-
Reabilitado	148(7.43%)	30(5.63%)	178(7.05%)	-
Total de PcD	1991(100%)	533(100%)	2524(100%)	128783.(100%)
Total de PcD(%)	78.88%	21.12%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

De outro modo, o julgamento que resultou na elaboração da **Ementa nº 2**, disciplina a hipótese de comprovação da implementação de todos os esforços para a contratação de PcD pela empresa aplicação, sendo descaracterizado o descumprimento da norma, mesmo estando diante do mercado laboral para PcD neste período apresentar **déficit de 123 (cento e vinte e três) vagas na Administração Pública**, seguido de **60 (sessenta) vagas nas Empresas públicas e Sociedades de Economia Mista** e **3.062 (três mil e sessenta e duas) vagas de empregadores privados**, segundo dados da **Tabela 153** a seguir.

No qual 138 (cento e trinta e oito) postos de trabalho foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas, seguido de 25 (vinte e cinco) por outros meios de contratação, totalizando 203 (duzentos e três) empregos, diante de 21.686 (vinte e um mil seiscentos e oitenta e seis) habitantes com deficiência intelectual, segundo os dados da **Tabela 154** a seguir.

TABELA 153 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Mato Grosso-MT em 2018.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	132	94	5.809	6.035
Vagas Ocupadas	9(6.82%)	34(36.17%)	2.747(47.29%)	2.790(46.23%)
Deficit	123(93.18%)	60(63.83%)	3.062(52.71%)	3.245(53.77%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Pannel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil.Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

TABELA 154 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Mato Grosso-MT em 2018.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	1670(58.09%)	245(48.32%)	1915(56.62%)	27606.(21.44%)
PcD Auditiva	415(14.43%)	93(18.34%)	508(15.02%)	14163.(11.00%)
PcD Visual	433(15.06%)	118(23.27%)	551(16.29%)	65328.(50.73%)
PcD Mental/Intelectual	178(6.19%)	25(4.93%)	203(6.00%)	21686.(16.84%)
PcD Múltipla	43(1.50%)	8(1.58%)	51(1.51%)	-
Reabilitado	136(4.73%)	18(3.55%)	154(4.55%)	-
Total de PcD	2875(100%)	507(100%)	3382(100%)	128783.(100%)
Total de PcD(%)	85.01%	14.99%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Pannel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil.Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

No mesmo sentido, disciplina o julgamento que resultou na **Ementa nº 03**, reafirmando que a comprovação dos esforços pela empresa para contratação da mão de obra PcD, descaracteriza sua inércia e ou descumprimento do preceito legal, sendo indevida sua penalização, diante da mesma realidade do mercado laboral para PcD do período do julgamento da Ementa 2.



EMENTA 1. ACÓRDÃO ANTERIOR A LEI 13.146/15 2015 SOBRE LEI COTAS PCD

PJe 0001313-23.2014.5.23.0007

Órgão: Tribunal Pleno

Relator: ROBERTO BENATAR

Classe: RO

Ementa: REINTEGRAÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA OU REABILITADO. GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO. Nos termos dos art. 93 da Lei n. 8.213/91, a dispensa sem justa causa do empregado deficiente ou reabilitado só será lícita após a contratação de substituto em condição semelhante, assegurando-se ao portador de necessidades especiais **garantia provisória no emprego até que os requisitos legais sejam completamente atendidos pelo empregador**. Na hipótese, a reclamada não efetuou a competente contratação prévia de um substituto para o acionante, ao passo que, relativamente ao PNE admitido 2 meses após a sua demissão, não demonstrou que se encontrava com seu quadro de PNEs completo, não restando esclarecido, portanto, se procedeu a tal contratação exclusivamente com vistas a substituir o reclamante ou para preencher originariamente um quadro deficitário de PNEs, daí porque é nula a demissão do obreiro e imperiosa a sua reintegração ao emprego.



EMENTA 2. ACÓRDÃO POSTERIOR A LEI 13.146/15 2015 SOBRE LEI COTAS PCD

PJe 0000134-25.2018.5.23.0036

Órgão: 1ª Turma

Relator: ELEONORA ALVES LACERDA

Ementa: CONTRATAÇÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA. COMPROVAÇÃO DE ESFORÇOS ENVIDADOS E ADOÇÃO DE ADAPTAÇÃO RAZOÁVEL PELA EMPRESA. As ações afirmativas decorrentes da necessidade de inclusão das pessoas com deficiência e beneficiários reabilitados impõem ao empregador, para cumprimento da cota legal, a vedação de exigência de capacidade plena e a comprovação da adaptação razoável, de modo que o empregador somente se exime da cominação de multa e indenização por dano moral ou de nulidade de multa por infração administrativa, se comprovar que, além da divulgação das vagas nos meios de comunicação e encaminhamento de ofícios às instituições de proteção e qualificação de pessoas com deficiência ofertando vagas, também adotou postura social-inclusiva pautada na adaptação das funções e preparação de rotinas de trabalho para fins de contratação dos PCDs que se candidataram às vagas. Em se evidenciando do conjunto probatório que a empresa não envidou todos os esforços que estavam ao seu alcance para a contratação de pessoas com deficiência ou reabilitados, impõe-se dar provimento ao recurso para deferir os pleitos respectivos. Recurso provido em parte.



EMENTA 3. ACÓRDÃO POSTERIOR A LEI 13.146/2015 SOBRE A MANUTENÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO PCD

PJe 0000094-87.2018.5.23.0086

Órgão: 1ª Turma

Relator ADENIR ALVES DA SILVA CARRUESCO

Ementa: RECURSO ORDINÁRIO. CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA E REABILITADOS. ARTIGO 93 DA LEI 8.213/91. NÃO OBSERVÂNCIA DA COTA MÍNIMA em virtude de MOTIVOS ALHEIOS À VONTADE DA EMPRESA. **O artigo 93 da Lei 8.213/91 possui como escopo a consecução das ações afirmativas, garantindo a promoção da igualdade material, na medida em estabelece a inserção, no mercado de trabalho, de pessoas com deficiência e de reabilitados da Previdência Social em índices variáveis de 2 a 5%, de acordo com o número de empregados da empresa, de modo a evitar a segregação decorrente de certas limitações físicas e/ou psíquicas existentes.** O referido dispositivo legal encontra-se em plena consonância com os artigos 1º, III e IV, 3º, I, III e IV, bem como

5º, I, da CRFB, porquanto concretizam a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, além de promoverem a redução da marginalização e desigualdades sociais, bem como a não discriminação. Reafirma, também, a função social da empresa, prevista no artigo 170, III, da CRFB, na medida em que alinha os interesses daquela ao da sociedade em que está inserida. Não obstante, encontra-se pacificado na jurisprudência do TST que não se deve responsabilizar a empresa que oferta vagas para as pessoas com deficiência, com o intuito de cumprir o disposto no artigo 93 da Lei 8.213/91, mas que, **por motivos alheios à sua vontade, não são preenchidas**. Assim, demonstrado que a ausência de preenchimento das vagas de trabalho ofertadas pela Ré às pessoas com deficiência não decorreu na inércia daquela parte, mas por motivos alheios, mantém-se incólume a sentença que julgou improcedentes os pleitos da inicial de obrigação de fazer, não fazer e danos morais coletivos. Nega-se provimento ao Recurso do Autor.

Diante disso, após a análise dos fundamentos das decisões jurisprudenciais reiteramos a constatação de que as normas de proteção do trabalho da PcDI, serão efetivadas pelo movimento articulado o Estado e da sociedade.

No qual a intervenção do Judiciário é um instrumento necessário para revelar o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana, nas questões justrabalistas e de ordenação da sociedade.

E, assenta-se a aplicação do DTPcDI, como um conjunto de direitos fundamentais vigentes a partir das normas que compõem a Lei Brasileira de Inclusão, como ferramenta para a inserção da PcDI no mercado laboral brasileiro.

5.3.3.9.2 TRT 24

O Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região-TRT 24, com sede em Campo Grande, exerce a jurisdição em todo território do estado do **Mato Grosso do Sul**, no qual realizamos pesquisa jurisprudencial em seu acervo disponibilizado no site institucional sobre a solução das lides sobre a contratação e a manutenção dos postos de trabalho da PcD, para retratá-la em três acórdãos destacados a seguir.

Com isso, no fundamento do julgamento da **Ementa nº01**, exarado em momento anterior à vigência da Lei Brasileira de Inclusão, disciplina o caso de comprovação da dispensa discriminatória da PcD sem a comprovação de contratação de substituto em situação similar.

Impôs o dever de indenizar moralmente o empregado PcD, realizando uma interpretação literal da normadiante da realidade do mercado laboral para PcD neste período apresentar **déficit de 30 (trinta) vagas na Administração Pública, seguido de 60 (sessenta) vagas nas Empresas públicas e sociedades de Economia Mista e 4.113 (quatro mil cento e treze) vagas de empregadores privados**, segundo dados da **Tabela 155** a seguir.

No qual 103 (cento e três) postos de trabalho foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas, seguido de 9 (nove) empregos por outros meios de

contratação, totalizando 112 (cento e doze) vínculos empregatícios, diante de 20.881 (vinte mil oitocentos e oitenta e um) habitantes com deficiência intelectual, segundo os dados da **Tabela 156** a seguir.

TABELA 155 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Mato Grosso do Sul-MS em 2014.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	31	67	5.191	5.289
Vagas Ocupadas	1(3.23%)	7(10.45%)	1.078(20.77%)	1.086(20.53%)
Deficit	30(96.77%)	60(89.55%)	4.113(79.23%)	4.203(79.47%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

TABELA 156 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Mato Grosso do Sul-MS em 2014.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	456(38.38%)	116(52.97%)	572(40.65%)	25531.(24.47%)
PcD Auditiva	253(21.30%)	51(23.29%)	304(21.61%)	11313.(10.84%)
PcD Visual	89(7.49%)	8(3.65%)	97(6.89%)	46610.(44.67%)
PcD Mental/Intelectual	103(8.67%)	9(4.11%)	112(7.96%)	20881.(20.01%)
PcD Múltipla	8(.67%)	2(.91%)	10(.71%)	-
Reabilitado	279(23.48%)	33(15.07%)	312(22.17%)	-
Total de PcD	1188(100%)	219(100%)	1407(100%)	104335.(100%)
Total de PcD(%)	84.43%	15.57%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

De outro modo, o julgamento que resultou na elaboração da **Ementa nº 2**, disciplinou a aplicação do sentido literal da norma visando a contratação da quota mínima com possibilidade de exclusão da obrigação em caso de comprovação pela empresa, mesmo diante da realidade do mercado laboral para PcD neste período que apresentava **déficit de 55 (cinquenta e cinco) vagas na Administração Pública**, seguido de **61 (sessenta e uma) vagas nas Empresas públicas e Sociedades de Economia Mista** e **3.795 (três mil setecentas e noventa e cinco) vagas de empregadores privados**, segundo dados da **Tabela 157** a seguir.

No qual 125 (cento e vinte cinco) postos de trabalho foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas, seguido de 10 (dez) empregos por outros meios de contratação, totalizando 135 (cento e trinta e cinco) vínculos empregatícios, diante de 20.881 (vinte mil oitocentos e oitenta e um) habitantes com deficiência intelectual, segundo os dados da **Tabela 158** a seguir.

TABELA 157 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Mato Grosso do Sul-MS em 2016.

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	57	70	5.053	5.180
Vagas Ocupadas	2(3.51%)	9(12.86%)	1.278(25.29%)	1.289(24.88%)
Deficit	55(96.49%)	61(87.14%)	3.775(74.71%)	3.891(75.12%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil.Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

TABELA 158 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Mato Grosso do Sul-MS em 2016.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei n° 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei n° 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	536(40.95%)	114(52.29%)	650(42.57%)	25531.(24.47%)
PcD Auditiva	293(22.38%)	50(22.94%)	343(22.46%)	11313.(10.84%)
PcD Visual	156(11.92%)	20(9.17%)	176(11.53%)	46610.(44.67%)
PcD Mental/Intelectual	125(9.55%)	10(4.59%)	135(8.84%)	20881.(20.01%)
PcD Múltipla	13(.99%)	3(1.38%)	16(1.05%)	-
Reabilitado	186(14.21%)	21(9.63%)	207(13.56%)	-
Total de PcD	1309(100%)	218(100%)	1527(100%)	104335.(100%)
Total de PcD(%)	85.72%	14.28%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil.Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai. 2020

No mesmo sentido, disciplina o julgamento que resultou na **Ementa nº 03**, reafirmando a necessidade da manutenção dos postos de trabalho da PcD, determinando que dever de cumprir o requisito de contratação de substituto em condições semelhantes, diante da realidade do mercado laboral para PcD.

Neste período, apresentar **déficit de 56 (cinquenta e seis) vagas na Administração Pública**, seguido de **35 (trinta e cinco) vagas nas Empresas**

públicas e Sociedades de Economia Mista e 3.537 (três mil quinhentas e trinta e sete) vagas de empregadores privados, segundo dados da Tabela 159 a seguir.

No qual 129 (cento e vinte nove) postos de trabalho foram preenchidos em razão da imposição da Lei de Cotas, seguido de 11 (onze) empregos por outros meios de contratação, totalizando 140 (cento e quarenta) vínculos, diante de 20.881 (vinte mil oitocentos e oitenta e um) habitantes com deficiência intelectual, segundo os dados da Tabela 160 a seguir.

TABELA 159 – Panorama das vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador do estado do Mato Grosso do Sul-MS em 2017.


	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	58	71	4.894	5.023
Vagas Ocupadas	2(3.45%)	36(50.70%)	1.357(27.73%)	1.395(27.77%)
Deficit	56(96.55%)	35(49.30%)	3.537(72.27%)	3.628(72.23%)

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai. 2020.

TABELA 160 – Panorama do ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho formal e na população residente por tipo de deficiência, por natureza jurídica do empregador do estado do Mato Grosso do Sul-MS em 2017.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos*
PcD Física	585(40.88%)	93(47.45%)	678(41.67%)	25531.(24.47%)
PcD Auditiva	297(20.75%)	49(25.00%)	346(21.27%)	11313.(10.84%)
PcD Visual	190(13.28%)	27(13.78%)	217(13.34%)	46610.(44.67%)
PcD Mental/Intelectual	129(9.01%)	11(5.61%)	140(8.60%)	20881.(20.01%)
PcD Múltipla	20(1.40%)	3(1.53%)	23(1.41%)	-
Reabilitado	210(14.68%)	13(6.63%)	223(13.71%)	-
Total de PcD	1431(100%)	196(100%)	1627(100%)	104335.(100%)
Total de PcD(%)	87.95%	12.05%	100.00%	-

Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai 2020.

	EMENTA 1. ACÓRDÃO ANTERIOR A LEI 13.146/15 2015 SOBRE LEI COTAS PCD
PROCESSO nº 0025734-50.2014.5.24.0007 (RO)	

1ª TURMA

Relator: Des. MARCIO VASQUES THIBAU DE ALMEIDA

Recorrente: SESC ADMINISTRACAO REGIONAL NO ESTADO DO MATO GROSSO DO SUL

Advogado: Gustavo Passarelli da Silva e outra

Recorrido: PAULO SERGIO BAZILIO DA SILVA

Advogado: Sandra Cordulina de Souza

Origem: 7ª Vara do Trabalho de Campo Grande - MS

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. ART. 93 DA LEI N. 8.213/91. Comprovado nos autos que a recorrente, na dispensa do reclamante, não mantinha em seu quadro o percentual mínimo exigido de empregados portadores de necessidades especiais e que não contratou anteriormente à dispensa do obreiro outro empregado em condições semelhantes para ocupar a vaga, devida a indenização por dano moral e a indenização substitutiva do período entre a dispensa do primeiro contrato e a admissão no segundo. Recurso não provido, no particular.



EMENTA 2. ACÓRDÃO POSTERIOR A LEI 13.146/15 2015 SOBRE LEI COTAS PCD

PROCESSO nº 0024673-95.2016.5.24.0101 (RO)

1ª TURMA

Relator: Des. NERY SÁ E SILVA DE AZAMBUJA

Recorrente: UNIÃO - Procuradoria da Fazenda Nacional em Mato Grosso do Sul

Recorrido: CERRADINHO BIOENERGIA S.A.

Advogado: Pascoal Belotti Neto

Origem: Vara do Trabalho de Cassilândia/MS - Posto Avançado da Justiça do Trabalho de Chapadão do Sul/MS
VALIDADE DO AUTO DE INFRAÇÃO - ART. 93 DA LEI Nº 8.213/1991 - EXIGÊNCIA DE CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS REABILITADOS OU PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, HABILITADAS - PRESUNÇÃO DE LEGITIMIDADE DO ATO ADMINISTRATIVO - AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO PELA EMPRESA DA IMPOSSIBILIDADE DE CONTRATAÇÃO DOS EMPREGADOS QUE SE ENQUADREM NA NORMA LEGAL. O art. 93 da Lei nº 8.213/1991 busca atender aos preceitos constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da não discriminação das pessoas com deficiência. Cabe ao destinatário do ato administrativo o encargo de provar que o agente administrativo agiu de forma ilegítima. E neste aspecto, a recorrida não se desvencilhou do seu ônus a contento. **A exclusão da obrigação de preenchimento de cargos nos termos do art. 93 da Lei nº 8.213/1991 somente ocorre diante da impossibilidade devidamente comprovada de a empresa contratar empregados que se enquadrem como reabilitados ou com deficiência, o que não ficou demonstrado nos autos. Recurso provido.**



EMENTA 3. ACÓRDÃO POSTERIOR A LEI 13.146/2015 SOBRE A MANUTENÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO PCD

PROCESSO nº 0024336-75.2017.5.24.0003 (RO)

Relator: Des. RICARDO GERALDO MONTEIRO ZANDONA

Recorrente: SESC ADMINISTRACAO REGIONAL NO ESTADO DO MATO GROSSO DO SUL

Advogado: Andre Luis Xavier Machado

Recorrida: ANA LUCIA PEREIRA CINTURION

Advogados: Rubylan Lima Oliveira e outros

Origem: 3ª Vara do Trabalho de Campo Grande/MS

MANDADO DE SEGURANÇA. PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS. REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO ASSEGURADA POR DECISÃO JUDICIAL. INICIATIVA DA EMPRESA EM RESCINDIR O CONTRATO DE TRABALHO DURANTE A VIGÊNCIA DA DECISÃO LIMINAR. ILEGALIDADE. **A iniciativa de romper o vínculo enquanto vigorava uma decisão judicial que garantia a permanência no emprego para o trabalhador (TRCT, f. 37) não se coaduna com o art. 296 do CPC, que preceitua que a tutela provisória conserva sua eficácia na pendência do processo, podendo ser revogada ou modificada mediante decisão judicial.** Não se olvida do direito potestativo que o empregador tem para rescindir o contrato de trabalho. Entretanto, a Impetrante estava impedida de fazê-lo sem o prévio requerimento ao órgão julgador para análise dos fatos. Por outro lado, a magistrada consignou na primeira decisão que não deveria ocorrer qualquer tipo de discriminação, e na segunda decisão afirmou que a contratação de outro empregado tinha intuito de burlar a decisão. Essas questões não foram demonstradas de plano no presente mandado de segurança.

Pairando interpretações a respeito da decisão, não há como vislumbrar, de início, o direito líquido e certo alegado pela Impetrante. O âmbito para a solução dessas questões é a reclamação trabalhista. Denega-se a segurança.

Diante do resultado da pesquisa no acervo jurisprudencial dos 24 TRTs, subsistiram ainda dúvidas quanto aos fundamentos utilizados pelo TST nas lides sobre a Lei de Cotas, caso haveria ou não um consenso interpretativo nessas demandas. Motivando então a análise apresentada a seguir do acervo jurisprudencial no site institucional do Tribunal Superior do Trabalho para fomentar o debate sobre o tema.

5.4 A JURISPRUDÊNCIA DOS TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO-TST E SUA INTERPRETAÇÃO JURÍDICA PARA A SOLUÇÃO DAS LIDES SOBRE A LEI DE COTAS E SEU DESDOBRAMENTO NA MANUTENÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO PARA A PcD COM REFLEXOS NAS POSSÍVEIS DEMANDAS PARA A EFETIVIDADE DO DTPcDI.



EMENTAS DE ACÓRDÃOS ANTERIORES À VIGÊNCIA DA LEI 13.146/15 2015 SOBRE LEI COTAS PCD

Nesta senda, apresentou-se 3 Ementas que representam os posicionamentos do TST em períodos anteriores à vigência da LBI, para fundamentar soluções nas lides sobre o cumprimento da Lei de Cotas.

Para tanto, apresentou-se como contraponto para a análise da realidade da sociedade, aqui retratada pelo mercado laboral da mão de obra PcD, o quantitativo de vagas até o ano de 2015, pelos dados do Ministério do Trabalho e Emprego (**Figura 11**, (p. 309), para informar que o país disponibilizava 32.144 (trinta e duas mil, cento quarenta e quatro) oportunidades de empregos para o trabalhador PcDI.

Diante dessa realidade, apresentou-se os fundamentos da hermenêutica do TST para a soluções das lides sobre o cumprimento da Lei de Cotas e seus desdobramentos, nos períodos anteriores à vigência da Lei Brasileira de Inclusão por defender a relevância da fundamentação das decisões judiciais para que a intervenção na sociedade seja efetivada com a devida exposição de motivos de modo

a conferir uma verdadeira legitimidade ao Poder Judiciário como pressuposto do próprio Estado de Direito.

Pois os fundamentos estão relacionados ao próprio desempenho da função jurisdicional como pressuposto da realização de direitos e garantias fundamentais. Assim, é imperativo que haja uma fundamentação da decisão para que propiciar o seu controle, seja este feito pela sociedade, com um viés democrático, seja pelas partes ou pelo próprio Judiciário.

Neste sentido, analisamos os fundamentos apresentados pelo TST na **EMENTA I** a seguir, No qual o TST destaca a ausência de comprovação de empenho na busca ativa para promover a máxima efetividade ao múnus social declara devida a reparação por danos morais coletivos e obrigação de realizar a contratação de pessoas com deficiência (PcDs) ou reabilitados até o alcance do percentual mínimo legal das verbas trabalhistas e indenização pelos serviços prestados com incentivo financeiro, como já disciplinados pelo TRT.

Em que pese os fundamentos estarem em consonância com o posicionamento do **TRT 02 e TRT 18** no sentido de prestigiar a busca ativa como condição eficaz para o preenchimento do percentual disciplinado na Lei de Cotas e também determinar a reparação dos danos e a contratação de empregados PcDs, vale asseverar que de um mesmo texto legal é possível a compreensão de diferentes sentidos, o que, no caso do Direito, implica uma variedade de alternativas de normas que podem ser tidas como solução do caso concreto.

Assim, a opção por uma entre um rol de sentidos que podem ser tidos como válidos constitui elemento de conteúdo decisório da sentença que justifica a atividade jurisdicional.

EMENTA I - AGRAVO DE INSTRUMENTO AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA FÍSICA E REABILITADOS. ARTIGO 93 DA LEI N.º 8.213/91. DESCUMPRIMENTO. Demonstrado óbice à máxima efetividade do marco legal regulamentado pelo artigo 93 da Lei n.º 8.213/91, dá-se provimento ao Agravo de Instrumento a fim de determinar o processamento do Recurso de Revista . RECURSO DE REVISTA AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA FÍSICA E REABILITADOS. ARTIGO 93 DA LEI N.º 8.213/91. DESCUMPRIMENTO. 1. Esta Corte uniformizadora possui firme jurisprudência no sentido de que, não obstante o múnus público de inserção de pessoas com deficiência (PcDs) e reabilitados previsto no artigo 93 da Lei n.º 8.213/91, resulta mitigado referido dever legal do empregador quando comprovado na instância de prova o fato impeditivo atinente à impossibilidade fática do cumprimento da cota mínima. 2 . Na presente hipótese, em que incontroverso o descumprimento da obrigação legal em comento, consignou a Corte de origem, contudo, que os documentos juntados pela reclamada apontam " publicações em jornal de grande circulação recrutando trabalhadores para compor seus quadros em data posterior ao ingresso da presente ação

" . Nesse contexto de vulneração do marco legal regulamentado pelo artigo 93 da Lei n.º 8.213/91, em que **não comprovada escusa consubstanciada em busca ativa e multifacetada que evidencie o intento de máxima efetividade ao múnus social, resultam devidos reparação por danos morais coletivos e obrigação de fazer referente à contratação de pessoas com deficiência (PcDs) ou reabilitados até o alcance do percentual mínimo legal.** 3 . Recurso de Revista conhecido e provido" (RR-130600-62.2009.5.17.0013, 1ª Turma, Desembargador Convocado Marcelo Lamego Pertence, DEJT 05/05/2017)."

De outro modo, a fundamentação apresentada pelo TST, que resultou na **Ementa II** a seguir, representa uma atividade eminentemente pragmática do dispositivo legal na medida em que justifica o descumprimento da contratação de mão de obra PcD em razão da comprovada dificuldade em encontrar a referida mão de obra, representando também o entendimento do **TRT 03, TRT 11, TRT 12, TRT 15, TRT 18 e TRT 19.**

Neste sentido o TST não realizou uma interpretação para que se compreenda o conteúdo do texto legal, dando, frequentemente diante de consubstanciar-se no automatismo de subsunção do fato à norma, sem cotejo com a realidade do mercado laboral e da necessidade de promoção da capacitação da mão de obra PcD e reestruturação do ambiente laboral na perspectiva inclusiva.

EMENTA II - AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA - ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/91 – AÇÃO AFIRMATIVA – PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS – BENEFICIÁRIOS DE AFASTAMENTO PREVIDENCIÁRIO REABILITADOS - CUMPRIMENTO – IMPOSSIBILIDADE POR FALTA DE INTERESSADOS EM NÚMERO SUFICIENTE Diante da possibilidade de má aplicação do artigo 93 da Lei nº 8.213/91, dá-se provimento ao Agravo de Instrumento para determinar o processamento do recurso denegado. II – RECURSO DE REVISTA PRELIMINARES DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL E POR JULGAMENTO EXTRA PETITA Prefaciais não analisadas, nos termos do artigo 249, § 2º, do CPC c/c o artigo 796 da CLT. ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/91 – AÇÃO AFIRMATIVA – PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS – BENEFICIÁRIOS DE AFASTAMENTO PREVIDENCIÁRIO REABILITADOS - CUMPRIMENTO – IMPOSSIBILIDADE POR FALTA DE INTERESSADOS EM NÚMERO SUFICIENTE 1. A Reclamada comprovou que se propusera a cumprir o artigo 93 da Lei nº 8.213/91, no sentido de preencher percentual de vagas para contratação de pessoas reabilitadas pela Previdência Social ou portadoras de necessidades especiais, não obtendo sucesso, todavia, por falta de interessados em número suficiente. 2. **Havendo comprovada dificuldade de se encontrar mão-de-obra com o perfil previsto no dispositivo, a empresa não pode ser responsabilizada pelo não comparecimento de profissionais habilitados para o exercício da função e interessados em participar do processo seletivo.** Precedentes. Recurso de Revista conhecido e provido. III – AGRAVO DE INSTRUMENTO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO O Eg. TRT não identificou comportamento direcionado ao não cumprimento da Lei nº 8.213/91; ao contrário, consignou que houve empenho da empresa no sentido de obedecer à norma, infrutífero, todavia, por falta de interessados em número suficiente, não havendo falar em dano moral coletivo. Agravo de Instrumento a que se nega provimento" (ARR-1313-36.2010.5.04.0122, 8ª Turma, Desembargador Convocado Joao Pedro Silvestrin, DEJT 21/11/2014).



**EMENTAS DE ACÓRDÃOS POSTERIORES À VIGÊNCIA DA
LEI 13.146/15 2015 SOBRE LEI COTAS PCD**

Neste ponto, apresentou-se **12 Ementas** que representam o posicionamento do TST em **períodos posteriores à vigência da LBI**, como fundamento para solução das lides sobre o cumprimento da Lei de Cotas.

Também apresentou-se como contraponto da análise da realidade da sociedade (mercado laboral da mão de obra PcDI), o quantitativo de vagas em 2018, segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego (Figura 11, p. 309) destacando que o país disponibilizava 43.292 (quarenta e três mil, duzentos e noventa e duas) oportunidades de empregos para o trabalhador PcDI no período analisado.

E, assim, diante dessa realidade, apresentou-se a seguir os fundamentos da hermenêutica do TST para a solução das lides sobre o cumprimento da Lei de Cotas e seus desdobramentos em momentos posteriores à vigência da Lei Brasileira de Inclusão.

Da análise dos fundamentos da **Ementa III**, verificamos que o posicionamento do **TST** segue o mesmo entendimento do **TRT 06, TRT 09, TRT 13, TRT 14, TRT 16, TRT 17**, no sentido de vedar a limitação de cargos para a reserva de vagas em razão da condição do trabalhador, por trata-se ato discriminatório contrários aos objetivos e princípios da Constituição Federal.

Neste julgamento o Tribunal realiza um cotejo entre a disciplina da Lei de Cotas e a Constituição Federal, apresenta duas balizas essenciais para justificar a intervenção judicial para imposição do dever de fazer aquele que pretende esquivar-se do cumprimento da Lei cogente.

EMENTA III - RECURSO DE REVISTA. LEI 13.015/2014. VAGAS PARA REABILITADOS OU PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. BASE DE CÁLCULO. EXCLUSÃO DOS MOTORISTAS. Esta Corte adota a tese de não ser possível excluir da base de cálculo da cota a que se refere o art. 93, IV, da Lei 8.213/91, as vagas de motoristas existentes na empresa, pois o próprio dispositivo não faz limitação, fixando um percentual sobre "seus cargos", de modo genérico, não sobre determinados cargos. Se a lei não faz a distinção, não cabe ao intérprete fazê-lo, sob pena de limitar ainda mais o acesso dos portadores de necessidades especiais às oportunidades de trabalho, além de caracterizar uma forma de discriminação contra essas pessoas, contrariando os fundamentos, objetivos e princípios presentes no texto constitucional. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-2178-62.2012.5.10.0012, 6ª Turma, Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 21/10/2016).

Já do julgamento que resultou a **Ementa IV** a seguir o TRT entende devida a imposição de multa e obrigação de fazer ante a ausência de comprovação de esforços viáveis ao cumprimento do percentual de contratação da Lei de Cotas, como disciplinado pela decisão agravada do TRT, seguido dos posicionamentos do **TRT 03, TRT 15, TRT 11, TRT 12 e TRT 18**.

EMENTA IV - AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/14. Ação civil pública. Contratação de empregados reabilitados ou portadores de deficiência. descumprimento da cota mínima Prevista em Lei. A parte agravante não apresenta argumentos capazes de desconstituir a decisão que negou seguimento ao agravo de instrumento, uma vez que o recurso de revista não demonstrou pressuposto intrínseco previsto no art. 896 da CLT. Na hipótese, a Corte Regional, valorando fatos e provas, concluiu que **a ré não comprovou ter esgotado os meios de busca por trabalhadores reabilitados e portadores de deficiência. Anotou que a empresa empreendeu esforços insuficientes para o preenchimento da cota mínima prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/91, porquanto restritos à divulgação de vagas para funções de grande esforço físico. Afastou, assim, a alegação de que a contratação em número inferior à exigência legal se deveu à falta de candidatos habilitados, afigurando-se inviável cogitar de violação dos dispositivos de lei e da Constituição Federal indicados, ante o caráter fático da controvérsia . Agravo a que se nega provimento" (Ag-AIRR-181-55.2013.5.09.0006, 1ª Turma, Ministro Walmir Oliveira da Costa, DEJT 01/12/2017).**

Neste diapasão, vale destacar o posicionamento de Atienza sobre a necessidade de exercitar uma visão panorâmica do direito aplicado à práxis, baseando-se numa ampla concepção da argumentação, cujo objetivo é realizar uma conexão entre a atividade argumentativa e a decisão como forma de resolução da controvérsia jurídica que neste caso se apresentou pela devida aplicação da norma jurídica a dogmática jurídica no esforço coletivo para a construção de uma nova sociedade para todos.

Do mesmo modo segue o julgamento que resultou a **Ementa V** a seguir, No qual os fundamentos do TST se adequam perfeitamente aos posicionamentos apresentados pelos **TRT 01, TRT 06, TRT 07, TRT 12, TRT 13, TRT 17, TRT 21**, sobre o tema. Na medida que consideram o numero total de empregados para o cálculo do percentual da Lei de Cotas.

E neste caminho, como propõe Atienza²³¹ a justificativa para uma decisão é atual, isto é, no tempo presente, mas demanda elementos ocorridos preteritamente, firmados em fatos conhecidos do presente, busca-se compreender algo que tenha acontecido no passado. No qual a questão probatória deverá ser analisada na sua justificação por meio de induções, generalizações e conclusões. Por outro lado, essa conexão ao passado está submetida à falibilidade dos meios de prova (testemunhos, documentos, perícias e indícios) e à normatividade que estabelece limites para a prova.

²³¹ ATIENZA, 2012, p. 11.Cap.6.

EMENTA V: RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. COTA PARA REABILITADOS E HABILITADOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA. BASE DE CÁLCULO. TOTAL DE EMPREGADOS. A jurisprudência do TST firmou-se no sentido de que **os percentuais previstos no artigo 93 da Lei 8.213/91 aplicam-se independentemente da atividade desempenhada pela empresa, de modo que deve ser considerado o número total de empregados.** Incidem, portanto, a Súmula 333 desta Corte e o artigo 896, §7º, da CLT como óbices ao conhecimento da revista, a pretexto da alegada ofensa aos dispositivos apontados, bem como da divergência jurisprudencial transcrita. Recurso de revista não conhecido " **(RR-1343-82.2014.5.10.0019, 5ª Turma, Ministro Breno Medeiros, DEJT 29/06/2018).**

No julgamento que resultou a **Ementa VI** do TST declara dentre outros aspectos da solução da lide que é devido e proporcional o valor da indenização arbitrada e confirmada pelo TRT e reiterada nas decisões do **TRT 02, TRT 15, TRT 24.** No qual a argumentação utilizada se amolda ao que afirma Atienza²³² de que uma decisão jurídica não se justifica pelo fundamento na estrutura e nos efeitos que ela proporcionará, mas sim nas boas razões fornecidas pelo magistrado, que o levaram a decidir daquele modo.

EMENTA VI - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO AUTOR. LEI Nº 13.015/2014. CPC/2015. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TUTELA INIBITÓRIA. OBRIGAÇÃO DE NÃO FAZER. LIMITAÇÃO AO DIREITO DE DISPENSA DE REABILITADOS E PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/1991. A análise do acórdão recorrido revela que a Corte a quo não adotou tese explícita acerca de eventual descumprimento do artigo 93, 1º, da Lei nº 8.213/1991 pela ré, da regra: " 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 ". Inexiste qualquer registro nesse sentido, nem mesmo na decisão proferida em sede de embargos declaratórios. Nesse contexto, em virtude da ausência de delimitação das premissas fático-jurídicas em particular, aplica-se o teor da Súmula nº 297 desta Corte. Agravo de instrumento conhecido e não provido. DANOS MORAIS COLETIVOS. VALOR DA INDENIZAÇÃO. ARBITRAMENTO. PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE. Ainda que se busque criar parâmetros norteadores para a conduta do julgador, certo é que não se pode elaborar uma tabela de referência para a reparação do dano moral. A lesão e a reparação precisam ser avaliadas caso a caso, a partir de suas peculiaridades. Isso porque, na forma prevista no caput do artigo 944 do Código Civil, "A indenização mede-se pela extensão do dano". O que se há de reparar é o próprio dano em si e as repercussões dele decorrentes na esfera jurídica do ofendido. Na hipótese, o Tribunal Regional reduziu a indenização para R\$ 50.000,00, tendo em vista a lesão perpetrada, não apenas aos direitos sociais do trabalhador, mas também ao interesse público, ao deixar de cumprir com obrigações trabalhistas, mormente aquela relacionada com a observância das normas que tutelam o direito ao trabalho das pessoas com deficiência. Assentou que "... a empresa vem procurando adimplir suas obrigações, havendo dúvida sobre o atingimento do número de portadores de deficiência exigido por lei, bem como a dificuldade de obtenção dessa mão de obra ". **Verifica-se que o valor arbitrado pela Corte de origem mostra-se proporcional à própria extensão do dano, consistente no descumprimento da cota legal para fins de emprego de pessoas com deficiência ou reabilitados.** A única exceção à reparação que contemple toda a extensão do dano está descrita no parágrafo único do artigo 944, já referido. Todavia, constitui autorização legislativa

²³² ATIENZA, 2012, p. 16.

para a redução equitativa em razão do grau de culpa do ofensor, o que não se constata na demanda. Agravo de instrumento conhecido e não provido. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RÉ. LEI Nº 13.015/2014. CPC/2015. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. OBRIGAÇÃO DE FAZER. MULTA. COTAS DESTINADAS A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. DESCUMPRIMENTO DO ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/1991. DIRETRIZES FIXADAS NA CONVENÇÃO Nº 159 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E NA CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - ONU (PROMULGADA NO BRASIL PELO DECRETO Nº 6.949, DE 25 DE AGOSTO DE 2009). AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO DO EFETIVO PREQUESTIONAMENTO. REQUISITO PREVISTO NO ARTIGO 896, § 1º-A, I, DA CLT. Entre as alterações promovidas à sistemática recursal pela Lei nº 13.015/2014 encontra-se a criação de pressuposto intrínseco do recurso de revista, consistente na indicação (transcrição) do fragmento da decisão recorrida que revele a resposta do Tribunal de origem sobre a matéria objeto do apelo. O requisito encontra-se previsto no artigo 896, §1º-A, I, da CLT, cujo teor dispõe que: 1º-A. Sob pena de não conhecimento, é ônus da parte: I - indicar o trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do recurso de revista. Logo, inviável o processamento do recurso de revista em que a parte não indica, de modo específico, o trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da controvérsia pontuada em seu apelo, ante o óbice contido no referido dispositivo legal, que lhe atribui tal ônus. Recurso de revista não conhecido" (**ARR-882-25.2014.5.11.0006, 7ª Turma, Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 07/04/2020**).

Na Ementa VII a seguir, o TST enfrenta uma questão procedimental para o prequestionamento da tese, julgando desprovido o Agravo por não abranger os fundamentos utilizados pelo TRT para manter a cNo qualnação por dano moral coletivo pela inobservância do cumprimento da Lei de Cotas.

Neste sentido, está evidente o desafio da justificação judicial nas questões processuais, de prova, qualificação, aplicabilidade, validade, interpretação, discricionariedade além da pNo qualração para uma adequada e lógica conclusão como solução da lide.

EMENTA VII - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. ART. 896, § 1º-A, I, DA CLT. INDICAÇÃO DE TRECHO QUE NÃO CONTÉM OS FUNDAMENTOS UTILIZADOS PELO REGIONAL. DANO MORAL COLETIVO. COTAS. PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS. ARTIGO 93 DA LEI N. 8.213/91. INOBSERVÂNCIA. A indicação do trecho da decisão regional que consubstancia o prequestionamento da matéria objeto do recurso é encargo da recorrente, exigência formal intransponível ao conhecimento do recurso de revista. Neste caso, **a parte limitou-se a transcrever no seu recurso trecho que não contém o prequestionamento da tese que pretende debater e que não abrange os fundamentos utilizados pelo Tribunal Regional para manter a cNo qualnação pelo dano moral coletivo em razão da inobservância da cota para os portadores de deficiência previsto no caput do artigo 93 da Lei 8.213/91, o que não atende o disposto no art. 896, §1º-A, I, da CLT. Precedentes. Agravo de instrumento não provido" (**AIRR-1358-71.2015.5.20.0008, 2ª Turma, Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 13/10/2017**).**

Do mesmo modo, seguem os fundamentos da decisão que resultou na **Ementa VIII**, No qual o TST também enfrentou uma questão procedimental, julgando desprovido o Agravo por não abranger os fundamentos utilizados pelo TRT para

manter a cNo qualnação por dano moral coletivo pela inobservância do cumprimento da Lei de Cotas.

EMENTA VIII- AGRAVO. RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO DO RECLAMANTE INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. DISPENSA DE EMPREGADO COM DEFICIÊNCIA. DIREITO POTESTATIVO DO EMPREGADOR LIMITADO À CONTRATAÇÃO DE OUTRO TRABALHADOR NAS MESMAS CONDIÇÕES. CONSIGNADO PELO TRT O ATENDIMENTO AO LIMITE LEGAL (MATÉRIA FÁTICA, SÚMULA 126/TST). **NULIDADE DE DISPENSA - NÃO CONFIGURADA.** Impõe-se confirmar a decisão agravada, mediante a qual denegado seguimento ao recurso da parte, uma vez que as razões expendidas pelo agravante não logram demonstrar o apontado equívoco em relação a tal conclusão. Agravo conhecido e não provido" (Ag-ARR-1112-91.2016.5.12.0031, 1ª Turma, Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 03/04/2020).

Os fundamentos da **Ementa IX** é possível o TRT defende o mesmo posicionamento da decisão agravada do TRT no sentido de que não houve comprovação de esforços pela empresa para a contratação de reabilitados ou PcDs, nem subsistiu demonstração de impossibilidade material para cumprir o quando disciplinado na Lei de Cotas.

EMENTA IX- AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº13.467/2017 - ÓBICE DO ART. 896, § 1º-A, INCISO I, DA CLT AFASTADO Ultrapassado o obstáculo apontado pelo despacho denegatório. Aplicação da Orientação Jurisprudencial nº 282 daSBDI-1. AÇÃO ANULATÓRIA DE AUTO DE INFRAÇÃO - RESERVA DE VAGAS - ART. 93 DA LEI Nº8.213/1991 1. A empresa que contar com 100 (cem) ou mais trabalhadores deverá obedecer a um percentual mínimo de empregados portadores de necessidades especiais, segundo o disposto no art. 93 da Lei nº 8.213/1991. 2. Extraí-se do quadro fático delineado pelo acórdão regional que **a Recorrente não comprovou ter envidado esforços para viabilizar a contratação de beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência. Ademais, não restou demonstrada a assertiva de impossibilidade material do cumprimento da cota.** No particular, a inversão das premissas fáticas lançadas pela Corte Regional demandaria o reexame de fatos e provas, procedimento vedado pela Súmula nº 126 do TST. Agravo de Instrumento a que se nega provimento" (AIRR-10832-59.2016.5.09.0001, 8ª Turma, Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 22/11/2019).

Na **Ementa X**, dos fundamentos da **Ementa XI**, extrai-se o posicionamento do TST no sentido de que ser devida a imposição do TRT para que o Agravante promova imediatamente o percentual de vagas PcDs.

EMENTA X- AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 1. DESERÇÃO DO RECURSO DE REVISTA. AUSÊNCIA DE CNO QUALNAÇÃO EM PECÚNIA. Constata-se que não houve cNo qualnação em pecúnia, por conseguinte, não há falar em deserção do recurso de revista, ante o que prevê a Súmula nº 161 do TST. Afastado o óbice processual, prossegue-se na análise dos demais pressupostos recursais, nos termos da OJ nº 282 da SDI-1/TST. 2. CONCURSO PÚBLICO.NOMEAÇÃO IMEDIATA. VAGAS DESTINADAS A CANDIDATO COM DEFICIÊNCIA FÍSICA. EMPRESA ATUADA POR NÃO PREENCHER COTA DE EMPREGADOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA. O quadro fático descrito pelo Regional revelou que **a reclamante se submeteu a concurso público realizado pelo banco reclamado (Banestes), Edital nº 01/2015, publicado**

em 5/8/5/2015, para o preenchimento de cadastro de reserva para candidato portador de deficiência física (PCD), cargo de Técnico Bancário, estando classificada na 40ª colocação entre os 62 aprovados PCD, e enquanto em 18/12/2015, o reclamado contava com 71 trabalhadores PCD, quando deveria empregar, pelo menos 131 para que fosse atingido o mínimo legal previsto no art. 93 da Lei nº 8.213/91, ou seja, restavam 60 vagas a serem preenchidas, e que, desde a homologação do concurso até setembro de 2016, das 97 vagas de trabalho preenchidas, apenas 13 (treze) o foram por pessoas com deficiência. Ora, a partir do quadro fático então delineado, no sentido de que havia disponibilidade de vagas suficiente para atender a ordem de classificação da reclamante, o Regional, ao impor ao empregador o dever de preenchê-las de imediato, por certo que não violou os artigos 37, caput, II e VIII, da CF e 125, I, do CPC/73. Agravo de instrumento conhecido e não provido" (AIRR-1216-06.2016.5.17.0141, 8ª Turma, Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 26/04/2019).

Na **Ementa XII**, verifica-se o posicionamento do TST no mesmo sentido da decisão do TRT para a rescisão do contrato laboral de empregado PcD, desde que, seja precedida a condição de contratar outro empregado PcD.

EMENTA XII- AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO. COTA PARA REABILITADOS E HABILITADOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA. Nos termos do art. 93 da Lei nº 8.213/91, o empregado portador de deficiência apenas pode ser dispensado se houver a contratação de empregado substituto em condição semelhante, mantido o percentual estabelecido no caput do referido artigo. Precedentes. Portanto, **cabete ao empregador, caso decida rescindir imotivadamente o contrato de trabalho de empregado portador de deficiência ou reabilitado, proceder à contratação de outro que preencha tal exigência, a fim de que seja respeitada a condição estipulada artigo 93 da Lei nº 8.213/91, sob pena de nulidade do ato.** Incidem, portanto, a Súmula nº 333 desta Corte e o artigo 896, §7º, da CLT como óbices ao conhecimento da revista, a pretexto da alegada ofensa aos dispositivos apontados, bem como da divergência jurisprudencial transcrita. Agravo não provido" (Ag-AIRR-1071-50.2016.5.21.0007, 5ª Turma, Ministro Breno Medeiros, DEJT 21/09/2018).

O fundamento para solução da Lide que envolve o cumprimento da Lei de Cotas na **Ementa XIII** apresenta como justificativa para não imposição de multa ao empregador, o fato de subsistir comprovação de esforços para a contratação de empregado PcD, seguindo o posicionamento já apresentado também pelo TRT.

EMENTA XII- RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.467/2017. PERCENTUAL MÍNIMO DE EMPREGADOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA OU REABILITADOS. ART. 93 DA LEI 8.213/91. AUSÊNCIA DE INTERESSADOS. MULTA E AUTO DE INFRAÇÃO. DESCABIMENTO. Diante da conclusão do Tribunal Regional no sentido de que a reclamada "não só diligenciou em tentar cumprir o percentual mínimo de contratação de portadores de necessidades especiais exigida em lei, como de fato o fez, sendo certo que embora o novo empregado não tenha sido admitido previamente à dispensa do anterior, certo é que o foi 03 dias depois", **não há como penalizá-la pelo não preenchimento da totalidade de vagas destinadas por lei, haja vista a comprovação de realização de esforços para a contratação.** Recurso de revista não conhecido" (RR-926-03.2017.5.11.0018, 2ª Turma, Ministra Delaide Miranda Arantes, DEJT 28/08/2020).

. Dos fundamentos apresentados no julgamento que resultou na Ementa XIII TST, dentre outros posicionamentos, assevera que é lícita a dispensa promovida pela empresa que em seguida também empreendeu esforço para contratação no outro empregado PcD, sem que houvesse comprovação de atitude discriminatória ou abusiva nos autos, reformando a decisão do TRT.

EMENTA XIII - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 E DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST. EMPREGADA COM DEFICIÊNCIA. DISPENSA.

CONTRATAÇÃO DE SUBSTITUTO COM CONDIÇÃO SEMELHANTE. ESFORÇOS SEM RESULTADO POR PARTE DO EMPREGADOR. TRANSCENDÊNCIA. Deve ser reconhecida a transcendência na forma autorizada pelo art. 896-A, § 1º, caput, parte final, da CLT (critério "e outros") quando se mostra aconselhável o exame mais detido da controvérsia devido às peculiaridades do caso concreto. O enfoque exegético da aferição dos indicadores de transcendência em princípio deve ser positivo, especialmente nos casos de alguma complexidade, em que se torna aconselhável o debate da matéria no âmbito próprio do conhecimento, e não no âmbito prévio da transcendência. Havendo transcendência, segue-se no exame dos demais pressupostos de admissibilidade, pois o art. 896-A da CLT não revogou as demais normas processuais. A constatação da transcendência implica somente o reconhecimento da relevância da matéria, sem vinculação quanto ao conhecimento e ao mérito do recurso de revista. EMPREGADA COM DEFICIÊNCIA. DISPENSA. CONTRATAÇÃO DE SUBSTITUTO COM CONDIÇÃO SEMELHANTE. ESFORÇOS SEM RESULTADO POR PARTE DO EMPREGADOR. 1 - Aconselhável o provimento do agravo de instrumento para melhor exame do recurso de revista, no aspecto, por provável configuração de divergência jurisprudencial. 2 - Agravo de instrumento a que se dá provimento. II - RECURSO DE REVISTA. EXECUTADA. VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 E DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST. EMPREGADA COM DEFICIÊNCIA. DISPENSA. CONTRATAÇÃO DE SUBSTITUTO COM CONDIÇÃO SEMELHANTE. ESFORÇOS SEM RESULTADO POR PARTE DO EMPREGADOR. 1 - O art. 93, caput, da Lei nº 8.213/91 estabelece que a empresa com cem ou mais empregados deve preencher percentuais de seu quadro de pessoal com trabalhadores reabilitados ou portadores de deficiência habilitados. 2 - O art. 93, § 1º, da Lei nº 8.213/91 dispõe que a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado só poderá ocorrer após a contratação de substituto em condição semelhante. 3 - A lei consagra política afirmativa contra a discriminação em duas vertentes: promove a inserção no mercado de trabalhadores reabilitados ou portadores de deficiência habilitados e cria salvaguarda quanto ao modo de dispensa. E a limitação à conduta do empregador, quanto ao procedimento da dispensa, justifica-se pela situação especial em que se encontra o trabalhador, que potencialmente fica exposto a maior dificuldade nas relações profissionais e sociais. A inequívoca sinalização protetora é de que, embora não haja estabilidade pessoal no emprego, há relevante garantia social para a coletividade de trabalhadores reabilitados ou portadores de deficiência habilitados, na qual a reclamante se insere. 4 - Assim, não deve ser admitida a dispensa de trabalhador reabilitado ou portador de deficiência habilitado, sem contratação de substituto, quando o único argumento da empresa for de que não haveria mão de obra qualificada no mercado e, por essa razão, teriam sido infrutíferas as tentativas de manutenção das cotas previstas na legislação. A lógica é outra: justamente ante a dificuldade de preenchimento das cotas é que não se deve dispensar o trabalhador já contratado. 5 - Porém, no caso concreto a matéria não se resume a esse aspecto da tentativa frustrada de contratação de substituto. Há peculiaridade que excepcionalmente recomenda a reforma do acórdão do TRT, no qual foi declarada a nulidade da dispensa e determinada a reintegração. 6 - Não houve conduta discriminatória da empresa. A dispensa sem justa causa decorreu do contexto em que a empregadora tinha o dever de zelar pelo meio ambiente de trabalho saudável, preservando a segurança de seus trabalhadores. 7 - A reclamante (deficiente auditiva) foi dispensada sem justa causa após seu cônjuge "ter ameaçado a integridade física e a vida de alguns empregados por ciúmes" da esposa. O TRT registrou que "a conduta desmedida e até certo ponto doentia do marido da reclamante" foi cabalmente demonstrada "por meio das fotos do aplicativo de mensagens do celular de um dos empregados da reclamada (ID e761c44) e por meio da prova oral produzida". 8 - Diante dessa situação, em que estavam em risco a integridade física e a própria vida de empregados, não seria razoável exigir da empresa a manutenção da reclamante no emprego. Não era o caso de simplesmente reforçar a segurança no local de trabalho, pois nada impediria que as agressões do marido da reclamante atingissem os empregados inclusive fora do ambiente do trabalho (ruas próximas, parada de ônibus ou, dependendo da gravidade dos eventos, até em residência). Ressalte-se que, no caso concreto, as agressões também ocorreram de maneira virtual, como demonstram, segundo o TRT, "fotos do aplicativo de mensagens do celular de um dos empregados da reclamada" (espaço fora do alcance do empregador). 9 - Não é decisivo para afastar essa linha de entendimento o registro da Corte regional no sentido de que "os elementos dos autos não apontam que o comportamento do marido da autora tenha efetivamente tornado insuportável o ambiente de trabalho, tratando-se de casos esporádicos envolvendo dois empregados". No caso dos autos não se trata de saber se as ameaças eram suportáveis (aliás, aspecto bem subjetivo), mas de constatar que o risco à vida e à integridade física era real e potencialmente desastroso diante dos ataques de ciúme imprevisíveis do marido da reclamante. Por outro lado, não se ignora que em grande parte dos casos de violência nas relações amorosas as agressões podem ser esporádicas, o que não afasta o risco real para a mulher (e no caso concreto, por extensão, para seus colegas de trabalho). Um único episódio de fúria do marido ciumento poderia levar a consequências danosas para todos. 10 - No caso dos autos a empresa tinha o dever de evitar inclusive eventual acidente de trabalho, pois, nos termos do art. 21, II, a, da Lei nº 8.213/1991, equipara-se a acidente de trabalho o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho em consequência de "ato de agressão (...) praticado por terceiro". Para a Previdência Social a responsabilidade seria objetiva. Para a empresa a responsabilidade seria subjetiva por culpa presumida (quando demonstrado que, sabedora da situação de risco, não tomou nenhuma providência que estivesse a seu alcance). 11 - Sob esse prisma, a empresa procedeu com a devida cautela ao dispensar a reclamante sem justa causa e, em seguida, enviar esforços para a contratação de substituto, não havendo conduta discriminatória ou abusiva da reclamada no caso dos autos. 12 - Pelo exposto, deve ser afastada a nulidade da dispensa e a reintegração, a qual não seria recomendada diante das especificidades do caso dos autos. 13 - Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento" (RR-10044-78.2018.5.03.0086, 6ª Turma, Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 04/10/2019).

No julgamento do TST que resultou na Ementa XIV restou consignado que houve omissão da parte em trechos importantes da sentença, bem como não houve prequestionamento da controvérsia, negando provimento ao recurso

EMENTA XIV-AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017. RECLAMANTE. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. PRELIMINAR. IRREGULARIDADE DE REPRESENTAÇÃO PROCESSUAL DA RECLAMADA. 1 - De acordo com o art. 795 da CLT, as nulidades devem ser arguidas na primeira oportunidade em que a parte tiver de falar nos autos, sob pena de preclusão. 2 - No caso, a alegação do reclamante de irregularidade de representação processual da reclamada para que seja reconhecida a nulidade de todos os seus atos praticados no feito representa inovação recursal e enseja o reconhecimento da preclusão, pois suscitada apenas nas razões do agravo, o que não se admite. 3 - Agravo a que se nega provimento. REINTEGRAÇÃO. DESPEDIDA IMOTIVADA. TRABALHADOR REABILITADO OU PORTADOR DE DEFICIÊNCIA HABILITADO. 1 - Em decisão monocrática, na sistemática anterior, embora reconhecida a transcendência, negou-se provimento ao agravo de instrumento ante o não preenchimento de outros requisitos de admissibilidade. 2 - Conforme consignado na decisão monocrática, o trecho da sentença mantida pelo acórdão recorrido, transcrito para fins de demonstração de prequestionamento, não abrange todos os fundamentos de fato e de direito utilizados para decidir a controvérsia relativa à dispensa do reclamante e direito à reintegração. 3 - **A parte omite trechos da sentença em que ficou consignado que a reclamada juntou documentos para comprovar que admitiu dois empregados portadores de deficiência, bem como que eventual irregularidade na contratação de outros empregados deficientes e não cumprimento da cota legal estabelecida poderia ensejar multa administrativa, mas não reintegração do reclamante. 4 - Desse modo, como não foi demonstrado o prequestionamento da controvérsia nos termos e com a amplitude em que apreciada no acórdão recorrido, entendeu-se que não foram preenchidos os requisitos processuais erigidos no artigo 896, § 1º-A, incisos I e III, da CLT. 5 - Agravo a que se nega provimento" (Ag-AIRR-10362-76.2018.5.03.0178, 6ª Turma, Ministra Katia Magalhães Arruda, DEJT 06/03/2020).**

Assim, diante dos fundamentos da jurisprudência selecionada, seja do TRT ou TST, é possível asseverar que a evolução da legislação laboral impulsiona à adequação das práticas do mercado de trabalho (sociedade) para a criação de estratégias em defesa do direito ao exercício de atividade laboral pela PcDI no país, mesmo que implementada por ação impositiva da hermenêutica dos Tribunais analisados, visando adequar essa nova realidade normativa ao mercado laboral.

Visto que, somente após a vigência da Lei Brasileira de Inclusão, torna-se possível conceber a existência de um microssistema normativo, que denominamos DTPcDI, para conformação do mercado laboral aos princípios e normas estruturantes e de eliminação de barreiras que impeçam o pleno trabalho para a mão de obra da PcDI.

5.5 DISCUSSÃO

Em face dos dados da pesquisa realizada no Banco Digital de Teses e Dissertações-BDTD, no Repositório Institucional-RI-UFBA, afirmamos que, o grande debate apresentado na produção científica sobre o Direito ao Trabalho da Pessoa com

Deficiência é precipuamente a criação de mecanismos necessários para conquista de sua dignidade.

Sem olvidar da necessidade de capacitação da mão de obra PcDI e da gestão eficiente da política pública de cotas. Ambos enfoques permeiam também o debate jurídico para a imposição de medidas destinada à imposição de intervenção estatal na solução das lides. Pois, o Estado deve responsabilizar-se pela manutenção do trabalho e emprego, em decorrência da edificação do princípio da dignidade da pessoa humana como parâmetro da construção normativa contemporânea.

É o que se vislumbra nas pesquisas de Almeida²³³, Aydos²³⁴, Borges²³⁵, Berardo²³⁶, Campos²³⁷, Coutinho²³⁸, Dias²³⁹, Gonçalves²⁴⁰, Heidrich²⁴¹, Jacques²⁴²,

²³³ ALMEIDA, Renato Rua de. Eficácia dos direitos fundamentais e seus impactos teóricos e práticos nas relações de trabalho à luz de questões trazidas pela Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017 sobre a reforma trabalhista. Revista LTr, vol. 81, n.º 08, agosto de 2017, p.909.

²³⁴ AYDOS, Valéria. “Não é só cumprir as cotas”: uma etnografia sobre cidadania, políticas públicas e autismo no mercado de trabalho. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social. Porto Alegre-RS.2017. Doutorado. Disponível em:<<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/178166/001063580.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 18 abr 2020, p.73.

²³⁵ BORGES, L. O. As concepções do trabalho: um estudo de análise de conteúdo de dois periódicos de circulação nacional. Revista de Administração Contemporânea, v. 3, n. 3, 1999, p.46.

²³⁶ BERARDO, Carlos Francisco. A era dos Direitos Sociais: lineamentos históricos, filosóficos e jurídicos dos Direitos Humanos Fundamentais. 2013. Tese. Doutorado em Direito do Trabalho. Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em:<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-29082013-080318/publico/TESE_CARLOS_BERARDO_Integral.pdf>. Acesso em: 23 abr 2020, p.56.

²³⁷ CAMPOS, Ginez Leopoldo Rodrigues de. Trabalho precário, terceirização e cooperativas de trabalho: quando estar juntos se torna uma forma coletiva e precária de inclusão social. Tese (doutorado). Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Sociologia Política, Florianópolis, 2009. Disponível em:<<http://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/93417>>. Acesso em: 12 mai 2020, p. 46.

²³⁸ COUTINHO, M. C. Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, v. 12, n. 2, 2009, p.43

²³⁹ DIAS, Sueli de Souza. A quem serve o diagnóstico de deficiência intelectual? Um estudo do desenvolvimento adulto na perspectiva da Psicologia dialógica. 2014. xv, 201 f. Tese (Doutorado em Processos de Desenvolvimento Humano e Saúde). Universidade de Brasília, Brasília, 2014. Disponível em:<<http://repositorio.unb.br/handle/10482/17384>>. Acesso em: 23 mai 2020, p.36.

²⁴⁰ GONÇALVES, Leandro Krebs. Fundo social do trabalhador autônomo: proteção e regulamentação de direitos fundamentais. 2015. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015. Disponível em:<https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-30082017-142844/publico/Leandro_Krebs_Goncalves_Fundo_Social_do_Trabalhador_Autonomo.pdf>. Acesso em: 20 abr 2020, p.98

²⁴¹ HEIDRICH, Leila. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: relendo a desigualdade e a busca da isonomia. 2016.113f. Dissertação (Programa de Pós-graduação em Política Social). Universidade Católica de Pelotas, Pelotas. Disponível em:<<http://tede.ucpel.edu.br:8080/jspui/handle/tede/578>>. Acesso em: 16 dez 2019, p.83

²⁴² JACQUES, M. G. Identidade e trabalho: uma articulação indispensável. In: TAMAYO, A.; BORGES-ANDRADE, J. E.; CODO, W. (Orgs.). Trabalho, Organizações e Cultura. Rio de Janeiro: Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia, 1996. (Coletâneas da ANPEPP, n. 11), p.46.

Lima²⁴³, Marques²⁴⁴, Morim²⁴⁵, Morosini²⁴⁶, Pereira²⁴⁷, Piovesan²⁴⁸, Rangel²⁴⁹, Resende²⁵⁰, Sahyoun²⁵¹, Salgueiro²⁵², Sant'ana²⁵³, Wanderli²⁵⁴, Silva²⁵⁵. Neste sentido,

-
- ²⁴³ LIMA, Márcia de Lourdes Bezerra dos Santos. Tirando certas limitações, eu me vejo uma pessoa normal: o exercício da classificação social e o mercado de trabalho. Campina Grande, 2018. 203 f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais). Universidade Federal de Campina Grande, Centro de Humanidades, 2018. Disponível em: <<https://core.ac.uk/download/pdf/250089635.pdf>>. Acesso em: 12 abr 2020, p.101.
- ²⁴⁴ MARQUES, Hérika Janayna Bezerra de Menezes Macambira. Uma análise das alterações do regime das capacidades no Ordenamento Jurídico Brasileiro após a Lei nº 13.146 de 06 de julho de 2015 e a necessidade de garantir o patrimônio mínimo como afirmação da dignidade. Universidade de Fortaleza. 2018. Programa: Doutorado Em Direito Constitucional. Departamento: Centro de Ciências Jurídicas. Disponível em: <<https://uol.unifor.br/oul/ObraBtdtSiteTrazer.do?r&ns=true&obraCodigo=106828http://dspace.unifor.br/handle/tede/106828>>. Acesso em: 15 out 2019, p.86.
- ²⁴⁵ MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. Revista de Administração de Empresas, v. 41, n. 3, 2001, p.36.
- ²⁴⁶ MOROSINI, Fábio. Globalização e Direito: Além da metodologia tradicional dos estudos jurídicos comparados e um exemplo do Direito Internacional Privado. Brasília. a. 43 n. 172 out./dez. 2006, p.43.
- ²⁴⁷ PEREIRA, Ana Cristina Cypriano. Processos de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: a apropriação da Solução Assistiva no Contexto das Organizações Brasil-Espanha. 2017. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10183/157594>>. Acesso em: 01 fev. 2020, p.88.
- ²⁴⁸ PIOVESAN, Sandra Dutra. Sistema imersivo para inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Centro de Estudos Interdisciplinares em Novas Tecnologias da Educação. Programa de Pós-Graduação em Informática na Educação. Porto Alegre-RS. 2015. Doutorado. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10183/128913>>. Acesso em: 22 mai 2020, p.86.
- ²⁴⁹ RANGEL, F. A., Foucault, Lévinas e Marx em leituras sobre a escola no cuidado de si de pessoas com deficiência. Universidade Federal do Espírito Santo. PPGE - Teses de doutorado. 12-Mar-2012. Disponível em: <<http://repositorio.ufes.br/handle/10/2143>>. Acesso em: 21 mai 2020, p.79.
- ²⁵⁰ RESENDE, Emerson Albuquerque. O direito fundamental ao trabalho da pessoa com deficiência no Brasil: caminhos para a eficácia social. 2016. 287 f. Dissertação (Pós-Graduação em Direito) - Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, 2016. Disponível em: <<https://ri.ufs.br/handle/riufs/4385>>. Acesso em: 14 dez 2019, p.112.
- ²⁵¹ SAHYOUN, Najla Pinterich. Os reflexos do Estatuto da Pessoa com Deficiência no casamento à luz do transconstitucionalismo. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Programa: Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito. Departamento: Faculdade de Direito. 2019. Disponível em: <<https://tede2.pucsp.br/handle/handle/22367>>. Acesso em: 10 dez 2019, p.65
- ²⁵² SALGUEIRO, Gustavo Herrera. A sociedade em rede e a eficácia dos movimentos sociais no Brasil. 2018. 125 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, SE, 2018. Disponível em: <<http://ri.ufs.br/jspui/handle/riufs/10759>>. Acesso em: 09 abr 2020, p.100
- ²⁵³ SANT'ANA, Maurício Requião de. Autonomia, incapacidade e transtorno mental: Propostas pela promoção da dignidade. Universidade Federal da Bahia. Faculdade de Direito. Programa de Pós-graduação em Direito. Doutorado - Relações Sociais e novos direitos. 2015. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/17254/1/Tese%20Maur%C3%ADcio%20Requi%C3%A3o.pdf>>. Acesso em: 04 nov 2020, p.46.
- ²⁵⁴ WANDELLI, Leonardo. O Direito ao Trabalho como Direito Humano e Fundamental. 2010. Universidade Federal do Paraná. Disponível em: <[https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/20912/o%20direito%20ao%20trabalho%20como%20direito%20humano%20e%20fundamental\(leonardo%20wandelli\).pdf?sequence=1&isAlloWed=y](https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/20912/o%20direito%20ao%20trabalho%20como%20direito%20humano%20e%20fundamental(leonardo%20wandelli).pdf?sequence=1&isAlloWed=y)>. Acesso em: 04 nov 2020, p.86.
- ²⁵⁵ SILVA, Ana Paula Donizete da. A inclusão social pelo trabalho em Campinas: um debate sobre o direito, o desejo e a necessidade de acesso ao trabalho para as pessoas com transtornos mentais. 2015. 80 f. Dissertação (mestrado profissional) - Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Ciências Médicas, Campinas, SP. Disponível em: <<http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/313049>>. Acesso em: 27 abr. 2018, p.76

somente sob a égide da evolução das normas laborais brasileiras a sociedade (mercado de trabalho) terá subsídios para a criação de mecanismos de inclusão da PcDI no mercado de trabalho do Brasil.

Essa assertiva pode ser comprovada pelos dados estatísticos apresentados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, apontando que **em 2018 houve a inserção de 46.900 (quarenta e seis mil e novecentas) pessoas com deficiência no mercado de trabalho**, após fiscalizações para o cumprimento da Lei de Cotas.

No qual 52% (cinquenta e dois por cento) dos empregadores privados cumpriram os mandamentos legais, seguido de 45% (quarenta e cinco por cento) das Empresas Publica e Sociedade de Economia Mista e 11% (onze por cento) da Administração Pública.

Já o montade de reserva de vagas **para a mão de obra PcDI contabiliza 55.894 (cinquenta e cinco mil oitocentos e noventa e quatro) vagas na esfera publica (incluída as empresas públicas e de Economia mista), No qual 18.509 (dezoito mil quinhentos e nove) vagas foram ocupadas.**

Contudo, há ainda um déficit de 37.385 (trinta e sete mil trezentos e oitenta e cinco) vagas a serem preenchidas.

Com isso, essa realidade representa um progressivo movimento de inserção da PcDI no ambiente laboral, visto que em **2009** a criação de vagas somava **13.120 (treze mil cento e vinte) postos de trabalho**, conquanto em **2018** houve a criação record de 32.292(trinta e dois mil e duzentos e noventa e dois) postos de **trabalho** diante da projeção das normas da LBI, a partir de 2015, como demonstram os dados da **Figura 11** a seguir.

FIGURA 11 – Evolução dos empregos segundo dados da Relação Anual de Informações Sociais-RAIS.**Tabela 11. Brasil: Emprego segundo Tipo de Deficiência**

Tipo Deficiência	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Variação Absoluta	Variação Relativa %
Física	157.805	166.690	174.207	170.468	181.464	192.432	200.794	204.554	212.878	230.345	17.467	8,21%
Auditiva	65.613	68.819	73.579	74.385	78.078	78.370	79.389	80.390	83.196	87.992	4.796	5,76%
Visual	14.391	17.710	21.847	26.119	33.505	39.580	46.913	53.438	62.135	74.314	12.179	19,60%
Intelectual (mental)	13.120	15.606	18.810	21.317	25.332	29.132	32.144	34.168	36.661	43.292	6.631	18,09%
Múltipla	3.506	3.845	4.144	4.696	5.490	6.708	8.108	7.287	7.657	9.162	1.505	19,66%
Reabilitado	34.158	33.343	32.704	33.311	33.928	35.100	35.907	38.684	38.812	41.651	2.839	7,31%
Total	288.593	306.013	325.291	330.296	357.797	381.322	403.255	418.521	441.339	486.756	45.417	10,29%

Fonte: ME/RAIS.

Do mesmo modo, tivemos no país um aumento mais consistente e progressivo da criação de oportunidades de **trabalho para a mão de obra PcDI** segundo informa o Portal de Inspeção do Trabalho²⁵⁶. No qual, a partir de **2016, tivemos 31.123 (trinta e um mil cento e vinte três) vínculos empregatícios** em virtude da Lei de Cotas, seguindo o crescimento em **2017, com 3.302 (três mil trezentos e duas) vagas de trabalho preenchidas** e 2018, com 36.666 (trinta e seis mil seiscentas e sessenta e seis) oportunidades de trabalho consolidadas.

Sem olvidar dos fundamentos da jurisprudência selecionada, diante dos quais afirmamos que a evolução do conceito legislativo sobre a deficiência repercute na possibilidade de inserção e permanência da PcDI no mercado laboral.

Haja vista o aumento das demandas nos TRTs nas lides sobre direitos da PcD. Neste sentido, o Tribunal Superior do Trabalho-TST informa que em 2018 em sede recursal no Tribunal Regional do Trabalho-TRT brasileiro tramitaram 234 (duzentos e trinta e quatro) processos sobre o contrato individual do Trabalho ou Contratação de Reabilitados e Deficientes Habilitados e o cumprimento da Cota legal, seguido de 117 (cento e dezessete processos) sobre o trabalho com proteção especial/Deficiente físico, dos quais 81 (oitenta e um) foram de lides envolvendo as garantias

²⁵⁶ Govbr. Portal da Inspeção do Trabalho.Radar SIT.Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil (Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil). Disponível em:<<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>. Acesso em 26 de abril 2020.

constitucionais da Pessoa com Deficiência e 06 (seis) processos sobre concurso público e edital, pela ausência ou ineficiência da reserva de vagas para deficientes.

Diante desse panorama, selecionamos julgados, seus fundamentos mais recentes dos TRTs e do TRT para agrupa-los em dois polos de referências. No primeiro deles, apresentando os fundamentos das decisões anteriores à vigência da Lei 13.146/2015 e no segundo com decisões posteriores à vigência da referida Lei.

No qual, no primeiro polo de referência, vários fundamentos visavam negar a indenização em razão da comprovação de disponibilidade de vagas pelo empregador pela ausência de interessados. E, em apenas um julgamento subsistiu ressalva para o autor comprovar a existência de candidatos interessados de modo a justificar o dever de indenização por danos morais. Para tanto, utilizou também os princípios da razoabilidade e do bom senso.

Do mesmo modo, seguiu o posicionamento do TRT 05, na Ementa 01, No qual o julgador destacou ser dever do poder público na capacitação da PcD, mas, asseverou que para o particular a iniciativa seria espontânea. Em ambas fundamentações podemos acentuar um descompasso entre o posicionamento defendido por Rey Pérez²⁵⁷ visando advertir que o caminho para a garantia dos direitos sociais deve ser construído em sistemas de garantia universais, com abandono à uma lógica única de penalidade. Neste aspecto, o julgador poderia ir além do sentido formal da Lei.

Contudo, a resposta do mercado laboral, mesmo em 2017 e 2018, por já contar com mais de 2 e 3 anos da vigência da LBI, na pesquisa “Profissionais de recursos humanos expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho”, realizada pela i.Social²⁵⁸ (consultoria com foco na inclusão social e econômica de pessoas com deficiência no mercado de trabalho), revela que, para os empregadores é muito difícil realizar a contratação de mão de obra PcD, como demonstrada na **Figura 12**.

²⁵⁷ REY PÉREZ, José Luis. El derecho al trabajo en las sociedades sin empleo como principal problema. In: GARRIDO GÓMEZ, María Isabel (ed.). La eficacia de los derechos sociales hoy. Madrid: Dykinson, 2013, p.73.

²⁵⁸ A i.SOCIAL é uma consultoria com foco na inclusão social e econômica de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Auxilia as empresas a contratar pessoas com deficiência oferecendo consultoria técnica especializada em todas as etapas do Programa de Inclusão com sedes em São Paulo-SP e Rio de Janeiro-RJ. Disponível em: < www.isocial.com.br. Acesso em mai 2020.

FIGURA 12 – Representação gráfica do grau de dificuldade para a contratação de PCD em 2017 e 2018.



Fonte: ABRH Brasil/pesquisas. Disponível em: < <https://www.abABRHBrasil.org.br/cms/wp-content/uploads/2015/02/PPT-PESQUISA-RH-VF.pdf>. Acesso em 26 mar 2020.

Em outro sentido, no julgamento da Ementa 01 do TRT 04, mesmo em momento anterior à vigência da lei 13.146/15, já destacava a relevância social da norma, sendo devido ao empreendimento efetivar medidas para garantir o cumprimento do preceito legal da Lei de Cotas. E, desse modo, apresentou uma concepção atual que também é defendida por Rey Pérez²⁵⁹ ao propor o destaque para o reconhecimento social do direito, que deve ocupar um posto e uma posição significativa no grupo social a que faz parte.

Para o autor, o Direito do Trabalho deveria implicar em profundas reformas nos demais sistemas para materialização e efetivação efetiva daquele direito que não se apresenta como mera declaração formal.

Ademais, no julgamento da Ementa 01 do TRT 07, houve destaque para a norma de proteção a despedida da PcD, revelando ser uma norma de proteção à pessoa, representando também a concepção contemporânea e o posicionamento de Alexy²⁶⁰ de revelar a interpretação liberal clássica dos direitos fundamentais para que se apresentem como direitos de defesa do cidadão contra o Estado.

Já no julgamento da Ementa 01 do TRT 09, foi declarado que em razão da ausência de comprovação pela empresa da impossibilidade de contratação de PCD,

²⁵⁹ Ibid.2013, p.68.

²⁶⁰ ALEXY, Robert. Teoria dos direitos fundamentais. Trad. Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008, p. 433.

restava afastada a alegação de nulidade do auto de infração lavrada pelo Ministério do Trabalho e Emprego e na Ementa 01 do TRT 13, há destaque para a ausência de previsão de dispensa dos ramos de construção civil do cumprimento da Lei de Cotas, bem como da ausência de comprovação pelo empregador da impossibilidade de contratação, ambas em conformidade com o posicionamento defendido por Carneiro²⁶¹ que representa os direitos fundamentais como “eclusas” que controlam o fluxo de sentido entre o direito e seu ambiente, refletindo, internamente, a diferença entre as expectativas de possibilidades/impossibilidades práticas dos sistemas sociais.

No julgamento da Ementa 01 do TRT 14, tratou-se da vedação à dispensa discriminatória em razão da deficiência física do trabalhador, determinando sua reintegração e na Ementa 01 do TRT 19, destacou que a norma deve ser interpretada em razão da sua finalidade, enquadrando o reclamado, que apresenta deficiência a concorrer as vagas relativas a PcD, ambas com conotação defendida por Cavazotte, Lemos e Viana²⁶² que defendem o conhecimento do sentido do trabalho como um passo essencial para a formação da identidade e para o bem-estar das pessoas.

No segundo polo de discussão e de modo diverso, a jurisprudência dos TRTs brasileiros, em momento posterior à vigência da lei 13.146/15, os julgadores apresentaram como solução da lide, a invocação do princípio da dignidade da pessoa humana, demonstrando que a utilização desse conceito não é apenas teórico, podendo ser utilizado na justificação da limitação da liberdade de contratar em diferentes decisões e instâncias jurisdicionais, aliado à concepção de Rohm e Lopes²⁶³ em que o trabalho é condição fundamental na existência humana, visto que, por meio dele, o homem se relaciona com a natureza, constrói sua realidade, significa-

²⁶¹ CARNEIRO, Wálber Araujo. Os direitos fundamentais da constituição e os fundamentos da constituição de direitos: reformulações paradigmáticas na sociedade complexa global. Revista de Direito Mackenzie. 2018.v.12. n1. Disponível em:<<http://dx.doi.org/10.5935/2317-2622/direitomackenzie.v12n1p129-165>>. Acesso em: 16 de out 2019, p.145.

²⁶² CAVAZOTTE, F. S. C. N.; LEMOS, A. H. C.; VIANA, M. D. A. Novas gerações no mercado de trabalho: expectativas renovadas ou antigos ideais? Cadernos EBAPE.BR, v. 10, n. 1, 2012. Disponível em:<https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S16799512012000100011&script=sci_abstract&lng=pt>. Acesso em: 03 abr 2020, p. 165.

²⁶³ ROHM, R. H. D.; LOPES, N. F. O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno: uma abordagem crítica. Cadernos EBAPE.BR, v. 13, n. 2, 2015. Disponível em:<<https://www.scielo.br/pdf/cebape/v13n2/1679-3951-cebape-13-02-00332.pdf>>. Acesso em: 03 abr 2020, p. 333.

se, insere-se em contextos grupais, atua em papéis e finalmente promove a perenização de sua existência.

Bem como, na concepção de Sahyoun²⁶⁴ sobre a necessária compatibilização com as legislações estrangeiras, viabilizando um posicionamento adequado e consciente, prezando sempre, pela garantia da dignidade da pessoa humana e da igualdade, sem que isso afete a segurança jurídica da sociedade.

Em outras decisões, tanto do TRT, quanto do TST, apenas uma decisão interpretou literalmente o dispositivo legal em confronto com a constatação de Alexy²⁶⁵ para o desenvolvimento de uma perspectiva de promoção da discussão sobre os assuntos chamados direitos fundamentais sociais, por exemplo, direitos à assistência social e trabalho.

Ademais, também subsistiram julgamentos que retrataram a evolução da norma em defesa da PcD, desde os tratados internacionais incorporados no ordenamento pátrio, como os ditames da Constituição Federal e as novas concepções adotadas pela LBI, como também é defendido por Marques²⁶⁶ na perspectiva da construção (normativa e conceitual) apesar de morosa, partiu da absoluta exclusão, até a necessidade de compreensão da deficiência como diversidade e se consolidou a partir da compreensão de que o problema da exclusão estava relacionado às barreiras impostas pela própria sociedade.

Outros, ainda, destacaram à imperatividade da norma de ordem pública, e da imposição ao esforço para o cumprimento dessa norma protetiva do trabalho da PcD pelos destinatários, sob pena de esvaziamento do comando legal, como também assevera Resende²⁶⁷ ao constatar que para a concretização do Direito do Trabalho, a

²⁶⁴ SAHYOUN, Najla Pinterich. Os reflexos do Estatuto da Pessoa com Deficiência no casamento à luz do transconstitucionalismo. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Programa: Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito. Departamento: Faculdade de Direito. 2019. Disponível em: <<https://tede2.pucsp.br/handle/handle/22367>>. Acesso em: 10 dez 2019, p.76.

²⁶⁵ ALEXY, Robert. Teoria dos direitos fundamentais. Trad. Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008, p. 433.

²⁶⁶ MARQUES, Hérika Janayna Bezerra de Menezes Macambira. Uma análise das alterações do regime das capacidades no Ordenamento Jurídico Brasileiro após a Lei nº 13.146 de 06 de julho de 2015 e a necessidade de garantir o patrimônio mínimo como afirmação da dignidade. Universidade de Fortaleza. 2018. Programa: Doutorado Em Direito Constitucional. Departamento: Centro de Ciências Jurídicas. Disponível em: <<https://uol.unifor.br/oul/ObraBdtdSiteTrazer.do?r&ns=true&obraCodigo=106828http://dspace.unifor.br/handle/tede/106828>>. Acesso em: 15 out 2019, p.56.

²⁶⁷ RESENDE, Emerson Albuquerque. O direito fundamental ao trabalho da pessoa com deficiência no Brasil: caminhos para a eficácia social. 2016.287 f. Dissertação (Pós-Graduação em Direito) -

legislação brasileira, adotou principalmente o modelo repressor, visando proibir as práticas discriminatórias e as ações afirmativas, incluindo reservas de vagas em empresas privadas e provedor com a imposição da reserva de cargos e empregos públicos.

Neste diapasão, também revelaram a subsistência da arbitrariedade na dispensa, com nítidos contornos discriminatórios, culminando no desemprego do trabalhador PcD, prática coibida pelo artigo 7º, inciso XXXI, da Constituição Federal e pelo artigo 1º da Lei 9.029/95, ensejando a imposição de sua reintegração ao posto de trabalho como medida necessária para a reparação do abuso de direito.

E, ainda, reconhecendo os valores fundantes da norma de proteção ao trabalho da pessoa com deficiência de modo a adaptá-la às mudanças operadas na vida social como mecanismo de superação das desvantagens derivadas das limitações de ordem pessoal desses indivíduos. Em plena sintonia com a constatação de Heidrich²⁶⁸, em que, o tratamento oferecido a pessoa com deficiência, considerando-se leis decretos, bem como a própria proteção constitucional, se apresenta na adoção de ações concretas que ratifiquem seus direitos fundamentais de forma a dar condições de vida digna, isonomia e promover efetivamente a cidadania.

Neste sentido, a pesquisa do ABRHBrasil²⁶⁹ informa que ainda em 2017 e 2018 o preconceito subsiste na contratação e no ambiente laboral da PcD, visto que se verificou em 2016 e 2017 existia a discriminação por colegas, por gestores e por cliente. De lado oposto, aqueles que apontaram que não havia discriminação somaram 30% em 2016 e 37% em 2017, como aponta os dados da **Figura 13** a seguir.

Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, 2016. Disponível em: <<https://ri.ufs.br/handle/riufs/4385>>. Acesso em: 14 dez 2019, p.101.

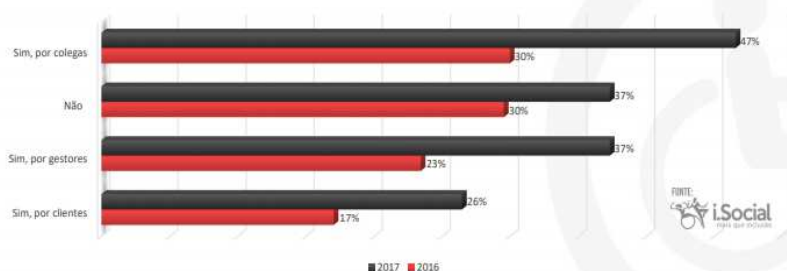
²⁶⁸ HEIDRICH, Leila. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: relendo a desigualdade e a busca da isonomia. 2016.113f. Dissertação (Programa de Pós-graduação em Política Social). Universidade Católica de Pelotas, Pelotas. Disponível em: <<http://tede.ucpel.edu.br:8080/jspui/handle/tede/578>>. Acesso em: 16 dez 2019, p.73.

²⁶⁹ A Associação Brasileira de Recursos Humanos é uma entidade não governamental sem fins lucrativos, a ABRH Brasil nasceu da união de profissionais envolvidos com a causa de promover a área de Recursos Humanos como agente de transformação, que contribui na formação de organizações mais produtivas, melhores e mais conscientes do seu papel no contexto socioeconômico do país. Hoje, a ABRH reúne 23 seccionais desvinculadas juridicamente e independentes, integradas na missão de promover o desenvolvimento dos profissionais de RH e gestores de pessoas por meio de eventos, pesquisas e troca de experiências, e de colaborar com os poderes públicos e demais entidades nos assuntos referentes a sua área de atuação.

FIGURA 13 – Retrato do preconceito no ambiente de trabalho pela PcD.

PESQUISA I.SOCIAL - EXPECTATIVAS E PERCEPÇÕES SOBRE
O MERCADO DE TRABALHO PARA PCDS 2017 | 2018
RH, PCD E LIDERANÇA

Você acredita que as pessoas com deficiência sofrem preconceito no ambiente de trabalho? Em caso de 'sim', por quem? Marque uma ou mais alternativas:



O preconceito é a origem dos principais desafios enfrentados no processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e sua base reside justamente na falta de informação. Assim como no ano anterior, o índice de respondentes que declararam que as pessoas com deficiência sofrem preconceito no ambiente de trabalho é muito alto (mais de 60%), seja ele proveniente de colegas, gestores ou até mesmo clientes. É um "assunto tabu" que precisa ser trabalhado.

Fonte: ABRH Brasil/pesquisas. Disponível em: < <https://www.abABRHBrasil.org.br/cms/wp-content/uploads/2015/02/PPT-PESQUISA-RH-VF.pdf>. Acesso em 26 mar 2020.

Já sobre a reserva legal de vagas é inquestionável a defesa de seu cumprimento, (mesmo com imposição de sanção) motivo pelo qual não há como excepcionar a sua aplicabilidade, justificada nos termos do art. 27, "h" e "i" da Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (ratificada pelo Brasil com o Decreto Presidencial n. 6.949, de 25 de agosto de 2009, (com status de Emenda Constitucional).

Sem olvidar da relevância social da disciplina legal das cotas, que deve estar conjugada com medidas eficazes para inserção da PcD no mercado de trabalho, pois como também assevera Soares²⁷⁰ a lei só adquire um sentido com a aplicação dada no caso concreto pelo utilizando a interpretação jurídica que esta implica.

Neste aspecto, declararam que as empresas devem ter posturas proativas, adotando medidas apropriadas para assegurar as adaptações razoáveis de acessibilidade para garantir empregos às Pessoas com Deficiência, bem como tratar-se de um dever do Poder Público promover a capacitação e habilitação de deficientes, vedando a à exigência de capacidade plena, impondo a adaptação de funções e

²⁷⁰ SOARES. Ricardo Mauricio Freire. Hermenêutica e interpretação jurídica. 3ª ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 48.

preparação de rotinas de trabalho para coibir a segregação em razão de limitação físicas ou psíquicas existentes em defesa da igualdade material.

Seguindo a mesma perspectiva apresentada por Soares²⁷¹ ao afirmar que toda norma se exprime na interpretação que lhe atribui o aplicador e neste aspecto ela se regenera de modo contínuo, como numa gestação infinita e essa mesma interpretação permite transcender o que foi pensado pelo legislador, de modo a delimitar a real vontade da Lei.

Ademais, a imposição do dever de contratação é o responsável pelo ingresso de PcDI no mercado laboral. Sem essa intervenção estatal esses indivíduos permaneceriam alijados do ambiente laboral.

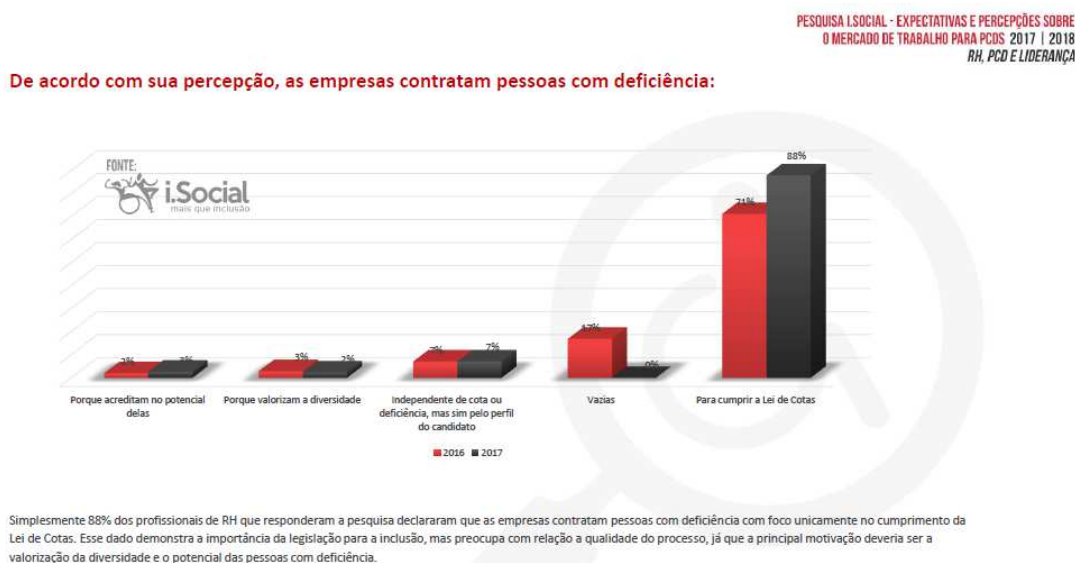
Essa afirmação pode ser comprovada pelos dados sobre os motivos de contratação das pessoas com deficiência no Brasil na **Figura 14** a seguir, visto que, aqueles que contratam porque acreditam no potencial delas atingem o percentual de 28% (vinte e oito por cento) em 2016 e 29% (vinte e nove por cento) em 2017. Para aquele que contratam porque valorizam a diversidade somaram 3% (três por cento) em 2016 e 2% (dois por cento) em 2017.

Enquanto aquele que contrataram independente de cota ou deficiência, mas sim pelo perfil do candidato atingiram o percentual de 7%(sete por cento) em 2016 e 7% (sete por cento) em 2017. Os que não respNo qualram somaram 17%(dezessete por cento) em 2016 e 0%(zero por cento) em 2017.

Já aqueles que declaram que as contratações só foram realizadas em virtude da Lei e para cumprir as Cotas atingiram o percentual de 71% (setenta e um por cento) em 2016 e 88% (oitenta e oito por cento) em 2017.

Com isso, o posicionamento de Ihering sobre Direito ser luta, aqui está evidenciando. Ademais, também não se trata de qualquer luta, mas daquela que atinge a própria dignidade humana.

²⁷¹ Ibid, 2017, p. 48.

FIGURA 14 – Motivos para a contratação de PcD no mercado laboral do Brasil.

Fonte: ABRH Brasil/pesquisas. Disponível em:< <https://www.abABRHBrasil.org.br/cms/wp-content/uploads/2015/02/PPT-PESQUISA-RH-VF.pdf>. Acesso em 26 mar 2020.

Ademais, em muitos julgados restou consignado que a imposição requisitos para a dispensa de empregado PcD, não é uma nova espécie de estabilidade, apenas restringe o direito potestativo do empregador de livremente dispensar os seus funcionários portadores de necessidades especiais, impondo ainda o dever de contratação de pessoas portadoras de necessidades especiais em número correspNo qualnte, sob pena de pagamento de multa diária, com a cNo qualnação por danos morais coletivos.

Visto que, houve lesão aos direitos fundamentais do grupo social, ao ferir normas de ordem pública relevantes e envolvendo bens jurídicos de alto interesse da coletividade, em consonância com o posicionamento de Alexy²⁷² que defende que os direitos fundamentais são destinados, em primeira instância, a proteger a esfera de liberdade do indivíduo e se apresentar também como direitos de defesa do cidadão contra o Estado.

Assim, ratificamos a estrita correlação entre a moderna interpretação das normas, de modo a afastar-se cada vez mais de um posicionamentos restrito ao positivismo lógico-formal e com isso, possibilitar a elaboração de estratégias de promoção do Direito Fundamental ao Trabalho da Pessoa com Deficiência Intelectual no país, perpassando, necessariamente, por essa atividade jurisdicional dos TRTs brasileiros, dos quais foi possível selecionar as razões e/ou fundamentos da jurisprudência encontradas na pesquisa sobre as lides envolvendo o cumprimento da

²⁷² ALEXY, Robert. Teoria dos direitos fundamentais. Trad. Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008, p. 433.

Lei de Cotas e seu desdobramento na manutenção dos postos de trabalho para PcD, como comprova os dados da **Tabela 161** a seguir.

Com a qual foi possível realizar o debate diante das argumentações, proposições jurídicas de seus julgados como pilares estruturantes e determinantes para que o DTPcDI se apresente como instrumentos de mudança social com a inserção da PcDI no mercado laboral do país.

Contudo, isso não representa uma estagnação de possíveis interpretações jurídicas diante do caso concreto, até porque esse arcabouço jurisprudencial estará sempre atrelado ao sentido evolutivo das normas e conseqüentemente se apresentará em constante aprimoramento para representar uma resposta imediata à lide, respeitadas as suas particularidades e vicissitudes do conflito de interesses.

Podendo também demandar maior esforço do julgador em conjugar os dispositivos legais ou normativos que se amoldem ao contexto social apresentado.

Com isso, nos aproximamos da disciplina apresentada por Baylos²⁷³ destacando que o Direito do Trabalho é o resultado de uma contínua reestruturação dos critérios utilizados para sua fundamentação e também balizados nas construções doutrinárias, para impedir o esquecimento dessa continuidade, simultaneidade e sucessividade presentes também na evolução do Direito do Trabalho e no ordenamentos jurídico.

Visto que, segundo Soares²⁷⁴ é possível realizar uma interpretação sociológica do direito como uma adequação da norma jurídica à realidade social, para que o texto normativo possa ser materializado em um contexto adequado a amplitude do mundo real e desse modo também realizar uma aproximação da Lei à sociedade, retirando assim o seu caráter abstrato ou o sentido distante da concreto revelada nas relações humanas.

TABELA 161 – Síntese das Razões/Fundamentos das Decisões dos TRTs sobre a Lei de Cotas.

Tribunal	Fundamentação
TRT 01	Cumprimento do percentual da Lei de Cotas
	Imposição de contratação mínima, seguindo disciplina legal
	Despedida de empregado PCD, desde que estejam presentes os requisitos legais

(continua)

²⁷³ BAYLOS, Antonio. Direito do trabalho: modelo para armar. Trad. Flávio Benites Cristina Schultz. São Paulo: LTR, 1999, p.60.

²⁷⁴ SOARES. Ricardo Mauricio Freire. Hermenêutica e interpretação jurídica. 3ª ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2017, p.207-208.

TABELA 161 – Síntese das Razões/Fundamentos das Decisões dos TRTs sobre a Lei de Cotas.

(continuação)

TRT 02	Não atendimento à cota mínima, sem imposição de multa.
	Imposição de cumprimento do reserva de vagas para PCD. Busca ativa.
	Condição legal para dispensa de PCD. Garantia indireta de emprego.
TRT 03	Reserva de mercado de trabalho. Princípio da razoabilidade e bom senso.
	Inobservância da Lei de cota PCD. Princípio da razoabilidade. Nulidade do auto de infração
	Possibilidade de dispensa imotivada desde que cumulada com os requisitos legais.
TRT 04	Relevância social da Lei de Cotas deve estar conjugada com medidas eficazes para inserção da PCD no mercado de trabalho
	Dispensa de PCD. Restrição ao direito potestativo do empregador.
	Assédio moral. Empregado com deficiência intelectual. Dever de indenizar.
TRT 15	Imposição de multa por descumprimento da contratação de PCD
	Princípio da primazia da realidade. Escassez de candidatos PCD.
	Ilegalidade da dispensa de PCD por descumprimento dos requisitos legais.
TRT 05	É também dever do Poder Público promover a capacitação e habilitação de deficientes.
	Não se trata de estabilidade de emprego, mas sim de nulidade da rescisão contratual ilícita.
	Configuração de dano moral coletivo. Negligência reiterada de contratação de PCD.
TRT 06	Não há previsão de dispensa do cumprimento legal. Razoabilidade dos percentuais estabelecidos pelo legislador.
	Direitos e garantias constitucionais se concretizarão com a adoção de política de inclusão. Imposição de indenização por dano moral.
	Imposição de contratação de candidatos aprovados em concurso para vagas PCD.
TRT 07	A Lei de Cotas é uma norma de proteção de pessoas.
	Imposição de observação do percentual legal de cotas PCD.
	Proteção de PCD em certame. Direito à perícia médica.
TRT 08	Ausência de prova de direito líquido e certo para concessão de medida solicitada por empregado PCD.
	Comprovação de integralização da cota PCD
	Portador de visão monocular. Direito à concorrer nas vagas PCD.
TRT 09	Lei de cota PCD, norma de ordem pública firmada no princípio de igualdade material
	Lei de cota PCD. Ação afirmativa. Princípio da dignidade humana e da igualdade material.
	Dispensa de PCD. Imposição de limite objetivo ao poder potestativo do empregador.
TRT 10	Impossibilidade de admissão de candidato que não seja PCD nas vagas para pessoas com deficiência.
	Inexistência de conduta proativa do poder público para cumprimento da cota PCD.
	Terceirização irregular preterição à candidato PCD.
TRT 12	Ausência de mão de obra qualificada PCD não caracteriza descumprimento de Lei de Cotas.
	Sujeição do empregador à observação dos percentuais da Lei de Cotas
	Dispensa de PCD está condicionada à requisitos legais.
TRT 18	Lei de Cotas. Norma de ordem pública que demanda esforços contundentes aos seus destinatários.
	Impossibilidade de responsabilização da empresa diante da insuficiência de profissionais para o preenchimento do mínimo legal da Lei de Cotas
	Princípio de boa-fé objetiva (venire contra factum proprium). Dispensa arbitrária.

(continua)

TABELA 161 – Síntese das Razões/Fundamentos das Decisões dos TRTs sobre a Lei de Cotas.

(continuação)

TRT 11	Comprovação da dificuldade de contratação de PCD pela fiscalização do SRT.
	Vedação da apreciação d mérito administrativo. Controle de legalidade de legitimidade do ato pelo Poder Judiciário
	Cota PCD. Acesso desses cidadãos brasileiros à vida com dignidade
TRT 13	A lei não excepciona atividades empresariais por sua natureza ao cumprimento da Lei de Cotas.
	Não há garantia de emprego, mas a resilição de contrato PCD está condicionado ao cumprimento das imposições legais,
	Edital. Lei entre as partes. Necessidade de perícia.
TRT 14	Dispensa discriminatória. Reintegração. Indenização por danos morais. Critérios: razoabilidade e equidade.
	Constituição Federal. Proibição de discriminação referente à critérios de admissão dos trabalhadores deficientes.
	Concurso. Incabível a exigência de aptidão plena. Convenção Internacional de Direitos das Pessoas com deficiência
TRT 16	Reintegração. Dispensa imotivada de PCD sem a observância dos requisitos legais
	Constituição Federal. Proibição da discriminação da contratação de PCD. Danos morais coletivo.
	Edital. Respeito aos mecanismos de convocação de candidatos classificados para as vagas PCD.
TRT 17	Garantia provisória de emprego. Requisitos para dispensa de PCD
	Contratação de PCD. Norma de ordem pública. Não admite exceções
	Dispensa de PCD. Garantia indireta de permanência do trabalhador PCD até o preenchimento dos requisitos legais para resilição contratual.
TRT 19	Interpretação da finalidade da norma. Enquadramento de candidato à vaga PCD.
	Invalidação do auto de infração e aplicação de multa pelo descumprimento da Lei de Cotas PCD.
	Lei de Cotas. Interpretação da finalidade da norma.
TRT 20	Garantia indireta de emprego. Critérios para dispensa de PCD.
	Dispensa de PCD. Imposição de cumprimento de requisitos legais.
	Garantia indireta de emprego. Critérios para dispensa de PCD.
TRT 21	Dispensa de empregado PCD. Não é garantia de estabilidade. Restrição do direito potestativo do empregador.
	A Lei de Cotas deve ser aplicada independentemente da atividade da empresa.
	Demissão sem justa causa. Manutenção da proporção legal. Validade.
TRT 22	Edital. Requisitos. Inexistência de direito líquido e certo.
	Insubsistência do auto de infração. Descumprimento da Lei de Cotas por ato alheio à vontade de empresas. Ausência de trabalhadores habilitados.
	Brasil. Ratificação da Convenção de Direitos da Pessoa com Deficiência. Denúncia da ONU/2015. Déficit de contratação pela CEF.
TRT 23	Dispensa de PCD. Garantia provisória no emprego até atendimento dos requisitos legais.
	Ações afirmativa. Vedação à exigência de capacidade plena. Adaptação de funções e preparação de rotinas de trabalho
	Ações afirmativa para coibir a segregação em razão de limitação físicas ou psíquicas existentes. Igualdade material.

(continua)

TABELA 161 – Síntese das Razões/Fundamentos das Decisões dos TRTs sobre a Lei de Cotas.**(continuação)**

TRT 24	Dispensa discriminatória. Indenização por dano moral.
	Preceitos constitucionais de dignidade da pessoa humana. Valor social do trabalho e de não discriminação da PCD.
	Reintegração ao emprego. Decisão jurídica prévia determinando a permanência no emprego pelo trabalhador PCD.

(conclusão)

Autor: Produção própria. Fonte: Jurisprudência selecionada dos TRTs.

Desse modo, como já demonstrado, o Direito ao Trabalho no Brasil, não se resume às normas da CLT, se apresenta em leis esparsas, princípios e pela interpretação judicial de forma a revelar no caso concreto à potencialidade de todo o ser humano ao trabalho, como forma de defesa da pessoa PcDI e de sua dignidade.

E, segundo Palomeque Lopez:²⁷⁵

O Direito do Trabalho há de subsistir como corpo normativo, dotado de uma ou outra configuração institucional ou inclusive denominação, conquanto o conflito estrutural que se instalou na essência do sistema produtivo e das relações (laborais) que tornam possível o seu fundamento continue a requerer a função integradora do Direito.

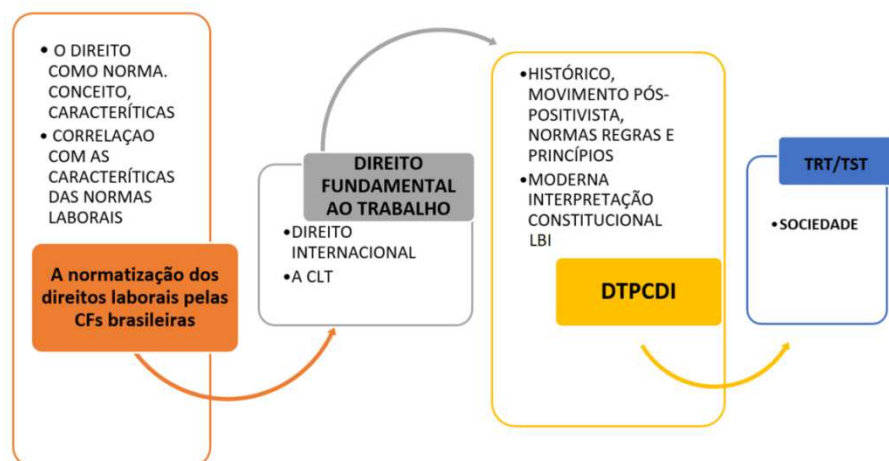
O que denota uma adaptação desse corpo normativo regulador das normas laborais para implementar na sociedade uma nova realidade de inclusão das pessoas com deficiência intelectual que sintetizamos na **Figura 15** a seguir.

Ademais, podemos então vislumbrar que diante da amplitude da norma a definição do sentido para a sua aplicação necessita da interpretação jurisdicional como forma de atingir a plenitude da aplicabilidade no caso concreto.

Com isso, é imprescindível a interpretação jurídica realizada pela Justiça do Trabalho, aqui em especial, destacada pela jurisprudência do TRT e TST, como instrumentos do Estado e da sociedade na efetivação do exercício da atividade laboral pela PcDI no mercado de trabalho brasileiro.

FIGURA 15 – Interconexão Entre a Evolução da Norma Laboral e a estruturação do DTPcDI para a implementação de mudança na sociedade, intermediada pela Justiça do Trabalho.

²⁷⁵ PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. Direito do Trabalho e Ideologia. Trad. Antonio Moreira. Coimbra: Almedina, 2001, p. 34.



Autor: Produção própria. Fonte: CNJ EM NÚMEROS, 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/conteudo/arquivo/2019/08/justica_em_numeros20190919.pdf>. Acesso em 03 abr. 2020.

Assim, essa constatação só foi possível após análise e correlação entre as normas laborais e as decisões judiciais como forma estruturantes do DTPcDI no Brasil.

Para tanto, identificou-se que essa correlação só é possível diante da constatação de que a evolução da norma e sua consequente interpretação se apresentam como instrumentos de evolução social que necessariamente repercutem no desenvolvimento de mecanismos para impulsionar as oportunidades no mercado de trabalho da PcDI no Brasil.

Do mesmo modo, o levantamento da produção acadêmica nacional *stricto sensu* sobre o DTPcD apresentou um panorama das pesquisas científicas como contribuição profícua na sistematização de argumentos seguros para infirmar o posicionamento basilar da interligação necessária entre a estrutura normativa e jurisdicional como condicionantes à consolidação social do exercício laboral da PcDI.

E, ao final, apresentar os argumentos extraídos do levantamento da Jurisprudência dos TRTs e do TST sobre a Lei de Cotas e a manutenção de postos de Trabalho da PcD, seja em momento anterior e posterior à disciplina da LBI/ EPD, referendados também pelas pesquisas científicas, como determinantes para a realização do DTPcDI no país.

Vale ressaltar que, em pese as contribuições da evolução legislativa do ordenamento jurídico brasileiro, das jurisprudências dos TRTs e do TST e das pesquisas científicas, ainda temos barreiras a serem suplantadas no caminho de inclusão no mercado de trabalho pela PcDI.

Neste sentido, a **Figura 16**, a seguir, retrata as maiores barreiras encontrada pela PcD no mercado laboral brasileiro segundo dados da pesquisa do ABRHBrasil²⁷⁶, No qual a acessibilidade assume o maior percentual das respostas, com 20% (vinte por cento) em 2016 e 29% (vinte e nove por cento) em 2017, seguida do Foco exclusivo no cumprimento de cotas com 16% (dezesesseis por cento) em 2016 e 2017.

Além de apresentar a baixa qualificação das PcDs com 14% (catorze por cento) em 2016 e 13% (treze por cento) em 2017, falta de preparo do RH 12% (doze por cento) 2016 e 14%(catorze por cento) 2017.

Já o preconceito atinge o percentual de 11% (onze por cento) em 2016 e 12%(doze por cento em 2017, as poucas oportuidades representam 7% (sete por cento) das respostas em 2016 e 2017, as barreiras culturais com 5% (cinco por cento) das respostas em 2016 e 2017.

E, as oportuidades ruins somam 4% (quatro por cento) em 2016 e 5% (cinco por cento) em 2017, benefícios da previdência 4% (quatro por cento) 2016 e 3%(três por cento) 2017, falta de preparo dos gestores com 3% (três por cento) das respostas em 2016 e 2017 e a falta de fiscalização dos órgãos públicos atinge 2% (dois por cento) das respostas em 2016 e 2017.

FIGURA 16 – As maiores barreiras encontradas pela PcD no mercado laboral brasileiro.



Fonte: ABRH Brasil/pesquisas. Disponível em: < <https://www.abABRHBrasil.org.br/cms/wp-content/uploads/2015/02/PPT-PESQUISA-RH-VF.pdf>. Acesso em 26 mar 2020.

²⁷⁶ ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE RECURSOS HUMANOS. Disponível em: <https://www.abrhbrasil.org.br/cms/associacao-brasileira-de-recursos-humanos/>. Acesso e, 27 abr 2020.

Assim, diante da identificação dos entraves para a inserção da mão de obra da PcDI, sejam eles de acessibilidade, qualificação, dificuldade do cumprimento de cotas, despreparo do setor de Recursos Humanos das empresas, preconceitos, barreiras culturais, dentre outros; é possível construir estratégias para alcançar um patamar evolutivo de oportunidades no mercado de trabalho brasileiro.

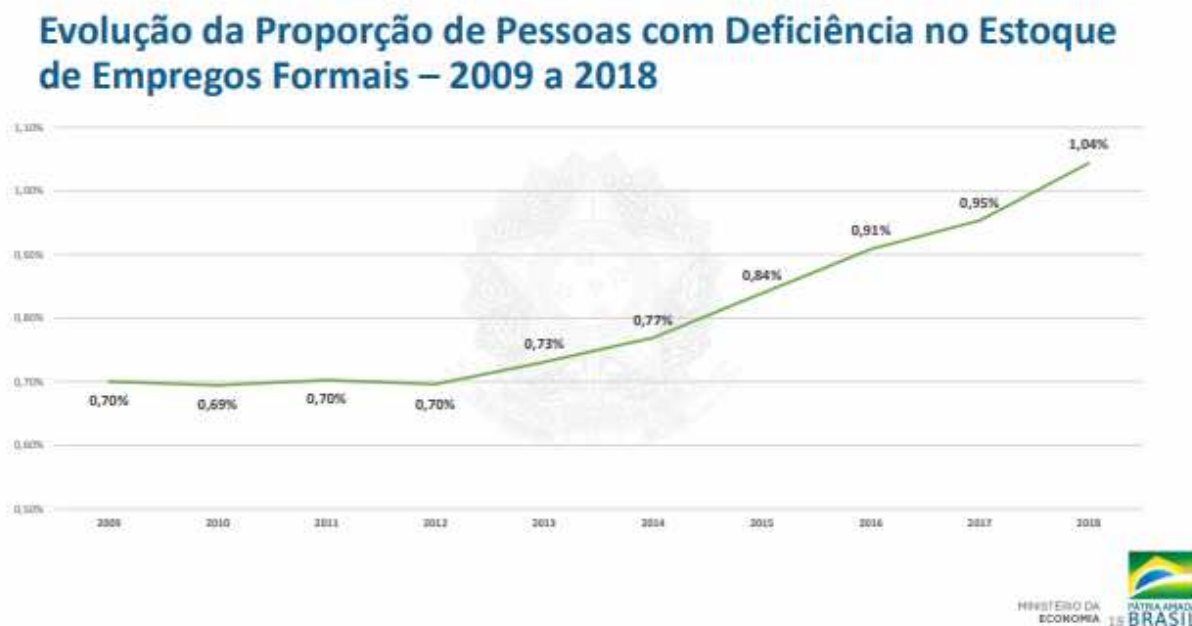
Neste sentido, podemos destacar o impacto significativo da LBI, em considerar acessibilidade a possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, sistemas e tecnologias outros serviços e instalações de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural.

E ainda, com a possibilidade de criação de um desenho universal para a concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados por todas as pessoas, incluindo os recursos de tecnologia assistiva ou ajuda técnica para esses produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social.

No qual essas barreiras representam assim, qualquer entrave obstáculo, limitador ou que de igual modo impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos, sejam eles, diante de barreiras urbanísticas, arquitetônicas, de transportes, comunicações, informações, atitudes, comportamentos ou tecnológicas.

Neste diapasão, seguem os fundamentos da jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho que contribuem com a evolução das práticas do mercado de trabalho e da sociedade de forma a impulsionar o ingresso de PcDI nos empregos formais do país como demonstrado na **Figura 17** a seguir. No qual partimos de um patamar de 0,70% (zero virgula setenta por cento) da proporção de PcD no emprego formal em 2009, com clara ascensão a partir de 2015, após a vigência da LBI, atingindo o patamar de 1,40% (um vírgula quarenta por cento) em 2018.

FIGURA 17 – Evolução do ingresso de PcD nos empregos formais do Brasil.



Fonte: Mte. Gov. Caged/Rais. Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/images/rais2018/nacionais/2-apresentacao.pdf>>. Acesso em 28 abr 2020.

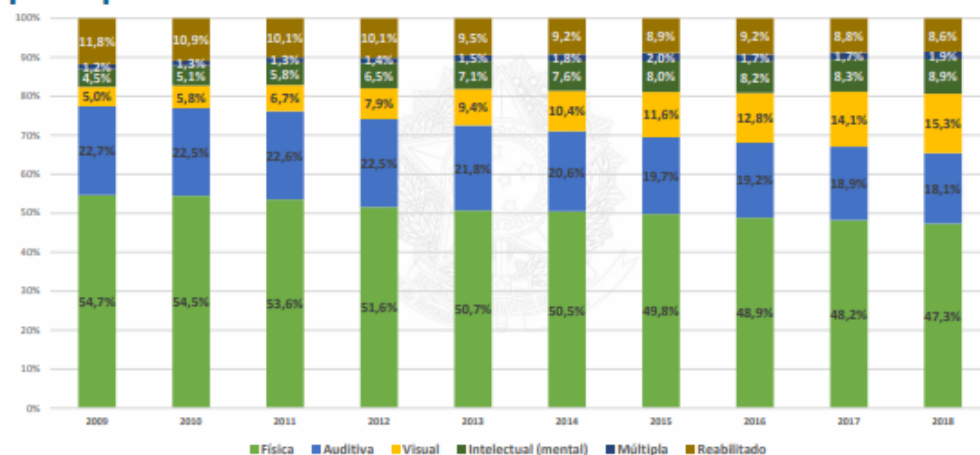
E ainda, diante dessa realidade evolutiva, verificamos também o crescimento e a evolução na distribuição dos empregos formais por tipo de deficiência no Brasil, apresentados pelo Ministério do Trabalho e que aqui destacamos os índices do estoque de empregos para a mão de obra PcDI, com índice inicial de 54,7% (cinquenta e quatro vírgula sete por cento) em 2009 para um decréscimo acentuado a partir de 2015 com 49,8% (quarenta e nove vírgula oito por cento) do estoque de vagas até 47,3% (quarenta e sete vírgula três por cento) em 2018 conforme dados da **Figura 18** a seguir.

Com isso, afirmamos que houve um significativo ingresso de PcDI no mercado formal de empregos, diminuindo o déficit de contratação verificado em outras pesquisas do próprio Governo Federal.

Corroborando com o posicionamento de Ihering sobre a necessidade de resistência contra a lesão ao direito, que ofenda a nossa própria personalidade do trabalhador com Deficiência Intelectual, ou seja, No qual a violação, diante de barreiras para sua contratação, assume o caráter de desprezo consciente desse mesmo direito, sendo portanto uma ofensa pessoal, impondo um dever do interessado para consigo e ao mesmo tempo como imperativo de autodefesa moral, bem como um dever do Estado e da sociedade na realização do Direito Fundamental ao Trabalho da PcDI.

FIGURA 18 – Evolução do ingresso de PcD nos empregos formais do Brasil.

Evolução da Distribuição do Estoque de Empregos Formais por Tipo de Deficiência – 2009 a 2018



Fonte: Mte. Gov. Caged/Rais. Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/images/rais2018/nacionais/2-apresentacao.pdf>>. Acesso em 28 abr 2020.

Assim, como afirma Gonçalves²⁷⁷ estamos diante da afirmação de direitos humanos e que se apresentam pelas normas compõem o DTPcDI, visto que impulsionam a evolução das práticas do mercado laboral no Brasil (sociedade) como resposta necessária e eficiente para o ingresso da PcDI no mercado de trabalho, como demonstrativo gráfico do déficit de vagas para mão de obra PcD, nas **Figuras 19, 20 e 21** a seguir.

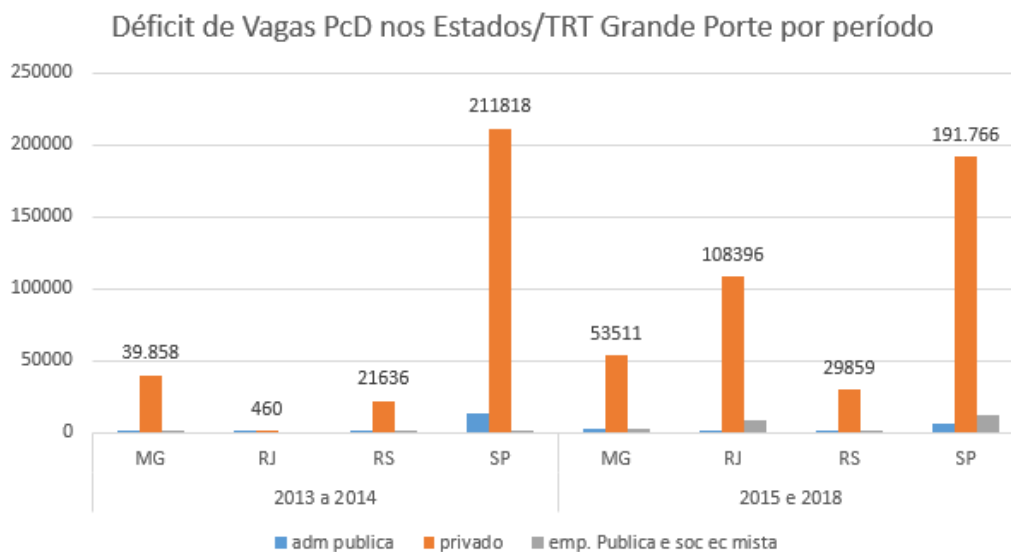
E, também revelar que inicialmente nos estados que compõem os TRTs de Grande Porte, Médio Porte ou Pequeno havia um movimento crescente de **ausência na criação de postos de trabalho** para Pessoas com Deficiência no país. Contudo, quando apresentou-se outro cenário gráfico para demonstrar o quantitativo de ingresso da PcDI no mercado formal brasileiro nas **Figuras 22, 23, 24** a seguir, confirmamos **uma crescente expansão do ingresso de PcDIs, após a vigência da LBI**, como reflexo das novas concepções sobre a PcDI e estratégias para a imposição

²⁷⁷ GONÇALVES, Leandro Krebs. Fundo social do trabalhador autônomo: proteção e regulamentação de direitos fundamentais. 2015. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-30082017-142844/publico/Leandro_Krebs_Goncalves_Fundo_Social_do_Trabalhador_Autonomo.pdf>. Acesso em: 20 abr 2020, p.78.

do cumprimento das cotas pelas empresas, sejam elas públicas ou privadas ou pelo próprio Estado.

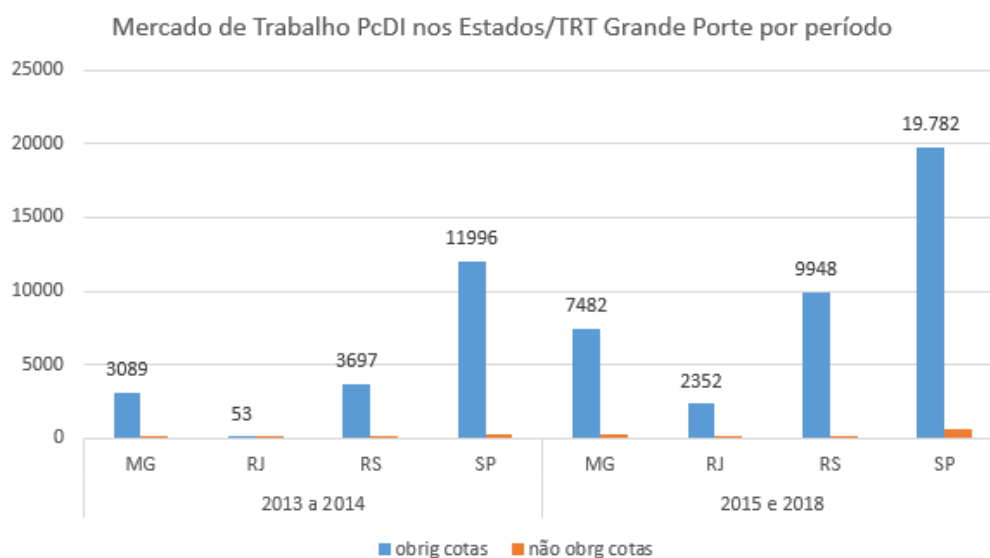
Sendo então imperativo asseverar que o Direito (norma) é instrumento de mudança social, na medida em que protege o Direito ao Trabalho como forma de promoção da dignidade humana por meio de esforços de toda a sociedade.

FIGURA 19 – Panorama da reserva de vagas nos estados que compõem o TRT de Grande Porte.



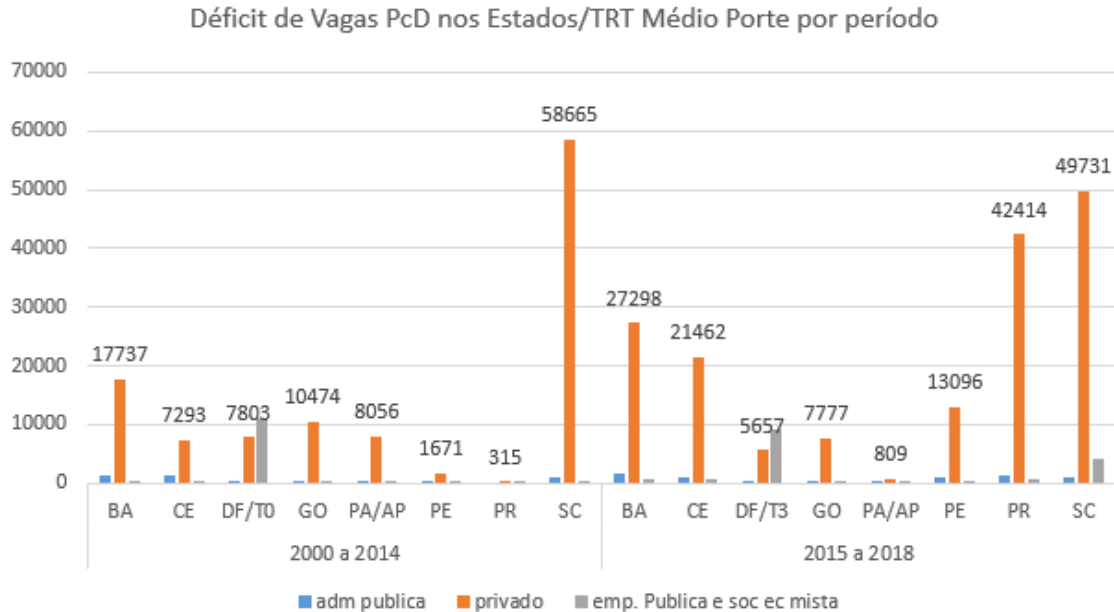
Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai. 2020.

FIGURA 20 – Panorama do ingresso de PcDI no mercado formal nos estados que compõem o TRT de Grande Porte.



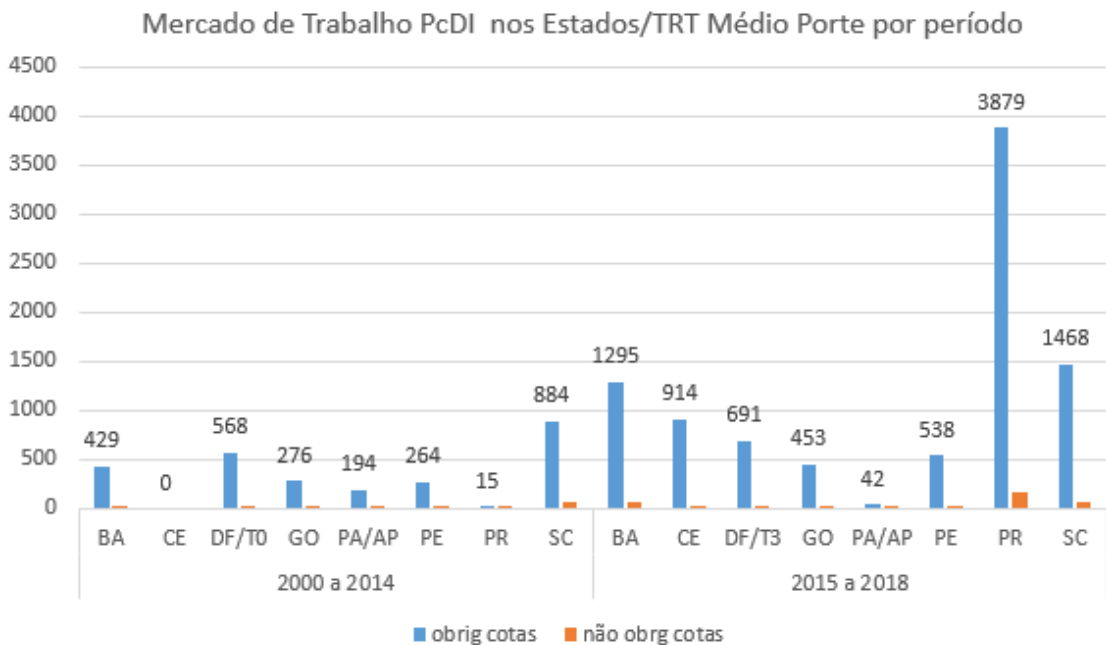
Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai. 2020.

FIGURA 21 – Panorama da reserva de vagas nos estados que compõem o TRT de Médio Porte.



Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai. 2020.

FIGURA 22 – Panorama do ingresso de PcDI no mercado formal nos estados que compõem o TRT de Médio Porte.



Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai. 2020.

Neste diapasão, podemos também destacar a importância da interpretação e aplicação da norma, como forma de reconstrução racional do ordenamento jurídico

vigente, perpassando também pela identificação lógica dos princípios fundamentais já disciplinados pela Constituição Federal de 1988. Contudo, essa ação do hermeneuta não representa a criação de um novo direito, mas a identificação de mecanismos coerentes para a pacificação social.

Ademais, os dados gráficos/quantitativos apresentados aqui, não significam a substituição da proteção legal das pessoas, como asseverou Supiot²⁷⁸ ao questionar a “governança por números e a gestão por objetivos”, que segundo o autor promove um novo cenário de governabilidade, ocasionando um mundo fundado na “lealdade com o mais forte”. Diante disso, a apresentação dos dados quantitativos de reserva, ingresso ou déficit de vagas no mercado de trabalho brasileiro, pela mão de obra PcD, tem o objetivo de organizar e sintetizar esses dados coletados na pesquisa para demonstrar, também em gráficos, a evolução da sociedade, fruto do movimento conglobante entre vários atores sociais e sua correlação com a evolução do modelo normativo contemporâneo em cada período analisado, como demonstrado nas Figuras 19,10,21,21 e nas Figura 23 e 24 a seguir.

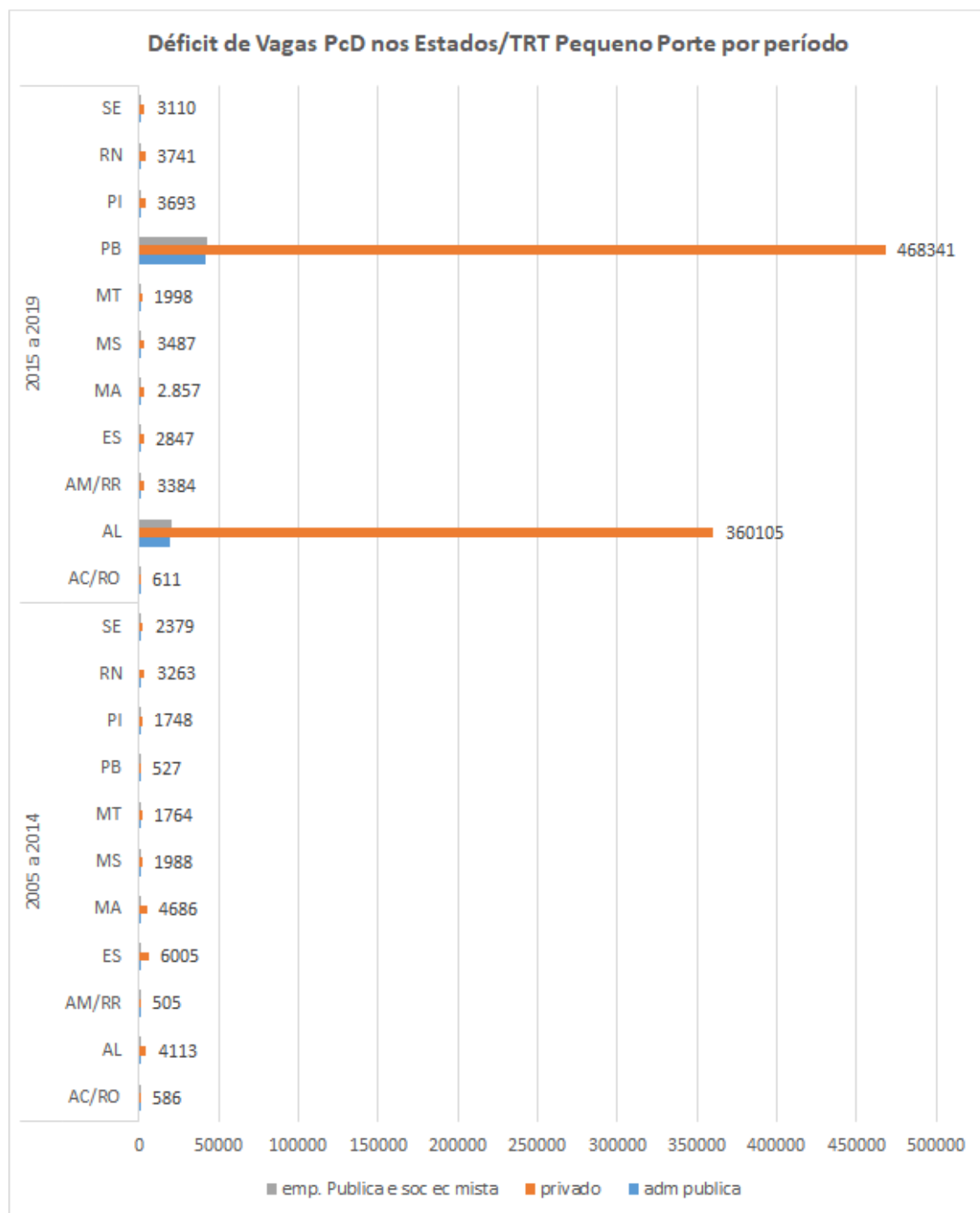
Ademais, o resultado da pesquisa dos fundamentos das decisões do TST apresentados na **Tabela 162** a seguir, se coadunam com os posicionamentos já expostos anteriormente pelo TRT, no sentido de evidenciar uma perspectiva de afirmação de direitos com repercussão na sociedade. Para tanto, as decisões são sopesadas para exprimir a vontade da norma na mesma disciplina defendida por Peter:²⁷⁹

Não mais se apresenta satisfatório resolver os casos, sempre difíceis, de restrições e colisões de direitos fundamentais com os métodos clássicos de resolução dos conflitos normativos típicos. Era necessário pensar em alguma metódica mais sofisticada, em termos de construção lógica e argumentativa, para fazer face a uma sociedade cada vez mais informada, conectada e plural.

²⁷⁸ SUPIOT, Alian. **La Gouvernance par les nombres** – Cours au Collège de France (2012-2014). Paris: IEA Nantes/Fayard, 2015,p.46.

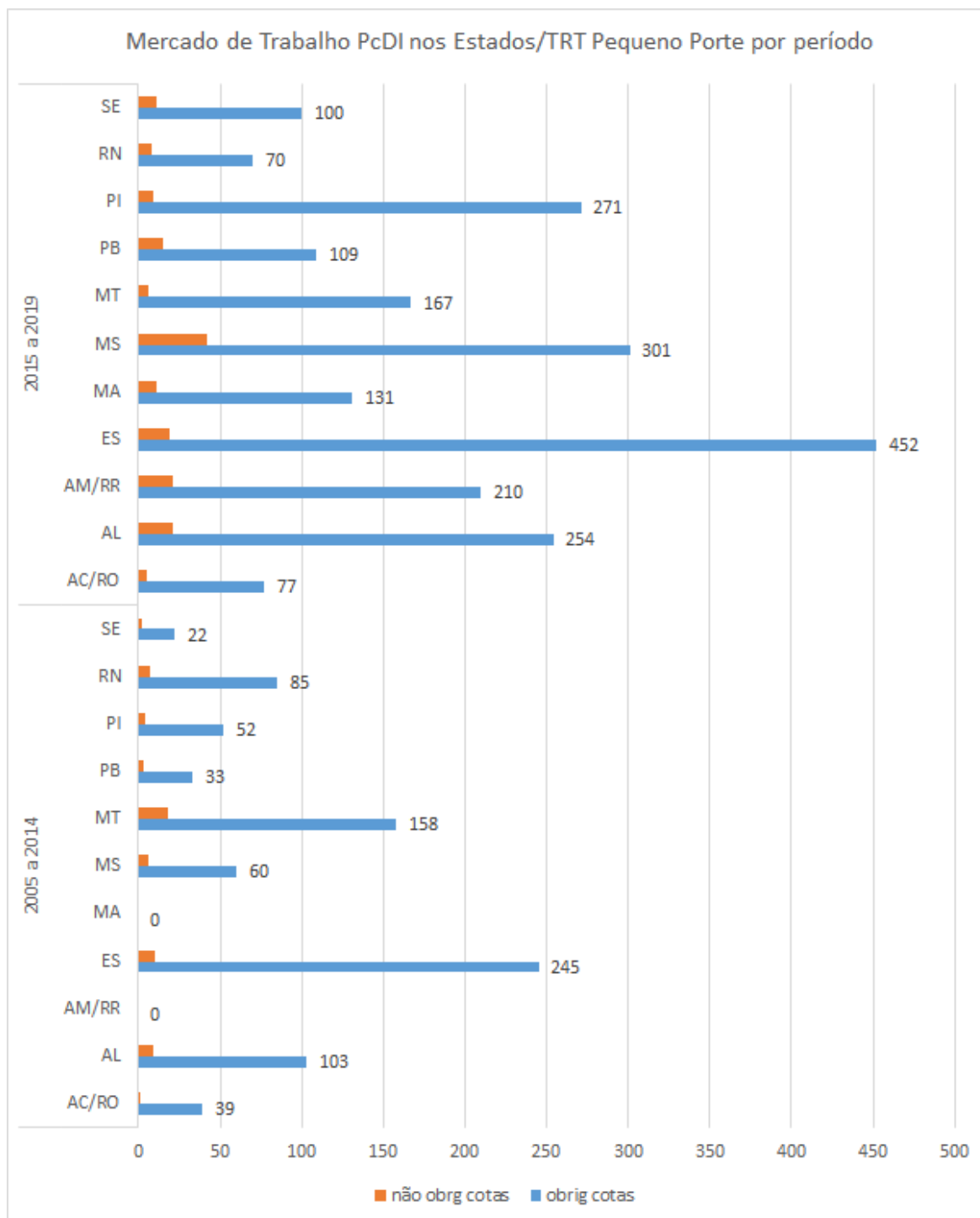
²⁷⁹ PETER, Christine Oliveira. Do ativismo judicial ao ativismo constitucional no Estado de direitos fundamentais. Revista Brasileira de Políticas Públicas, Brasília, v. 5, Número Especial, 2015 p. 62-87. Disponível em:< file:///D:/Downloads/3094-15484-1-PB%20(1).pdf. Acesso em: 05 nov 2020, p. 72.

FIGURA 23 – Panorama da reserva de vagas reservadas nos estados que compõem o TRT de Pequeno Porte.



Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai. 2020.

FIGURA 24 – Panorama do ingresso de PcDI no mercado formal nos estados que compõem o TRT de Pequeno Porte.



Fonte. Ministério do Trabalho em Emprego/ fiscalizações. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em mai. 2020.

Com isso, a exegese se apresenta também como um liame entre a disciplina normativa e a sua efetividade na sociedade diante das decisões do TRT ou do TST no mesmo sentido apontado por Orsatto:²⁸⁰

A judicialização dos direitos sociais expande para o âmbito do Poder Judiciário a fronteira da correção das políticas públicas. O ativismo judicial passa a definir um novo espaço de atuação do juiz no processo de transformação social, não como um poder, porém um dever em face do direito fundamental da inafastabilidade do controle jurisdicional.

Visto que, compreendemos a atuação dos TRTs e do TST como instrumentos de evolução da sociedade, na medida que direcionam o cumprimento da norma por todos aqueles que de algum modo tenham apresentados argumentos contrários à sua implementação na sociedade ou questionem a sua validade e eficácia.

Ao passo que também representam a segurança jurídica do dever cumprido para aqueles cumprem a Lei, após a sua vigência. Pois,, segundo aponta Viana.²⁸¹

Toda lei tem uma parte visível, acabada, expressa por suas palavras. Mas tem uma parte inacabada, em potência, que ainda está por ser escrita. É que, na verdade, a norma jurídica se faz em vários momentos. Há o momento do legislador, que a formula, mas há também o momento do aplicador, que a (re) interpreta. E como o seu aplicador não é apenas o juiz, mas também os seus destinatários, também eles participam, de certo modo, de sua construção.

E assim, diante da atuação da Justiça laboral, como defende Vilhena:²⁸² “A evolução do Direito abrirá, entretanto, rumos mais sadios à realização de sistemas harmoniosos que, alentando a produção, faça preservar o trabalho em sua dignidade humana”, como preconizado na Constituição Federal de 1988.

E, também por se consubstanciam em ações conjugadas entre o Estado e à sociedade como preconizado por Faro.²⁸³

²⁸⁰ ORSATTO, Sílvio Dagoberto. A atuação do poder judiciário no estado constitucional em face do fenômeno da judicialização das políticas públicas no Brasil. Revista Brasileira de Políticas Públicas, Brasília, v. 5, Número Especial, 2015 p. 238-251. Disponível em: <file:///D:/Downloads/3049-15494-1-PB%20(1).pdf>. Acesso em: 05 nov 2020, p.250.

²⁸¹ VIANA, Márcio Túlio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado - O direito do trabalho no limiar do século XXI. Revista da Faculdade de Direito da UFMG, n. 37, p. 153-186, fev. 2014. Disponível em: <<https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/1145>>. Acesso em: 04 nov. 2020, p.170.

²⁸² VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Princípios de Direito. Princípios jurídicos. Direito do Trabalho. Revista da Faculdade de Direito da UFMG, n. 19-20, p. 29-49, fev. 2014. Disponível em: <<https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/1083>>. Acesso em: 05 nov. 2020., p.49.

²⁸³ FARO, Julio Pinheiro. Políticas públicas, deveres fundamentais e concretização de direitos. Revista Brasileira de Políticas Públicas, Brasília, v. 10, n. 1, 2013 p. 250-269. Disponível em: <file:///D:/Downloads/2161-12654-1-PB%20(1).pdf>. Acesso em: 05 nov 2020, p.266.

Pode-se, pois, dizer que a relação jurídica estabelecida entre os indivíduos/sociedade e o Estado deve se pautar na confiança de que ambas as partes cumprirão com suas obrigações e que a elas será dada a igual oportunidade de fiscalizar e de controlar a maneira como as prestações são executadas. Assim, de um lado, os indivíduos/sociedade enquanto credores têm o direito de que os seus direitos sejam concretizados e, como todo credor, devem financiar a atuação do devedor pelo do pagamento de tributos. Do outro lado, o Estado, enquanto devedor, ao receber esse pagamento, deve transformá-lo em capital, gerindo-o e aplicando-o, para que possa investi-lo com eficiência na sociedade por meio da concretização de direitos fundamentais.

Desse modo, diante da realidade aqui demonstrada, de uma quantidade ínfima de processos e do tratamento, muitas vezes, pragmático no sentido de impor tão somente o cumprimento da legislação em face de população ativa de 1.695.184 (Um milhão seiscentos e noventa e cinco mil, cento e oitenta e quatro) PcDIs, cerca de 18.84% (dezoito vírgula oitenta e quatro por cento) da população PcD do país, (segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego) e que necessitam das ações do próprio Estado e em razão de sua responsabilidade na promoção, capacitação, requalificação da mão de obra PcD ou na manutenção dos postos de trabalho.

Visto que, essa mão de obra PcDI não pode aguardar em casa ou em instituições até que empresas ou empresários se interessem pela sua contratação. Precisam ocupar seus espaços na sociedade, tendo direito à acessibilidade, qualificação e a reformulação dos ambientes para adequar-se à sua realidade.

Com isso, a análise realizada aqui sobre a hermenêutica, sobre o tratamento jurídico promovido pelo TRT e TST em sede de um direito fundamental, busca apresentar a compreensão da realidade social experimentada na lide e apresentar soluções viáveis, mesmo diante de um possível questionamento sobre a eficácia ou ineficácia da Lei.

Pois, a luta pelo direito aqui defendida não significa a ineficácia da legislação em si, mas visa demonstrar a necessidade de um movimento articulado de atores (Estado, sociedade, ciência) na construção de uma nova sociedade inclusiva, com a disseminação de ações e soluções próprias que a legislação não pode prever, mesmo que seja por imposição do dever de cumprir a Lei para aqueles que pretendem burlar sua disciplina.

Assim, é fundamental prezar pela compatibilização de aparentes contradições na medida que representam a busca por alternativas à leitura fria e seca da Lei, distante de uma realidade que, muitas vezes, não poderia sequer ser imaginada pelo legislador ou pelo constituinte. Sendo então uma forma de intervenção prática do mercado laboral do país.

Nessa perspectiva, adota-se um modelo fundado na realidade contemporânea e que não podem ser interpretadas de modo isolado, mas como forma de obter solução viável para uma determinada situação de acordo com a função do Estado em proteger a dignidade humana no ambiente de trabalho. No qual o debate deve ser fundado em alternativas que contemplem também os valores essenciais da Constituição Federal de 1988 e do Estado Democrático de Direito.

Ademais, segundo Ihering²⁸⁴ o direito é dinâmico, histórico, “deve incessantemente ansiar e esforçar-se por encontrar o melhor caminho e, desde que se lhe depare, deve terraplanar toda a resistência que lhe opuser barreiras”.

Neste ponto o processo de decisão precisa estar fundado em uma ótica racional do conjunto de ideias que o compõe para oferecer respostas adequadas. Desse modo, Atienza²⁸⁵ pNo qualra que não é possível reduzir a argumentação jurídica a uma perspectiva puramente pragmática, levando em conta que a argumentação tem vários contextos e que sua finalidade não é apenas a de persuasão.

O autor ressalta que um juiz, muitas vezes, ao decidir, não se importa com a persuasão e sim, com a justificação. Porém, reconhece que a retórica e a dialética não podem ser descartadas, visto que representam importante papel na evolução da argumentação jurídica, especialmente em como argumentar.

O mesmo autor, ainda propõe que uma teoria da argumentação jurídica deve cumprir, basicamente, três funções: “a primeira e de caráter teórico, no sentido de apresentar o sentido da norma, a segunda tem uma natureza prática ou técnica de

²⁸⁴ IHERING, Rudolf Von, A Luta pelo Direito. Tradução de João Vasconcelos. São Paulo: Forense, 2006, p. 8.

²⁸⁵ ATIENZA, Manuel. El derecho como argumentación. Barcelona: Ariel, 2006, p. 285.

explicar o resultado prático, e a terceira poderia ser qualificada de política ou moral, como o reflexo para a sociedade.”²⁸⁶

Por fim, vale asseverar que elas não existem isoladamente, sendo importante mesclá-las ainda com os valores básicos do sistema jurídico, que são os valores eleitos pelo corpo social como os mais relevantes consagrados constitucionalmente. No qual a humanidade é o principal valor a ser considerado em conjunto com a dignidade para vincular a atuação do poder público e dos particulares na construção de uma sociedade mais justa.

Neste sentido, apresentou-se críticas à interpretação em grande parte pragmática apresentada pelos TRTs e TST como solução da lide sobre o cumprimento da Lei de Cotas ou na promoção da manutenção dos postos de trabalho PcD.

Pois, segundo Ihering²⁸⁷ “o grau de energia com que o sentimento jurídico reage contra uma lesão do direito é (...) uma medida certa da força com que um indivíduo, uma classe ou um povo compreende, por si e pelo fim especial da sua vida, a importância do direito”.

Diante disso, Peixoto²⁸⁸ defende a criação de modelo de análise argumentativa que se ajuste às propostas teóricas utilizadas na decisão e para promover a compreensão da decisão e, eventualmente, apontar distorções como uma síntese dos argumentos que muitas vezes se repetem nos julgamentos.

Do mesmo modo, como também assevera Ihering²⁸⁹ é preciso “derrubar os diques que impedem a corrente de se precipitar numa diversa direção”. Visto que a existência do direito, ou da lei, por si só não faz com que seja cumprido. E para isso “o direito, que, dia a dia, se vai formando, dia a dia, vai rejuvenescendo”²⁹⁰, com reflexo na regeneração da humanidade também.

²⁸⁶ ATIENZA, Manuel. Razões do direito: teorias da argumentação jurídica. Trad. Maria Cristina Guimarães Cupertino. São Paulo: Landy, 2000, p. 332.

²⁸⁷ IHERING, Rudolf Von, A Luta pelo Direito. Tradução de João Vasconcelos. São Paulo: Forense, 2006, p. 29.

²⁸⁸ PEIXOTO, Fabiano Hatmann. Análise da argumentação jurídica em decisão judicial: desenvolvimento e aplicação de modelo analítico-sintético / Analysis of the theory of juridical argumentation in judicial decision: development and application of analytical-synthetic model. Revista Brasileira de Direito, Passo Fundo, v. 13, n. 3, p. 206-222, dez. 2017. Disponível em: <https://seer.imed.edu.br/index.php/revistadedireito/article/view/1916>. Acesso em 04 nov 2020., p.1

²⁸⁹ IHERING, Rudolf Von, A Luta pelo Direito. Tradução de João Vasconcelos. São Paulo: Forense, 2006, p. 5.

²⁹⁰ Ibid.2006, p. 7.

Ademais, não podemos descuidar da luta pelo direito como uma necessidade, daqueles que sofrem a sua privação, defendendo-o não só para si mas para todos. E, mesmo se caracterizando como uma luta de poucos ou que as reações ao desrespeito ao direito ao trabalho da PcDI não se apresentem na mesma medida do descumprimento de outras Leis, mesmo assim, enquanto houver a mínima possibilidade de exercício desse direito, as ações se justificam como forma de reparação das desigualdades, da falta de qualificação e oportunidades no mercado laboral pela mão de obra PcDI.

E, como explicitado no capítulo 4, os mecanismos de novos pactos de trabalho podem proporcionar o aumento no mercado de trabalho das pessoas com deficiência intelectual, com destaque para o teletrabalho ou em home office por exemplo.

Sem olvidar que os direitos da pessoa com deficiência, além do viés constitucional, possuem previsão na Lei das Cotas, Lei Brasileira de Inclusão e no Estatuto da Pessoa com Deficiência que representam a concepção do patamar civilizatório mínimo, ou seja, são normas de indisponibilidade absoluta, sem possibilidade de negociação coletiva no Brasil, muito embora subsista a concepção de prevalência do negociado sobre o legislado.

Contudo, para potencializar o processo de inclusão, tem-se que as normas que, essencialmente, sejam de disponibilidade relativa, conforme o art. 611 – A da CLT, possam ser aplicadas às relações de trabalho que envolvem pessoas com deficiência e com atenção, por exemplo, nas normas já mencionadas que, pelo interesse público, não podem ser negociadas indiscriminadamente pelos interesses do empregador, mesmo sob o argumento econômico do fomento à contratação desta parcela populacional.

TABELA 162 – Síntese das Razões/Fundamentos das Decisões do TST sobre a Lei de Cotas.

ACÓRDÃOS ANTERIORES À VIGÊNCIA DA LBI	Não comprovada escusa consubstanciada em busca ativa e multifacetada que evidencie o intento de máxima efetividade ao múnus social, resultam devidos reparação por danos morais coletivos e obrigação de fazer referente à contratação de pessoas com deficiência (PcDs) ou reabilitados até o alcance do percentual mínimo legal.
	Havendo comprovada dificuldade de se encontrar mão-de-obra com o perfil previsto no dispositivo, a empresa não pode ser responsabilizada pelo não comparecimento de profissionais habilitados para o exercício da função e interessados em participar do processo seletivo.

(Continua)

TABELA 162 – Síntese das Razões/Fundamentos das Decisões do TST sobre a Lei de Cotas.

(Continuação)

<p style="text-align: center;">ACÓRDÃOS POSTERIORES À A VIGÊNCIA DA LBI</p>	<p>Esta Corte adota a tese de não ser possível excluir da base de cálculo da cota a que se refere o art. 93, IV, da Lei 8.213/91, as vagas de motoristas existentes na empresa, pois o próprio dispositivo não faz limitação, fixando um percentual sobre "seus cargos", de modo genérico, não sobre determinados cargos. Se a lei não faz a distinção, não cabe ao intérprete fazê-lo, sob pena de limitar ainda mais o acesso dos portadores de necessidades especiais às oportunidades de trabalho, além de caracterizar uma forma de discriminação contra essas pessoas, contrariando os fundamentos, objetivos e princípios presentes no texto constitucional.</p>
	<p>A ré não comprovou ter esgotado os meios de busca por trabalhadores reabilitados e portadores de deficiência. Anotou que a empresa empreendeu esforços insuficientes para o preenchimento da cota mínima prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/91, porquanto restritos à divulgação de vagas para funções de grande esforço físico. Afastou, assim, a alegação de que a contratação em número inferior à exigência legal se deveu à falta de candidatos habilitados, afigurando-se inviável cogitar de violação dos dispositivos de lei e da Constituição Federal indicados, ante o caráter fático da controvérsia</p>
	<p>Os percentuais previstos no artigo 93 da Lei 8.213/91 aplicam-se independentemente da atividade desempenhada pela empresa, de modo que deve ser considerado o número total de empregados.</p>
	<p>Verifica-se que o valor arbitrado pela Corte de origem mostra-se proporcional à própria extensão do dano, consistente no descumprimento da cota legal para fins de emprego de pessoas com deficiência ou reabilitados.</p>
	<p>A parte limitou-se a transcrever no seu recurso trecho que não contém o prequestionamento da tese que pretende debater e que não abrange os fundamentos utilizados pelo Tribunal Regional para manter a cNo qualnação pelo dano moral coletivo em razão da inobservância da cota para os portadores de deficiência previsto no caput do artigo 93 da Lei 8.213/91, o que não atende o disposto no art. 896, §1º-A, I, da CLT. Precedentes. Agravo de instrumento não provido"</p>
	<p>Dispensa de empregado com deficiência. Direito potestativo do empregador limitado à contratação de outro trabalhador nas mesmas condições. Consignado pelo TRT o atendimento ao limite legal (matéria fática, súmula 126/TST). Nulidade de dispensa não configurada</p>
	<p>A Recorrente não comprovou ter envidado esforços para viabilizar a contratação de beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência. Ademais, não restou demonstrada a assertiva de impossibilidade material do cumprimento da cota.</p>
	<p>A reclamante se submeteu a concurso público realizado pelo banco reclamado (Banestes), Edital nº 01/2015, publicado em 5/8/5/2015, para o preenchimento de cadastro de reserva para candidato portador de deficiência física (PCD), cargo de Técnico Bancário, estando classificada na 40ª colocação entre os 62 aprovados PCD, e enquanto em 18/12/2015, o reclamado contava com 71 trabalhadores PCD, quando deveria empregar, pelo menos 131 para que fosse atingido o mínimo legal previsto no art. 93 da Lei nº 8.213/91, ou seja, restavam 60 vagas a serem preenchidas, e que, desde a homologação do concurso até setembro de 2016, das 97 vagas de trabalho preenchidas, apenas 13 (treze) o foram por pessoas com deficiência. Ora, a partir do quadro fático então delineado, no sentido de que havia disponibilidade de vagas suficiente para atender a ordem de classificação da reclamante, o Regional, ao impor ao empregador o dever de preenchê-las de imediato, por certo que não violou os artigos 37, caput, II e VIII, da CF e 125, I, do CPC/73.</p>
	<p>Cabe ao empregador, caso decida rescindir imotivadamente o contrato de trabalho de empregado portador de deficiência ou reabilitado, proceder à contratação de outro que preencha tal exigência, a fim de que seja respeitada a condição estipulada artigo 93 da Lei nº 8.213/91, sob pena de nulidade do ato.</p>
	<p>Não há como penalizá-la pelo não preenchimento da totalidade de vagas destinadas por lei, haja vista a comprovação de realização de esforços para a contratação.</p>
	<p>A empresa procedeu com a devida cautela ao dispensar a reclamante sem justa causa e, em seguida, envidar esforços para a contratação de substituto, não havendo conduta discriminatória ou abusiva da reclamada no caso dos autos</p>
	<p>A parte omite trechos da sentença em que ficou consignado que a reclamada juntou documentos para comprovar que admitiu dois empregados portadores de deficiência, bem como que eventual irregularidade na contratação de outros empregados deficientes e não cumprimento da cota legal estabelecida poderia ensejar multa administrativa, mas não reintegração do reclamante.</p>

(Conclusão)

Outra realidade do mercado laboral que merece reflexão é a implementação da Indústria 4.0, que segundo Hermann et al²⁹¹, surgiu no ano de 2011, durante a Feira Anual de Hannover na Alemanha, para revelar uma associação de representações de negócios, políticas e acadêmicas”, propondo a aproximação da força de competitividade da Indústria de Manufatura Alemã”.

E, tal iniciativa ganhou o apoio do governo, passando a integrar o High-Tech Strategy 2020 for Germany²⁹² com o objetivo de liderar a inovação tecnológica, através do Industrie 4.0 Working Group²⁹³, que se responsabilizou pelas primeiras recomendações para a efetiva implementação que foram publicadas em abril de 2013.

Com isso, o modelo e conceito implementados pela Indústria 4.0 tem se espalhado de forma globalizada nas variadas potencias mundiais. Dentre esses polos industriais temos os Estados Unidos que criaram em 2011 a Advanced Manufacturing Partership (AMP)²⁹⁴ como objetivo de unir o meio acadêmico às indústrias e ao governo para promover investimentos e pesquisas em tecnologias em ascensão no país .

E também na China através do programa Made in China 2025²⁹⁵ que fora implementado em 2015 para estabelecer metas para os anos de 2020 e 2025 na perspectiva de atualização dos processos indústrias do país, assim como a Coréia

²⁹¹ Hermann, Mario; Pentek, Tobias; Otto, Boris. Design principles for Industrie 4.0 scenarios. In: System Sciences (HICSS), 2016 49th Hawaii International Conference on. IEEE, 2016. p. 3928-3937

²⁹² High-tech Strategy 2020 for Germany. New Orientation of R&I policy. In July 2010, the Federal Government presented the High-Tech Strategy 2020 for Germany, which introduces new emphases for the targeted growth of the German research and innovation system. Under the High-Tech Strategy 2020, innovation policy receives a stronger orientation to “missions”. This means that it is oriented more strongly to major priority areas, rather than to specific technologies and research programmes, the previous main orientation. Disponível em: <https://www.e-fi.de/fileadmin/Inhaltskapitel_EN_2011/2011_A5.pdf>. Acesso em 19 mai 2020.

²⁹³ Kagermann, Henning et al. Recommendations for implementing the strategic initiative INDUSTRIE 4.0. Final report of the Industrie 4.0 Working Group. Forschungsunion, 2013.

²⁹⁴ A Advanced Manufacturing Partnership (AMP 2.0) é um esforço nacional designado pelo presidente Obama para garantir a liderança dos EUA em tecnologias emergentes que criarão empregos de fabricação de alta qualidade e aumentarão a competitividade global da América. O MIT e a Massachusetts Advanced Manufacturing Collaborative têm orgulho de co-sediar a Reunião Regional do AMP 2.0 em 16 de maio de 2014. Esperamos ansiosamente convocar participantes que sejam partes interessadas de todas as partes do ecossistema de manufatura nesta região e além. Disponível em: <<http://web.mit.edu/pie/amp/>>. Acesso em: 16 jun 2020.

²⁹⁵ RBIX, Glauco et al. Made in China 2025 e Industrie 4.0: uma difícil transição chinesa para recuperar a economia puxada pela inovação. Tempo soc. São Paulo, v. 30, n. 3, p. 143-170, dezembro de 2018. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-20702018000300143&lng=en&nrm=iso>. acesso em 22 jul.2020. <https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2018.144303> .

do Sul com o projeto Korea Advanced Manufacturing System (KAMS)²⁹⁶, visando desenvolver os processos e tecnologias para o gerenciamento e integração dos sistemas produtivos caracterizado como um conjunto de tecnologias que permitem a fusão do mundo físico, digital e biológico.

Contudo, no Brasil, o Ministério da Indústria, Comércio Exterior e Serviços (MDIC)²⁹⁷ criou em junho de 2017 o Grupo de Trabalho para a Indústria 4.0 (GTI 4.0), visando elaborar uma agenda nacional de implementação da Indústria 4.0 no país. No qual participam mais de 50 (cinquenta) instituições representativas para a implementação de ações da Indústria 4.0, no país no sentido de desenvolver estratégias e metas para o desenvolvimento e a competitividade do setor industrial do país.

Com isso, precisamos compreender a grandiosidade dos desafios pelos quais deverão passar a indústria e a economia brasileira. Em especial para a indústria 4.0, que já enfrenta adversidades diante de uma realidade de pandemia em 2019, com a paralisação de várias atividades econômicas, como medidas sanitárias para a preservação da saúde e da vida dos trabalhadores.

Apesar disso, os dados da pesquisa realizada pela ABDI²⁹⁸, apontam que a quarta revolução industrial seria uma oportunidade de crescimento para o país. Visto que, o Brasil ocupa a sexagésima nona posição no índice Global de Inovação, como reflexo da queda de sete por cento da produtividade da indústria brasileira entre os anos de 2006 e 2016, emergindo o setor a 10% do Produto Interno Bruto (PIB).

²⁹⁶ Y. Lee et al. The Korea Advanced Manufacturing System (KAMS). Project Youngsoo Lee, Gyubong Lee, Youngjoon Cho, Honzong Choi. Y. Lee et al./Pergamon. International Journal of Machine Tools & manufacture 39 (1999) 1807–1820. Disponível em: <<http://www.participa.br/articles/public/0026/8311/1-s2.0-S0890695599000334-main.pdf>>. Acesso em 17 jun 2020.

²⁹⁷ Brasil. Ministério da Economia. MDIC instala Grupo de Trabalho que definirá Estratégia Nacional para a Indústria 4.0 no Brasil. Disponível em: <<http://www.mdic.gov.br/index.php/ultimas-noticias/2640-mdic-instala-grupo-de-trabalho-que-definira-estrategia-nacional-para-a-industria-4-0-no-brasil>>. Acesso em 20 jul 2020.

²⁹⁸ A Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial- ABDI busca liderar a transformação 4.0 no Brasil, analisar os impactos da Indústria 4.0 sobre a produtividade, redução de custos, controle sobre o processo produtivo, customizações da produção, entre outros. Apontam para uma transformação profunda nas plantas fabris com estimativa anual de redução de custos industriais no Brasil, a partir da migração da indústria para o conceito 4.0, que será de, no mínimo, R\$ 73 bilhões/ano e essa economia envolve ganhos de eficiência, redução nos custos de manutenção de máquinas e consumo de energia estratégias empresariais e políticas públicas precisam andar lado a lado. Ademais a Agenda Brasileira para a Indústria 4.0 é resultado de amplo debate com o setor produtivo brasileiro, coordenado pelo MDIC estruturadas a partir do conceito de Jornada para a Indústria 4.0, as medidas apresentadas a seguir deverão auxiliar os empresários brasileiros nesta trajetória rumo à transformação digital e ao futuro da produção manufatureira. Disponível em: <<https://www.abdi.com.br/>>. Acesso em 10 mai 2020.

Mas, vale ressaltar, que a legislação trabalhista brasileira é bastante antiga, apesar de diversas alterações pontuais, ao passo que ainda apresenta alguns sinais inadequação, o que deve se mostrar mais evidente com o avanço da Indústria 4.0, sendo então, uma possível barreira à implantação destas novas tecnologias.

Assim, essas dificuldades ainda não são reveladas nas pesquisas sobre os efeitos da Indústria 4.0 e seu impacto nos postos de trabalho da PcDI. Porém, essa ausência não pode ser desprezada pelo Direito do Trabalho em razão de sua essencialidade à vida humana, devendo obrigatoriamente se preocupar com possíveis impactos positivos ou negativos, para evitar, como já vivenciada em outras revoluções, que o trabalhador PcDI seja renegado à condição de mero coadjuvante em meio a uma imensidade de inovações e mudanças, capazes de afetar sobremaneira seu desenvolvimento social já conquistado.

Neste aspecto, se justifica tecer reflexões sobre os desafios da Indústria 4.0, bem como, os principais impactos jurídicos nas relações laborais da PcDI a partir das alterações promovidas no ordenamento jurídico brasileiro pela Lei Brasileira de Inclusão.

Para que, diante de uma nova realidade de teletrabalho ou trabalho home office, possa subsistir maiores oportunidades de trabalho para a PcDI, estimulando a contratação e a manutenção de postos de trabalho desta parcela populacional, sem olvidar também das necessidades e desafios para a fiscalização do cumprimento da Lei de cotas neste percurso.

“Só se conhece o que se pratica”.

Montesquieu

6 CONCLUSÃO

Diante das perspectivas de evolução da norma laboral apresentadas nos capítulos anteriores, destacamos as mudanças do mundo do trabalho contemporâneo para a inserção da PcDI no ambiente de trabalho com reflexos no ambiente jurídico. No qual o direito laboral evidentemente não poderia mais ser o mesmo, a forma de legislar também não, nem o próprio exercício jurisdicional, tão pouco o processo que serve de instrumento de realização desse direito material.

Neste sentido, a fundamentação da jurisprudência dos 24 (vinte e quatro) Tribunais Regionais do Trabalho seguida pelo Tribunal Superior do Trabalho imprimem no Direito Fundamental do Trabalho da Pessoa com Deficiência Intelectual a realidade normativa e social, com dupla função de concretização do direito fundamental ao trabalho como ferramenta de desenvolvimento da sociedade e na criação de estratégias e mecanismos necessários à eliminação de barreiras que impeçam a efetiva contratação da mão de obra PcDI.

Desse modo, comprovou-se que as regras de proteção ao trabalhador PcDI são inerentes à evolução da sociedade, visto serem reflexos das abordagens contemporâneas apresentadas pelas pesquisas aqui retratadas, No qual o sistema de proteção e as formas de organização do trabalho se modificaram, sem, contudo, descuidar da necessária correlação entre o trabalho e a existência das pessoas e sua importância na vida desses trabalhadores como um compromisso de validade e efetividade do próprio direito ao trabalho.

Com isso, a análise realizada na reformulação do Direito está direcionada à alteração do sistema de incapacidades, com a inclusão do respeito da vontade da pessoa e seus impactos nos negócios jurídicos praticados pela Pessoa com Deficiência Intelectual, fruto dos embates travados entre o trabalhador com deficiência e o empregador, tendo como aliada a disciplina da legislação internacional sobre o tema, de modo a proporcionar a construção de soluções adequadas, prezando sempre, pela garantia da dignidade da pessoa humana e da igualdade, sem afetar a segurança jurídica.

Vale ressaltar, que esse processo de construção (normativa e conceitual) tem origem do momento legislativo, social e laboral de absoluta exclusão, até a evolução

e da necessidade de compreensão da deficiência como diversidade. No qual essa realidade inclusiva só se consolida com a compreensão de deficiência de modo desconexo com o significado de incapacidade laboral, No qual a exclusão dessa parcela da mão de obra laboral brasileira estaria diretamente relacionada às barreiras impostas pela sociedade.

Neste aspecto, sobrevém a vedação de práticas discriminatórias e a imposição de ações afirmativas, com reservas de vagas em empresas privadas e reserva de cargos e empregos públicos.

Desse modo, o tratamento oferecido à pessoa com deficiência, considerando-se Leis, Decretos, bem como a própria proteção constitucional para promover vida digna, isonomia e cidadania no país, sofre influência direta no cumprimento das decisões judiciais, que de modo impositivo alcança a implementação no mercado laboral do Brasil (sociedade) do percentual disciplinado na Lei de Cotas, além da disciplina da necessidade de manutenção de postos de trabalho para a Pessoa com Deficiência Intelectual com grande expressividade em momento posterior à vigência da Lei Brasileira de Inclusão, ou seja, nas interpretações jurisprudenciais posteriores a 2015.

Assim, a realidade infirma a concepção sobre a luta pelo direito, sobretudo à aquele direito que em que a agressão implica igualmente em desprezo à própria pessoa, impondo uma intervenção direta dos fundamentos da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho (de todas as regiões do Brasil) e do Tribunal Superior do Trabalho lastreados nos princípios de Direitos Humanos já referendados pela Constituição Federal de 1988 e já explicitadas ao longo desse trabalho, de modo a adequar as práticas do mercado de trabalho e da sociedade ao valor do trabalho e sua correlação com a dignidade humana.

Neste aspecto, vale asseverar a possibilidade de aplicação do controle de convencionalidade, tendo como baliza a Convenção de a Convenção Internacional sobre direito das pessoas com deficiência e o seu protocolo facultativo, por versarem sobre direitos humanos (mais especificamente das pessoas com deficiência).

Pois, fazem parte do rol dos tratados que serão utilizados como parâmetro para o controle jurisdicional de convencionalidade. Logo, objetiva compatibilizar verticalmente as leis domésticas, onde estas além de estarem de acordo com o texto constitucional também deverão estar de acordo com o texto dos tratados de direitos

humanos, observando mais especificamente a compatibilização de acordo com o texto da Convenção Internacional aqui analisada.

Neste aspecto, destacamos também que para o regramento específico da relação de emprego da pessoa com deficiência intelectual é possível utilizar a negociação coletiva, como sinônimo da própria finalidade de inclusão social. Sem olvidar da necessidade de observância dos parâmetros legais da Lei de Cotas e do Estatuto da Pessoa com Deficiência, para não sobrevir violação, sob a perspectiva de flexibilização das leis trabalhistas, pois não são passíveis de negociação, em razão de representar um patamar civilizatório mínimo, ou seja, de estabelecer o mínimo necessário para se conceder um valor social ao trabalho e preservar a dignidade da pessoa humana.

É o que extraímos da disciplina do art. 611-B da CLT, com expressa proibição de que as cláusulas em negociação coletiva estabeleçam qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência.

Pois, neste diapasão, a ausência de proteção do trabalho humano significa a destruição da própria estrutura social. Neste ponto, quando as decisões dos TRTs e do TST procuram efetivar os direitos sociais, mesmo na imposição de medidas para o cumprimento da Lei de Cotas, o fazem também para impulsionar a participação da própria sociedade na transformação e progressão das concepções sobre o trabalho humano.

Com isso, o Judiciário trabalhista representa uma oportunidade de discussão do tema na busca do equilíbrio dessa sociedade, ao passo que atua na imposição do cumprimento da norma trabalhista na sociedade estruturalmente desigual, aqui retratada pelos mecanismos de inserção da PcDI no mercado laboral.

E, neste aspecto se assenta o destaque dado à pesquisa dos fundamentos da jurisprudência dos 24 TRTs e do TST de modo a representar o potencial do protagonismo para a eliminação de barreiras físicas e sociais que possam impedir o exercício laboral da PcDI, na medida que impõe o cumprimento da norma para aquele que se exsuge ao seu cumprimento.

Vale ainda afirmar que a atuação da justiça laboral não é hermética, pois abarca toda a complexidade da sociedade contemporânea na solução da lide sobre a Lei de Cotas ou na consequente manutenção dos postos de trabalho da PcDI. Além de instrumentalizar a interpretação da norma jurídica com função proativa necessária à empregabilidade das Pessoas com Deficiência. Neste aspecto, revela a necessidade

de interpretação do direito material de proteção ao trabalho da PcDI, como sinônimo de sua efetividade.

E, diante dessa realidade, sobrevém a garantia de inclusão ou restrição à dispensa do empregado PcDI representa uma medida necessária, senão primordial para impedir a lesão aos direitos fundamentais nas relações laborais da PcDI, visto que deriva da necessária reparação ao período de exclusão desses indivíduos do mercado laboral no país. Ao passo que também representa uma forma de reparação aos estigmas de incapacidade atrelados simplesmente a condição física ou intelectual desses indivíduos.

Ademais, as interpretações das normas pelos 24 (vinte e quatro) TRTs e pelo TST não afastam o positivismo lógico-formal, mas possibilitam ou avivam a efetividade do Direito Fundamental ao Trabalho da Pessoa com Deficiência Intelectual no Brasil de forma impositiva. Além de, reflexamente, efetivarem as políticas públicas quando utilizam elementos humanizadores na relação capital e trabalho, como instrumentos necessários à evolução social mais adequada à inserção da PcDI nos postos de trabalho.

Com isso, destacam-se as interpretações jurisprudenciais posteriores à vigência da Lei Brasileira de Inclusão e que representam um caminho de liberdade do pragmatismo jurídico (adequação prática da lei ao caso concreto) para contribuir efetivamente com uma interpretação adequada à nova realidade de ingresso da PcDI no mercado laboral.

Neste sentido, segue a fundamentação da jurisprudência do TRT 03 na solução da lide sobre a reserva de mercado de trabalho, impondo a aplicação do princípio da razoabilidade e bom senso. Já no TRT 04 afirma a relevância social da Lei de Cotas devendo conjugá-la com as medidas eficazes para inserção da PcD no mercado de trabalho, no qual a dispensa de PcD se apresenta como uma forma de restrição ao direito potestativo do empregador e aplicável às oportunidades de trabalho da PcDI.

Enquanto no TRT 15 a fundamentação jurídica revela a necessária imposição de multa por descumprimento da contratação de PcD diante da observância do princípio da primazia da realidade. Já no TRT 05 enaltece o dever do Poder Público na promoção, capacitação e habilitação de deficientes.

Do mesmo modo, o TRT 06 destaca a inexistência de previsão para a dispensa do cumprimento legal, sendo razoável os percentuais estabelecidos pelo legislador,

pois são direitos e garantias constitucionais que se concretizarão com a adoção de política de inclusão.

Neste diapasão o TRT 07 defende que a Lei de Cotas é uma norma de proteção de pessoas. E, no TRT 09 informa que a Lei de cota PcD é uma norma de ordem pública firmada no princípio de igualdade material, necessitando de ação afirmativa com fundamento no princípio da dignidade humana e da igualdade material. Enquanto o TRT 11 reforça a necessidade de garantir o acesso desses cidadãos brasileiros à vida com dignidade.

Seguido ao destaque do o TRT 14 à proibição de discriminação referente à critérios de admissão dos trabalhadores deficientes, sendo incabível a exigência de aptidão plena com fundamento na Convenção Internacional de Direitos das Pessoas com Deficiência. Já o TRT 19 revela a necessidade da interpretação da finalidade da norma.

E o TRT 24 afirma em sua fundamentação jurídica que a dispensa discriminatória impõe o dever de indenização por dano moral, firmados nos preceitos constitucionais de dignidade da pessoa humana, valor social do trabalho e de não discriminação da PcD.

Ademais, todos esses fundamentos são seguidos pelo TST na imposição do cumprimento da Lei de Cotas, sem que isso possa caracteriza-se por si só uma ineficácia da Lei, visto que visa coibir as fraudes daqueles que pretendem burlar o cumprimento de sua disciplina normativa para a inserção laboral da PcDI no mercado laboral.

Assim, mesmo diante desse cenário, houve progressivo aumento da reserva do número de vagas para a mão de obra da PcDI. Pois, foram inseridos 36.666 (trinta e seis mil e seiscentas e sessenta e seis) trabalhadores PcDIs em 2018, com vínculo empregatício formal, derivado do cumprimento impositivo da Lei de Cotas, seguido de 4.311 (quatro mil trezentos e onze) vínculos empregatícios sem a intervenção direta da Lei de Cotas.

Visto que, em 2009, os postos de trabalho para essa mão de obra contabilizavam 13.120 (treze mil e cento e vinte) oportunidades, com acentuado crescimento em 2018, passados pouco mais de três anos de vigência da LBI.

Neste sentido, a aplicação dos princípios norteadores do Direito do Trabalho, da proteção, da razoabilidade, além dos princípios disciplinados pela Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, dentre eles o respeito pela dignidade

inerente, a autonomia individual, liberdade de fazer as próprias escolhas, independência, não-discriminação, respeito pela diferença e aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade, igualdade de oportunidades, acessibilidade, aproxima a sociedade da realidade apresentada pelo DTPcDI, visto que, promove maior destaque à dignidade humana e repudiam as ações que impeçam o cumprimento do percentual de contratação.

Sem olvidar que, muito ainda precisa ser implementado no mercado laboral para que as demandas trabalhistas sobre a Lei de Cotas e a consequente manutenção de postos de trabalho da PcDI não decorrem necessariamente da ausência de esforços de toda a sociedade para o preenchimento das vagas. Pois, ainda subsiste déficit de vagas tanto no setor público quanto no setor privado, considerando uma população ativa residente, com idade entre 18 a 64 anos de Pessoa com Deficiência Intelectual.

Com isso a inserção da PcDI no mercado de trabalho brasileiro se consolidará a partir da hermenêutica implementada pela Justiça do Trabalho nas lides sobre a lei de cotas, visto que, o DTPcDI representa um novo regramento em defesa do hipossuficiente em busca da efetividade de seus direitos. E, neste aspecto será possível responsabilizar socialmente os empregadores que impeçam a inserção da PcDI no mercado laboral, ao passo que também possibilitará a reversão da cultura do preconceito e exclusão da PcDI do ambiente laboral. Pois, o direito não se manifesta apenas por meio das leis, possui fontes auxiliares que são necessárias à solução das lides.

Ademais, a mudança legislativa é uma mudança imposta pelo Estado e que reflete a relação Estado-coletividade para a evolução da sociedade e das relações laborais. E, especialmente no caso da legislação trabalhista inclusiva, destina-se tanto o poder público quanto o setor privado na identificação dos entraves contrários à inserção da mão de obra laboral da Pessoa com Deficiência Intelectual, sejam eles de acessibilidade, na dificuldade do cumprimento de cotas, despreparo do setor de Recursos Humanos das empresas, preconceitos, barreiras culturais, etc., possibilita a

construção de estratégias para alcançar um patamar evolutivo de oportunidades no mercado de trabalho brasileiro.

Neste sentido, constata-se o impacto significativo da Lei Brasileira de Inclusão na disciplina de conceitos basilares para aplicação de suas normas, considerando a acessibilidade como a possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, sistemas e tecnologias outros serviços e instalações de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural.

Propondo ainda a criação de um desenho universal (padronização) da concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados por todas as pessoas, incluindo os recursos de tecnologia assistiva ou ajuda técnica para esses produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social.

No qual as barreiras representariam também, qualquer entrave, limitador ou impeditivo à participação social da Pessoa com Deficiência Intelectual, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos, sejam eles, barreiras físicas, atitudes ou comportamentos.

Neste diapasão, temos um direcionamento na fundamentação da jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho em todas as regiões do país seguido pelo Tribunal Superior do Trabalho, que a despeito de seguirem uma hermenêutica pragmática da legislação, subsiste um potencial analítico a ser explorado para contribuir com a evolução das práticas do mercado de trabalho(sociedade) de forma a impulsionar o ingresso de PcDI nos empregos formais do país, com clara ascensão após a vigência da Lei Brasileira de Inclusão.

E sob este aspecto, podem também ser objeto de estudo para outras pesquisas sobre o tema. Pois, a aplicação concreta do direito, por meio das sentenças judiciais, serve como base de evolução da sociedade, na medida que reconhecem e preservam direitos das minorias, com a imposição de medidas ou comportamentos necessários à efetividade das normas, em defesa do Direito Fundamental ao Trabalho da Pessoa com Deficiência Intelectual, consolidando assim, o direito (norma) e sua interpretação jurídica (hermenêutica) como instrumentos de mudança social.

Desse modo, com a pesquisa conseguimos apresentar diretrizes que comprovam a estreita correlação entre a evolução do direito e os fundamentos da

jurisprudência como a própria evolução da sociedade, permitindo que se ampliem os interesses na formação de agendas acadêmicas e políticas sobre a o DTPcDI na sociedade contemporânea.

Esperando-se que as sementes aqui lançadas se frutifiquem consolidando essa nova linha de pesquisa visando o aprimoramento de conceitos e de estratégias de concretização do direito laboral da Pessoa com Deficiência Intelectual no mercado de trabalho brasileiro e de evolução de suas práticas como espelho da própria evolução da sociedade.

REFERÊNCIAS

ABRANTES, José João. **Contrato de trabalho e direitos fundamentais**. Coimbra: Coimbra Editora, 2005.

ABABRHBrasil/pesquisas. **Profissionais de recursos humanos – expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, realizada pela i.Social em parceria com a Catho, a ABRH Brasil e a ABRH-SP em 2017 e 2018**. Disponível em: <<https://www.abABRHBrasil.org.br/cms/wp-content/uploads/2015/02/PPT-PESQUISA-RH-VF.pdf>>. Acesso em: 26 mar 2020.

ALARCÓN, Pietro de Jesús Lora. **Patrimônio genético humano e sua proteção na Constituição Federal de 1988**. São Paulo: Método, 2004.

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Trad. Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008.

ALMEIDA, Renato Rua de. **Eficácia dos direitos fundamentais e seus impactos teóricos e práticos nas relações de trabalho à luz de questões trazidas pela Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017 sobre a reforma trabalhista**. Revista LTr, vol. 81, n.º 08, agosto de 2017.

ALVES, Rubens Valtecídes. **Deficiente físico: novas dimensões da proteção ao trabalhador**. São Paulo: LTr, 1992.

AMIRALIAN, Maria L. T. et al. **Conceituando deficiência**. Revista de Saúde Pública. São Paulo, v. 34, n. 1, p. 97-103, fev. 2000. Disponível em: <http://www.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S00349102000000100017>. Acesso em: 02 mai. 2020

ARAUJO, Luiz Alberto David; NUNES JR., Vidal Serrano. **Curso de Direito Constitucional**. 4a ed., São Paulo: Saraiva, 2001.

ARAUJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional das pessoas com deficiência e o cumprimento do princípio da dignidade da pessoa humana**. In: MIRANDA, Jorge; SILVA, Marco Antonio Marques da (Coords.). **Tratado Luso-Brasileiro da Dignidade Humana**. São Paulo: Quartier Latin, 2008.

ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. 6. ed. São Paulo: Martin Claret, 2013, p. 99- 100.

ATIENZA, Manuel. **El derecho como argumentación**. Barcelona: Ariel, 2006.

ATIENZA, Manuel. **Razões do direito: teorias da argumentação jurídica**. Trad. Maria Cristina Guimarães Cupertino. São Paulo: Landy, 2000.

ÁVILA, Humberto. **Teoria dos Princípios: da definição à aplicação dos princípios jurídicos**. 15ª ed. São Paulo: Malheiros, 2014.

AYDOS, Valéria. **“Não é só cumprir as cotas”**: uma etnografia sobre cidadania, políticas públicas e autismo no mercado de trabalho. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social. Porto Alegre-RS.2017. Doutorado. Disponível em:<<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/178166/001063580.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 18 abr 2020.

AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **O trabalho decente como direito humano: por uma fundamentação teórica com base no póspositivismo jurídico**. 2014.172 f. disponível em: <<chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Frepositorio.bc.ufg.br%2Ftede%2Fbitstream%2Ftede%2F4095%2F5%2FDisserta%25c3%25a7%25c3%25a3o%2520-%2520%2520Platon%2520Teixeira%2520de%2520Azevedo%2520Neto%2520-%25202014.pdf&clen=3511413>>. Acesso em 28 out.2021.

BARCELLOS, Ana Paula de. **A eficácia jurídica dos princípios constitucionais: o princípio da dignidade da pessoa humana**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2008.

BARNES, C. **A working social model? Disability, work and disability politics in 21st century**. *Critical Social Policy*, v. 20, n. 4, 441-457, 2000. Disponível em: <<http://csp.sagepub.com/cgi/reprint/20/4/441>>. Acesso em: 27 abr. 2020.

BATTAGLIA, Felice. **Filosofia do Trabalho**. Prefácio de Miguel Reale. São Paulo: Saraiva, 1958.

BAYLOS, Antonio. **Direito do trabalho: modelo para armar**. Trad. Flávio Benites Cristina Schultz. São Paulo: LTR, 1999.

BECK, Ulrich. **O que é globalização?** Tradução de André Carone. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

BERARDO, Carlos Francisco. **A era dos Direitos Sociais: lineamentos históricos, filosóficos e jurídicos dos Direitos Humanos Fundamentais**. 2013. Tese. Doutorado em Direito do Trabalho. Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em:<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-29082013-080318/publico/TESE_CARLOS_BERARDO_Integral.pdf>. Acesso em: 23 abr 2020.

BESSELAAR, José Van den. **As palavras têm a sua história**. Braga: APPACDM Distrital de Braga, 1994.

BITENCOURT, B. M. et al. **Para além do tempo de emprego: o sentido do trabalho no processo de aposentadoria**. *Revista de Ciências da Administração*, v. 13, n. 31, 2011.

BRASIL. CF. 1988. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 19 jan 2020.

BRASIL. LBI/EPD. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. **Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência)**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em: 3 de jan 2020.

BRASIL. LEI DE COTAS. Lei nº 8.213, de 24 DE julho de 1991. Alterada pela Lei nº 13.135, de 2015. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 3 de jan 2020.

BRASIL. CÓDIGO CIVIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Institui o Código Civil**. Alterado pela Lei nº 13.135, de 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LIM/LIM-16-12-1830.htm>. Acesso em: 3 de jan. 2020.

BRASIL. CLT. DECRETO-LEI Nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 16 jan a 20 mar 2020.

BRASIL. CNJ. Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em Números**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wpcontent/uploads/conteudo/arquivo/2019/08/justica_em_numeros20190919.pdf>. Acesso em: 03 abr 2020.

BRASIL. Decreto n. 3298, de 25 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a **Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência**, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 dez. 1999. Disponível em: <<http://www4.planalto.gov.br/legislacao>>. Acesso em: 09 fev 2020.

BRASIL. Decreto n. 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. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 26 ago. 2009. Disponível em: <<http://www4.planalto.gov.br/legislacao>>. Acesso em: 18 fev 2020.

BRASIL. Decreto n. 7.612, de 17 de novembro de 2011. **Institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Plano Viver sem Limite**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 18 nov. 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato20112014/2011/Decreto/D7612.htm>. Acesso em: 3 de mar 2020.

BRASIL. Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a **Organização da Assistência Social**. Brasília, DF: 1993. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8742.htm>. Acesso em: 3 mar 2020.

BRASIL. **Declaração da Pessoa com Deficiência**. Brasília. DF. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: < <http://www4.planalto.gov.br/iPcD/assuntos/legislacao>>. Acesso em: 13 mar 2020.

BRASIL. Decreto n. 81.621, de 3 de maio de 1978. Aprova o **Quadro Geral de Unidades de Medida**, em substituição ao anexo do Decreto nº 63.233, de 12 de setembro de 1968. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/anexo/and81621-78.pdf>. Acesso em: 20 jul 2020

BRASIL. Ministério do Trabalho. Portal da Inspeção do Trabalho. Radar SIT. **Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil**. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/#>>. Acesso em: 26 abr a 06 mai 2020.

BRASIL. **Ministério da Economia. MDIC instala Grupo de Trabalho que definirá Estratégia Nacional para a Indústria 4.0 no Brasil**. Disponível em: <<http://www.mdic.gov.br/index.php/ultimas-noticias/2640-mdic-instala-grupo-de-trabalho-que-definira-estrategia-nacional-para-a-industria-4-0-no-brasil>>. Acesso em 20 jul 2020.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**. Disponível em: <<https://www.trt1.jus.br/web/guest/consulta-acordao>>. Acesso em: 16 jan a 20 mar 2020.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**. Disponível em: <<http://search.trtsp.jus.br/EasySearchFrontEnd/AcordaosUnificados.jsp>>. Acesso em: 16 jan a 20 mar 2020.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Disponível em: <<https://juris.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm>>. Acesso em: 16 jan a 20 mar 2020.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>>. Acesso em: 16 jan a 20 mar 2020.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região**. Disponível em: <<https://www.trt5.jus.br/jurisprudencia>>. Acesso em: 16 jan a 20 mar 2020.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região**. Disponível em: <<https://apps.trt6.jus.br/consultaAcordaos/>>. Acesso em: 16 jan a 20 mar 2020.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região**. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/handle/bdtrt7/42>>. Acesso em: 16 jan a 20 mar 2020.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região**. Disponível em: <<https://juris.trt8.jus.br/pesquisajulgados/>>. Acesso em: 16 jan a 20 mar 2020.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Disponível em: <<https://www.trt9.jus.br/basesjuridicas/acordaosIntegra.xhtml>>. Acesso em: 16 jan a 20 mar 2020.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**. Disponível em: <<https://www.trt10.jus.br/juris/?idTRT10M=58>>. Acesso em: 16 jan a 20 mar 2020.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região**. Disponível em:<<https://portal.trt11.jus.br/index.php/jurisprudencia1>>. Acesso em: 16 jan a 20 mar 2020.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**. Disponível em:<<https://portal.trt12.jus.br/consulta-jurisprudencia>>. Acesso em: 16 jan a 20 mar 2020.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região**. Disponível em:<<https://www.trt13.jus.br/jurisprudencia-1/nugep-pb> >. Acesso em: 16 jan a 20 mar 2020.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região**. Disponível em:<<https://appserver1.trt14.jus.br/pesquisa/index.php> >. Acesso em: 16 jan a 20 mar 2020.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. Disponível em:<<https://trt15.jus.br/jurisprudencia/consulta-de-jurisprudencia> >. Acesso em: 16 jan a 20 mar 2020.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região**. Disponível em:<<https://www.trt16.jus.br/jurisprudencia/consulta-simplificada> >. Acesso em: 16 jan a 20 mar 2020.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região**. Disponível em:<<https://www.trtes.jus.br/principal/processos/judiciarios/jurisprudencia/acordaos> > Acesso em: 16 jan a 20 mar 2020.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região**. Disponível em:<<http://www.trt18.jus.br/portal/jurisprudencia/> >. Acesso em: em 16 jan a 20 mar 2020.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região**. Disponível em:<<https://www.trt19.jus.br/baseAcordaos/> >. Acesso em: em 16 jan a 20 mar 2020.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região**. Disponível em:<<https://www.trt20.jus.br/jurisprudencia/banco-de-acordaos> >. Acesso em: em 16 jan a 20 mar 2020.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região**. Disponível em:<<https://www.trt21.jus.br/jurisprudencia> >. Acesso em: 16 jan a 20 mar 2020.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região**. Disponível em:<> Acesso em: em 16 jan a 20 mar 2020.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região**. Disponível em:<<https://pje.trt23.jus.br/jurisprudencia/> >. Acesso em: 16 jan a 20 mar 2020.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região**. Disponível em:<<http://sgrh.trt24.jus.br/jurisprudencia/pages/jurisprudencia/pesquisa.xhtml>>. Acesso em: em 16 jan a 20 mar 2020.

BRASIL. TST. **Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em <<http://www.tst.jus.br/documents/18640430/24641384/RGJT+2018/a351ac73-a2fb-3392-27f3-263c17e76517>>. Acesso em: 03 abr. 2020.

BRASIL. STF. **Supremo Tribunal Federal**. “Estatísticas do STF: Decisões”. Supremo Tribunal Federal. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verTexto.asp?servico=estatistica&pagina=decisoeginicio>>. Acesso em: 3 mar. 2020.

BRASIL. **Superior Tribunal de Justiça**. Jurisprudência. Portal do STJ, Disponível em: <<http://www.stj.jus.br/SCON/>>. Acesso em: 21 fev. 2018.

BRASIL. **Tribunal de Justiça da Bahia**. Portal TJBA. Disponível em: <<http://www5.tjba.jus.br/portal/jurisprudencia/>>. Acesso em 23 mar 2020.

BRYCH, Fabio. **O ideal da Justiça em Aristóteles**. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1613>, acesso em 28 out 2021.

BOBBIO, Norberto. **Igualdade e liberdade**. 5. ed. Rio de Janeiro: Ediouro, 2002.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 12. ed. Rio de Janeiro: Malheiros, 2002.

BORGES, L. O. **As concepções do trabalho: um estudo de análise de conteúdo de dois periódicos de circulação nacional**. Revista de Administração Contemporânea, v. 3, n. 3, 1999.

BDTD/CAPEL. **Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações**, que integra os sistemas de informação de teses e dissertações existentes nas instituições de ensino e pesquisa do Brasil. Disponível em: <<http://www.bdtb.ibict.br/vufind/>>. Acesso em: 10 jan a 30 mar 2020.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral: doctrina y legislacion ibero-americana**. Tomo I, volumen I (parte general). 3ª edición. Buenos Aires: Heliasta S. R. L., 1987.

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 7. ed. Coimbra: Livraria Almeida, 2003.

CAMPOS, Ginez Leopoldo Rodrigues de. **Trabalho precário, terceirização e cooperativas de trabalho: quando estar juntos se torna uma forma coletiva e precária de inclusão social**. Tese (doutorado). Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Sociologia Política, Florianópolis, 2009. Disponível em: <<http://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/93417>>. Acesso em: 12 mai 2020.

CARNEIRO, Wálber Araujo. **Os direitos fundamentais da constituição e os fundamentos da constituição de direitos: reformulações paradigmáticas na sociedade complexa global**. Revista de Direito Mackenzie. 2018.v.12. n1. Disponível em:<<http://dx.doi.org/10.5935/2317-2622/direitomackenzie.v12n1p129-165>>. Acesso em: 16 de out 2019.

CAVAZOTTE, F. S. C. N.; LEMOS, A. H. C.; VIANA, M. D. A. **Novas gerações no mercado de trabalho: expectativas renovadas ou antigos ideais?** Cadernos EBAPE.BR, v. 10, n. 1, 2012. Disponível em:<https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S16799512012000100011&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 03 abr 2020.

CHESNAIS, François. **A Mundialização do Capital**, Tradução Silvana Finzi Foá, São Paulo, Xamã, 1996.

COUTINHO, M. C. **Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, v. 12, n. 2, 2009.

CUNHA JÚNIOR. Dirley. **Curso de Direito Constitucional**. 13^o ed. Bahia: Juspodivm, 2019.

D'OLIVEIRA, Maria Christina Barreiros. **Breve análise do princípio da Isonomia**. Disponível em: <http://institutoprocesso.com.br/2012/wpcontent/uploads/2011/12/3_edicao1.pdf>. Acesso em: 24 out. 2021.

DIAS, Sueli de Souza. **A quem serve o diagnóstico de deficiência intelectual? Um estudo do desenvolvimento adulto na perspectiva da Psicologia dialógica**. 2014. xv, 201 f. Tese (Doutorado em Processos de Desenvolvimento Humano e Saúde). Universidade de Brasília, Brasília, 2014. Disponível em:<<http://repositorio.unb.br/handle/10482/17384>>. Acesso em: 23 mai 2020.

DICHER, M.; TREVISAM, E. **A jornada histórica da pessoa com deficiência: inclusão como exercício do direito à dignidade da pessoa humana**. Disponível em: <http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=572f88dee7e2502b>. Acesso em: 10 fev 2020.

FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. **Curso de Direito Civil: parte geral**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2012. v.1.

FARO, Julio Pinheiro. **Políticas públicas, deveres fundamentais e concretização de direitos**. Revista Brasileira de Políticas Públicas, Brasília, v. 10, n. 1, 2013 p. 250-269. Disponível em:< [file:///D:/Downloads/2161-12654-1-PB%20\(1\).pdf](file:///D:/Downloads/2161-12654-1-PB%20(1).pdf)>. Acesso em: 05 nov 2020.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho: homenagem a Armando Casimiro Costa**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002.

FRANÇA, Tiago Henrique. **Modelo Social da Deficiência: uma ferramenta sociológica para a emancipação social**. Revista Lutas Sociais, São Paulo, vol.17 n.31, p.59-73, jul./dez. 2013. Disponível em: <<http://www4.pucsp.br/neils/revista/vol%2031/tiago-henriqueranca.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2020.

GIUGNI, Gino. **Introducción al estudio de la autonomia colectiva**. Trad. José Luiz Monereo Pérez e José Antonio Fernández Avilés. Granada: Moares, 2004.

GOLDSCHIMIDT, Rodrigo. **Flexibilização dos direitos trabalhistas. Ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência**. São Paulo. LTr, 2009.

GONÇALVES, Leandro Krebs. **Fundo social do trabalhador autônomo: proteção e regulamentação de direitos fundamentais**. 2015. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-30082017-142844/publico/Leandro_Krebs_Goncalves_Fundo_Social_do_Trabalhador_Autonomo.pdf>. Acesso em: 20 abr 2020.

GONZAGA, Álvaro de Azevedo. **O principio da igualdade: é juridicamente possível no ordenamento jurídico existem leis discriminatórias?**. Disponível em: <[http://www.f aer.edu.br/revistafaer/artigos/edicao1/1-10_alvaro_de_azevedo_gonzaga\[1\].pdf](http://www.f aer.edu.br/revistafaer/artigos/edicao1/1-10_alvaro_de_azevedo_gonzaga[1].pdf)>. Acesso em: 24 abr. 2021

GOMES, Fábio Rodrigues. **O direito fundamental ao trabalho: perspectivas histórica, filosófica e dogmático-analítica**. Rio de Janeiro, Lumen Juris, 2008.

GUERRA FILHO, Willis Santiago. **Processo constitucional e direitos fundamentais**, 4 Ed. São Paulo: RCS, 2005.

GUERRA FILHO, Willis Santiago. **Teoria da ciência jurídica**. São Paulo: Saraiva, 2001.

HABERMAS, J. **Conhecimento e interesse**. Rio de Janeiro: Zahar, 1982.

HEIDRICH, Leila. **Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: relendo a desigualdade e a busca da isonomia**. 2016.113f. Dissertação (Programa de Pós-graduação em Política Social). Universidade Católica de Pelotas, Pelotas. Disponível em: <<http://tede.ucpel.edu.br:8080/jspui/handle/tede/578>>. Acesso em: 16 dez 2019.

HERMANN, MARIO; PENTEK, TOBIAS; OTTO, BORIS. **Design principles for Industrie 4.0 scenarios**. In: System Sciences (HICSS), 2016 49th Hawaii International Conference on. IEEE, 2016.

HORACIO, Ivan. Dicionário Jurídico. 1. ed. São Paulo: Primeira Impressão, 2008.

HUNT, Paul. **Stigma: The experience of disability**. London: Geoffrey Chapman. 1966. Disponível em: < <https://disability-studies.leeds.ac.uk/wp-content/uploads/sites/40/library/Hunt-Foreword.pdf>>. Acesso em 20 jan 2020.

IBGE. 2010. **Cartilha do Censo 2010. Pessoas com Deficiência** / Luiza Maria Borges Oliveira / Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR) / Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD) / Coordenação-Geral do Sistema de Informações sobre a Pessoa com Deficiência; Brasília: 2012. Disponível em: <<http://www.pessoacomDeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-Deficiencia-reduzido.pdf>>. Acesso em: 12 fev.2020.

IBGE.2019. **Pesquisa Nacional de Saúde- PNS**. Disponível em:< <chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fbiblioteca.ibge.gov.br%2Fvisualizacao%2Flivros%2Fliv101748.pdf&clen=653540&chunk=true>>. Acesso em: 03 nov. 2021.

IHERING, Rudolf Von, **A Luta pelo Direito**. Tradução de João Vasconcelos. São Paulo: Forense, 2006.

JACCOUD, Luciana. (Org). **A construção de uma política de promoção da igualdade racial: uma análise dos últimos 20**. Brasília: Ipea, 2009.

JACQUES, M. G. **Identidade e trabalho: uma articulação indispensável**. In: TAMAYO, A.; BORGES-ANDRADE, J. E.; CODO, W. (Orgs.). Trabalho, Organizações e Cultura. Rio de Janeiro: Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia, 1996. (Coletâneas da ANPEPP, n. 11).

KAGERMANN, HENNING et al. **Recommendations for implementing the strategic initiative INDUSTRIE 4.0**. Final report of the Industrie 4.0 Working Group. Forschungsunion, 2013.

KELSEN, Hans. **Teoria geral das normas**. Trad. José Florentino Duarte. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1986.

KELSEN, Hans. **Teoria pura do direito**. Trad. João Baptista Machado. São Paulo: Martins Fontes, 2006.

LAUDA, Bruno Bolzon. **Influências em Ihering: investigação dos fundamentos de seu pensamento em sua fase madura**. Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM. 2009. Disponível em:<<https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/7037/4254>>. Acesso em:04 nov 2020.

LIMA, Francisco Gérson Marques de. **Igualdade de tratamento nas relações de trabalho**. São Paulo: Malheiros, 1997.

LIMA, Firmino Alves. **Mecanismos antidiscriminatórios nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

LIMA, Márcia de Lourdes Bezerra dos Santos. **Tirando certas limitações, eu me vejo uma pessoa normal: o exercício da classificação social e o mercado de trabalho.** Campina Grande, 2018.203 f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais). Universidade Federal de Campina Grande, Centro de Humanidades, 2018. Disponível em:< <https://core.ac.uk/download/pdf/250089635.pdf>>. Acesso em: 12 abr 2020.

MARQUES, Fabíola. **Equiparação salarial por identidade no direito do trabalho brasileiro.** São Paulo: LTr, 2002.

MARQUES, Hérika Janaynna Bezerra de Menezes Macambira. **Uma análise das alterações do regime das capacidades no Ordenamento Jurídico Brasileiro após a Lei nº 13.146 de 06 de julho de 2015 e a necessidade de garantir o patrimônio mínimo como afirmação da dignidade.** Universidade de Fortaleza.2018. Programa: Doutorado Em Direito Constitucional. Departamento: Centro de Ciências Jurídicas. Disponível em:<<https://uol.unifor.br/oul/ObraBdtdSiteTrazer.do?r&ns=true&obraCodigo=106828> <http://dspace.unifor.br/handle/tede/106828>. Acesso em: 15 out 2019.

MARX, K. **O capital: crítica da economia política.** São Paulo: Abril Cultural, 1983. (Os Economistas, v. 1).

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho.** 11. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MALDONADO FILHO, E. "**Globalização e neoliberalismo: o surgimento do novo ou a volta ao passado?**". In: Carrion, R.K. M. e Vizentini, P.G.F. (Orgs.), **Globalização, Neoliberalismo, Privatizações: quem decide esse jogo?** Porto Alegre: Ed. Universidade/UFRGS, 1997.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira.**Curso de direitos humanos.** 2ª ed. São Paulo: Método, 2015.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de direito administrativo.** 17 ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

MEIRELES, Edilton. **A Constituição do Trabalho: O Trabalho nas Constituições da Alemanha, Brasil, Espanha, França, Itália e Portugal.**3º ed. São Paulo: LTr,2018.

MIRANDA, Jorge. "**Manual de Direito Constitucional, Tomo II – Introdução à Teoria da Constituição**". 2a ed., Coimbra: Coimbra, 1983.

MONEREO PÉREZ, José Luiz. **Derechos sociales de la ciudadanía y ordenamiento laboral.** Madrid: CES, 1996.

MORAIS, Alexandre de. **Direitos Humanos Fundamentais: Teoria Geral, Comentários aos arts. 1º a 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, Doutrina e Jurisprudência,** 10ª ed. São Paulo: Atlas,2013.

MORIN, E. M. **Os sentidos do trabalho.** Revista de Administração de Empresas, v. 41, n. 3, 2001.

MOROSINI, Fábio. **Globalização e Direito: Além da metodologia tradicional dos estudos jurídicos comparados e um exemplo do Direito Internacional Privado**. Brasília. a. 43 n. 172 out./dez. 2006.

NUNES, Luiz Antonio Rizzato. **A dignidade da pessoa humana e o papel do julgador**. Revista do Advogado, São Paulo, AASP, ano 27, n. 95, p. 119-135, dez. 2007

OIT BRASIL. **Organização Internacional do Trabalho. OIT Brasília**. Disponível em:< <http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang-pt/index.htm>>. Acesso em: 19/04//2020.

ORSATTO, Sílvio Dagoberto. **A atuação do poder judiciário no estado constitucional em face do fenômeno da judicialização das políticas públicas no Brasil**. Revista Brasileira de Políticas Públicas, Brasília, v. 5, Número Especial, 2015 p. 238-251. Disponível em:< [file:///D:/Downloads/3049-15494-1-PB%20\(1\).pdf](file:///D:/Downloads/3049-15494-1-PB%20(1).pdf)>. Acesso em: 05 nov 2020.

PAULO e ALEXANDRINO, ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Direito Constitucional Descomplicado**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2011.

PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. **Direito do Trabalho e Ideologia**. Trad. Antonio Moreira. Coimbra: Almedina, 2001.

PEREIRA, Ana Cristina Cypriano. **Processos de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: a apropriação da Solução Assistiva no Contexto das Organizações Brasil-Espanha.2017**. Disponível em:<<http://hdl.handle.net/10183/157594>>. Acesso em: 01 fev. 2020.

PEREIRA, Rodolfo Viana. **Hermenêutica filosófica e constitucional**. 2. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2007.

PERELMAN, Chaïm. **Ética e direito**. Trad. Maria Ermantina de Almeida Prado Galvão. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

PETER, Christine Oliveira. **Do ativismo judicial ao ativismo constitucional no Estado de direitos fundamentais**. Revista Brasileira de Políticas Públicas, Brasília, v. 5, Número Especial, 2015 p. 62-87. Disponível em:< [file:///D:/Downloads/3094-15484-1-PB%20\(1\).pdf](file:///D:/Downloads/3094-15484-1-PB%20(1).pdf)>. Acesso em: 05 nov 2020.

PEIXOTO, Fabiano Hatmann. **Análise da argumentação jurídica em decisão judicial: desenvolvimento e aplicação de modelo analítico-sintético / Analysis of the theory of juridical argumentation in judicial decision: development and application of analytical-synthetic model**. Revista Brasileira de Direito, Passo Fundo, v. 13, n. 3, p. 206-222, dez. 2017. Disponível em: <https://seer.imed.edu.br/index.php/revistadedireito/article/view/1916>. Acesso em 04 nov 2020.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos, o Princípio da dignidade da pessoa humana e a Constituição de 1988**, São Paulo: Max Limonad.2004.

PIOVESAN, Sandra Dutra. **Sistema imersivo para inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho**. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Centro de Estudos Interdisciplinares em Novas Tecnologias da Educação. Programa de Pós-Graduação em Informática na Educação. Porto Alegre-RS.2015. Doutorado. Disponível em:< <http://hdl.handle.net/10183/128913> >. Acesso em: 22 mai 2020.

POPPER, Karl. **Conjecturas e refutações**. Trad. Sérgio Bath. 2. ed. Brasília: Universidade de Brasília, 1982.

QUEIROZ, Cristina. **O princípio da não-reversibilidade dos direitos fundamentais sociais. Princípios dogmáticos e prática jurisprudencial**. Coimbra: Coimbra Editora, 2006.

RANGEL, F. A., **Foucault, Lévinas e Marx em leituras sobre a escola no cuidado de si de pessoas com deficiência**. Universidade Federal do Espírito Santo. PPGE - Teses de doutorado.12-Mar-2012. Disponível em:<<http://repositorio.ufes.br/handle/10/2143>>.Acesso em: 21 mai 2020.

RBIX, Glauco et al. **Made in China 2025 e Industrie 4.0: uma difícil transição chinesa para recuperar a economia puxada pela inovação**. Tempo soc. São Paulo, v. 30, n. 3, p. 143-170, dezembro de 2018. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-20702018000300143&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 22 jul 2020.

RESENDE, Emerson Albuquerque. **O direito fundamental ao trabalho da pessoa com deficiência no Brasil: caminhos para a eficácia social**. 2016.287 f. Dissertação (Pós-Graduação em Direito) - Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, 2016.Disponível em:<<https://ri.ufs.br/handle/riufs/4385>>. Acesso em: 14 dez 2019.

REY PÉREZ, José Luis. **El derecho al trabajo en las sociedades sin empleo como principal problema**. In: GARRIDO GÓMEZ, Maria Isabel (ed.). La eficácia de los derechos sociales hoy. Madrid: Dykinson, 2013.

ROHM, R. H. D.; LOPES, N. F. **O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno: uma abordagem crítica**. Cadernos EBAPE. BR,v. 13, n. 2, 2015. Disponível em:<<https://www.scielo.br/pdf/cebape/v13n2/1679-3951-cebape-13-02-00332.pdf>>.Acesso em: 03 abr 2020.

SALGUEIRO, Gustavo Herrera. **A sociedade em rede e a eficácia dos movimentos sociais no Brasil**. 2018. 125 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, SE, 2018. Disponível em:< <http://ri.ufs.br/jspui/handle/riufs/10759>>.Acesso em: 09 abr 2020.

SANT'ANA, Maurício Requião de. **Autonomia, incapacidade e transtorno mental: Propostas pela promoção da dignidade**. Universidade Federal da Bahia.Faculdade

de Direito. Programa de Pós-graduação em Direito. Doutorado - Relações Sociais e novos direitos. 2015. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/17254/1/Tese%20Maur%C3%ADcio%20Requi%C3%A3o.pdf>>. Acesso em: 04 nov 2020.

SANTOS, André Alves dos. **Estado (Democrático) de Direito e princípios fundamentais do Estado Brasileiro: utopia ou realidade?** Disponível em: <<http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/ETIC/article/viewFile/2064/2265>>. Acesso em: 25 out. 2021.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 18. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 7. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: o paradigma do século 21**. Inclusão: Revista da Educação Especial, p. 19-23, out. 2005. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/revistainclusao1.pdf>>. Acesso em: 02 mai. 2020.

SAHYOUN, Najla Pinterich. **Os reflexos do Estatuto da Pessoa com Deficiência no casamento à luz do transconstitucionalismo**. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Programa: Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito. Departamento: Faculdade de Direito. 2019. Disponível em: <<https://tede2.pucsp.br/handle/handle/22367>>. Acesso em: 10 dez 2019.

SILVA, Ana Paula Donizete da. **A inclusão social pelo trabalho em Campinas: um debate sobre o direito, o desejo e a necessidade de acesso ao trabalho para as pessoas com transtornos mentais**. 2015. 80 f. Dissertação (mestrado profissional) - Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Ciências Médicas, Campinas, SP. Disponível em: <<http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/313049>>. Acesso em: 27 abr. 2018.

SILVA, Sérgio Gomes da. **Direitos humanos: entre o princípio de igualdade e a tolerância**. Disponível em: <https://www.academia.edu/2568734/Direitos_Humanos_entre_o_princ%C3%ADpio_de_igualdade_e_a_toler%C3%A2ncia>. Acesso em: 28 out. 2021.

SOARES, Ricardo Mauricio Freire. **Hermenêutica e interpretação jurídica**. 3ª ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **A Fúria**. Revista LTr., v.66, 2002.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. 2014. **Velhas e novas ameaças do neoliberalismo aos direitos trabalhistas**. Disponível em <http://cartamaior.com.br/?/Editoria/Principios-Fundamentais/Velhas-e-novas-ameacas-do-neoliberalismo-aos-direitos-dos-trabalhadores/40/32475>. Acesso em: 19 abr 2020.

SUPIOT, Alain. **Homo Jurídicus: Ensaio sobre a função antropológica do direito.** Tradução: Maria Ermantina de Almeida Prado Galvão – São Paulo: WMF Martins Fontes, 1º ed. 2007.

SUPIOT, Alian. **La Gouvernance par les nombres** – Cours au Collège de France (2012-2014). Paris: IEA Nantes/Fayard, 2015.

SUPIOT, Alian. **Governance by Numbers: The Making of a Legal Model of Allegiance.** Saskia Brown trans. Bloomsbury, 2017.

SUPIOT, Alain, **Lei e trabalho. Um mercado mundial de regras?** Tradução: Rinaldo José Varussa. Disponível em: <<http://saber.unioeste.br/index.php/temposhistoricos/article/view/9013/6604>>. Acesso em: 19 abr 2020.

SUPIOT, Alain. **Crítica do direito do trabalho.** Tradução do original francês intitulado: Critique du droit du travail. 1ª edição “Quadrige”, 2002. Presses Universitaires de Fance - Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho.** São Paulo: LTR Editora, 2000.

STOLZE, Pablo. **Estatuto da pessoa com deficiência e sistema de incapacidade civil.** Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 20, n. 4411, 30 jul. 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/41381>>. Acesso em: 27 mar. 2020.

UNICEF BRASIL. **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** Biblioteca.1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10133.htm>. Acesso em: 13 de jan 2020.

VARELLA, Marcelo D. **Direito Internacional Público.** São Paulo: Saraiva, 2012.

VASCONCELOS, Arnaldo. **Teoria da norma jurídica.** 6. ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

VIANA, Márcio Túlio. **A proteção social do trabalhador no mundo globalizado - O direito do trabalho no limiar do século XXI.** Revista da Faculdade de Direito da UFMG, n. 37, p. 153-186, fev. 2014. Disponível em: <<https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/1145>>. Acesso em: 04 nov. 2020.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Princípios de Direito. Princípios jurídicos. Direito do Trabalho.** Revista da Faculdade de Direito da UFMG, n. 19-20, p. 29-49, fev. 2014. Disponível em: <<https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/1083>>. Acesso em: 05 nov. 2020.

VERDÚ, Pablo Lucas (Compilador). **Prontuario de Derecho Constitucional.** Granada: Editorial Comares, 1996.

WANDELLI, Leonardo. **O Direito ao Trabalho como Direito Humano e Fundamental.** 2010.Universidade Federal do Paraná.Disponível em;<[https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/20912/o%20direito%20ao%20trabalho%20como%20direito%20humana%20e%20fundamental\(leonardo%20wandelli\).pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/20912/o%20direito%20ao%20trabalho%20como%20direito%20humana%20e%20fundamental(leonardo%20wandelli).pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 04 nov 2020.

XEXÉO, Leonardo Monteiro. **Os impactos da Lei Brasileira de Inclusão na capacidade negocial da pessoa com deficiência.** 2019. 162 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2019.Disponível em:<<https://tede2.pucsp.br/handle/handle/22365>>.Acesso em: 10 fev 2020.

Y. LEE et al. **The Korea Advanced Manufacturing System (KAMS).**Project Youngsoo Lee, Gyubong Lee, Youngjoon Cho, Honzong Choi.Y. Lee et al./Pergamon.International Journal of Machine Tools & anufacture 39 (1999) 1807–1820. Disponível em:<<http://www.participa.br/articles/public/0026/8311/1-s2.0-S0890695599000334-main.pdf>>. Acesso em 17 jun 2020.

APÊNDICE - Resultado pedagógico

Após a conclusão da pesquisa, organização e análise dos dados coletados sentimos a necessidade de promover a divulgação do conteúdo de forma didática, como contribuição para ao conhecimento da norma jurídica e seu impacto na sociedade.

Neste sentido, elaboramos um encarte informativo a seguir, com os principais temas abordados na presente tese. Esperamos que a partilha dos resultados da pesquisa revele e contribua para um novo olhar sobre o ambiente laboral da PcDI, para tanto, será impresso e encadernado no formato de revista.

ANDRÉA PAULA OLIVEIRA

O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELLECTUAL

▲
Baseado na Tese de
Doutorado da autora no
PPGD/UFBA

Sumário

1. Introdução	2
2. Pressupostos para a pesquisa	2
3. Lacuna sobre o tema:	3
4. Pergunta da pesquisa:	4
5. Justificativa:	4
6. Desenvolvimento da pesquisa	5
7. Metodologia	5
8. Organização dos resultados da pesquisa	6
9. Estruturação da Tese	7
10. O Ineditismo e a contemporaneidade do tema	11
11. Conclusão	17
12. Referências	22

1. Introdução

A partir da vigência da Lei 13.146/2015, fora introduzido o conceito social da deficiência no ordenamento jurídico brasileiro, com isso, na contemporaneidade podemos verificar que a pessoa com deficiência-PcD, vem aos poucos ganhando visibilidade na sociedade, fruto de uma longa trajetória de luta. Entretanto, o reconhecimento das diferenças e das especificidades de cada indivíduo ainda representa um grande desafio na busca pela equiparação de oportunidades no ambiente laboral, quando comparado à realidade das demais pessoas sem deficiência.

Ademais, aqueles indivíduos com deficiência passaram por séculos de discriminação, violação de direitos e exclusão que não serão superados sem uma ação direcionada para defesa de melhores condições de vida na sociedade. Esta constatação é nítida diante do resultado de pesquisas acadêmicas que demonstram a realidade de vida das PcDs, as quais não têm as mesmas oportunidades de acesso a empregos ou são excluídas das atividades básicas do dia a dia, das relações e interações interpessoais. Onde resultou na criação de espaços diferenciados para PcD pelas sociedades organizadas como reação e protagonismo para a luta e conquistas de direitos e na busca de uma vida digna.

Vale ressaltar, que é uma luta em escala global, visto que está apoiada em diretrizes internacionais, desde a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, a qual se utiliza da premissa da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, adotada pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 13 de dezembro de 2006, cujo o Brasil é um dos países signatários dessa Convenção e do seu Protocolo Facultativo desde 30 de março de 2007, reafirmado no Estatuto das PcD, no qual, dentre vários seus vários objetivos contempla a inclusão dessa mão de obra laboral no mercado de trabalho.

Contudo, a vigência da Lei por si só não é suficiente para a efetividade dos direitos nela disciplinados, é necessário executá-la, colocar em prática não como privilégio, mas sim como garantia de dignidade e igualdade.

E, é neste sentido que a luta por um tratamento desigual para a mão de obra das PcDs, visa aproximar-se ao máximo de uma igualdade de condições e de oportunidades das práticas de recrutamento de mão de obra no cenário laboral do país. Pois, o Brasil apresenta um número expressivo de Pessoas com Deficiências, como aponta a pesquisa demográfica do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística-IBGE de 2010, apontando uma população de 45,62(quarenta e cinco vírgula sessenta e dois) milhões de PcDs, ou seja, 24%(vinte e quatro por cento) da população total do Brasil. Diante disso, não podemos ignorar a realidade dessas pessoas na busca pela oportunidade de ingressar no mercado de trabalho.

2. Pressupostos para a pesquisa

Esta investigação é direcionada à compreensão da instrumentalidade da Lei e das decisões judiciais com potencial de mudança social capaz de impulsionar o exercício

laboral pela PcDI, levando em conta a fundamentação jurídica dos Acórdãos do TRT e do TST.

Parte-se do pressuposto de que as PcDIs, após a alteração do conceito de capacidade da pessoa humana são protagonistas, ou seja, sabem e entendem o que se passa em seu cotidiano. E, neste contexto a tese visa destacar o contexto da norma e da jurisprudência trabalhista nas decisões sobre a Lei de Cotas para revelar as formas de garantias do acesso ao emprego e à manutenção de vagas no mercado laboral como necessário ao desenvolvimento interpessoal da PcDI.

No quadro dos objetivos específicos insere-se o propósito de revelar a correlação entre as normas laborais da contemporaneidade e as decisões judiciais como estruturantes do Direito Fundamental ao Trabalho da Pessoa com Deficiência Intelectual no Brasil.

E assim, demonstrar o potencial da norma laboral na promoção da evolução social (mercado de trabalho) da PcDI no Brasil diante do repositório da produção acadêmica nacional stricto sensu sobre o Direito Fundamental ao Trabalho da Pessoa com Deficiência Intelectual, aliado aos fundamentos jurídicos da Jurisprudência mais recente dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do trabalho sobre a Lei de Cotas e a manutenção de postos de Trabalho da Pessoa com Deficiência, em momento anterior e posterior à vigência da Lei Brasileira de Inclusão/ Estatuto da Pessoa com Deficiência -Lei 13.146/2015.

Diante dos objetivos estabelecidos, a fundamentação teórica da pesquisa está assentada na concepção de Ihering sobre a defesa do direito como um dever do interessado para consigo próprio ou em sentido mais amplo de constituir-se como um dever da sociedade, já que o Direito busca a paz, fazendo-o por intermédio dessa luta.

Essa premissa é válida para o indivíduo e para o próprio Estado, onde a firmeza desses propósitos se assenta nas condições de construção e a manutenção do próprio direito, que não serão dados espontaneamente, mas, serão duramente conquistados e mais duramente ainda poderão ser mantidos.

3. Lacuna sobre o tema:

Identificamos a escassez dos estudos sobre o Direito ao Trabalho da Pessoa com Deficiência Intelectual no Brasil, para não dizer sua completa ausência, que não é obra de mero acaso, pelo contrário, se apresenta como fruto da evolução do pensamento, da ação, produção do conhecimento científico.

Sem descuidar do preconceito que também representa um pensamento, no qual aqui retratamos como preconceito acadêmico relacionado à utilização de certa linguagem em textos acadêmicos como espelho de grupos ditos normais e ou corpos e mentes perfeitos.

A lacuna e/ou a ausência de produções científica no Brasil e, principalmente, na área específica do labor da PcDI é reflexo das condições de uma sociedade brasileira

preconceituosa na medida que ainda se mantém em práticas de discriminação e de invisibilidade.

Desse modo, para que ocorram mudanças positivas na vida das PcDI é necessário que a sociedade também compreenda o que é a deficiência, no seu caráter social, complexo, dinâmico e multidimensional.

Visto que, a Organização Mundial da Saúde -OMS, já reconhece o termo deficiência como um conceito em evolução, porque resulta da interação entre PcD e barreiras comportamentais e ambientais que impedem sua participação igualitária, plena e eficaz na sociedade.

Neste sentido, definir a deficiência como uma interação significa que a deficiência não está atrelada à concepção ou atributo da pessoa, nem como um problema de função ou estrutura do corpo ou limitação de atividade e dificuldade que um indivíduo encontra na execução de uma tarefa ou ação.

É um problema e uma barreira que a sociedade impõe ao indivíduo nas situações da vida. Assim, a deficiência é um fenômeno complexo, que reflete a interação entre as características do corpo de uma pessoa e as características da sociedade na qual ela vive.

Portanto, para os estudos sobre o tema e à efetiva participação da PcDI no mercado laboral não basta somente reivindicar direitos, que ainda são desiguais, é preciso também promover a acessibilidade nos diferentes espaços, possibilitando interações e relações pessoais em todos os ambientes e a qualificação da mão de obra.

4. Pergunta da pesquisa:

A tese buscará tomar proporções de articulação em torno da resposta à seguinte questão: **Como as normas do DTPcDI e as decisões dos TRTs e do TST, instrumentalizam à evolução da sociedade na promoção do exercício do direito fundamental ao Trabalho pela PcDI?**

Busca ainda, revelar como a norma e sua interpretação jurídico insculpidas nos Acórdãos dos TRTs e do TST interagem em estruturas deficientes, ou seja, invertendo-se a lógica hegemônica da pessoa "perfeita" e nas demais estruturas que compõem os espaços e postos de trabalho.

Portanto, entende-se que para imprimir as regras de inclusão nas práticas do mercado laboral (sociedade) torna-se necessário um esforço programado tanto das PcDs diante de suas próprias questões, como também pela sociedade e pelo Estado, diante de seu dever de garantir oportunidade de trabalho para todos.

5. Justificativa:

A justificativa deste estudo se apresenta na essencialidade de apresentação de uma perspectiva própria da situação da mão de obra PcDI na sociedade, seus aspectos peculiares seguidos da complexidade dos fatos humanos, das causas dos índices de

desigualdades e na participação mínima desses sujeitos no ambiente de trabalho, ou seja, na ausência ou redução da interação social mesmo diante do valor e da necessidade do exercício laboral pelo ser humano.

Logo, há necessidade de se contextualizar a abordagem da hermenêutica e da relação desse grupo no espaço e na sociedade, visando possibilitar uma contribuição para a ciência jurídica brasileira para além da visão hegemônica difundida.

Os juristas, bem como outros cientistas sociais, devem olhar o mundo também por meio das perspectivas de grupos que estão às margens do círculo social, como é o caso das PcDI dentre outras minorias.

6. Desenvolvimento da pesquisa

A pesquisa se desenvolve a partir das experiências desse segmento nas pesquisas científicas e na fundamentação da jurisprudência trabalhista dos TRTs e do TST. Entretanto, convém salientar, que a opção metodológica não foi estudar as lides trabalhistas tão somente, mas sim proporcionar uma reflexão de modo a revelar o direito (norma) e os fundamentos jurídicos dos Acórdãos como instrumentos de mudança social no Brasil.

Para tanto, destacamos os principais fundamentos apresentados pela Jurisprudência do TRT e pelo TST na defesa das minorias desconsideradas no contexto laboral e social. Entende-se, assim, que o ingresso no ambiente de trabalho de grupos de minorias não é um fim em si mesmo, mas antes de tudo representa um processo de evolução do próprio indivíduo e da sociedade.

Com isso, a opção em estudar o Direito Fundamental ao Trabalho da Pessoa com Deficiência Intelectual também não está atrelada somente à busca do desenvolvimento teórico e metodológico da ciência jurídica, mas também demonstrá-lo como instrumento de defesa da dignidade diante da evolução das práticas do mercado laboral implementados pela sociedade.

7. Metodologia

A metodologia utilizada pretende avaliar a interação entre os conceitos empíricos e jurídicos de forma a desencadear um novo olhar ou a forma diferenciada na pesquisa jurídica, permitindo que os fundamentos dos Acórdãos se apresentem muito além de fatos e realidades das interações no ambiente laboral ou da perspectiva de suas vidas cotidianas.

Já sob o ponto de vista da abordagem do problema, é uma pesquisa quantitativa quando busca traduzir em números as informações e opiniões de modo a classificá-las e analisá-las, visando esclarecer e apresentar graficamente os efeitos da evolução normativa e seu impacto no mercado laboral (sociedade).

Sem contudo, aproximar-se das concepções apresentadas por Supiot sobre a forma de governança por números, em que programas substituem a legislação e a governança

substitui o governo por números e que paradoxalmente reflete na incapacidade da lei em proteger os indivíduos.

Neste aspecto, a judicialização de direitos não reflete necessariamente a ineficácia, impotência ou incapacidade da legislação, mas reflete uma necessidade de evolução da sociedade de acordo com as premissas legais, visto que, não podemos avaliar a disciplina legal pelas mazelas, daqueles que se utilizam de artifícios fraudulentos para burlar o seu cumprimento.

Ademais, é também uma pesquisa qualitativa na medida em que considera a relação dinâmica entre o mundo real (mercado laboral) e o sujeito (PcDI) com vínculo indissociável entre as normas laborais, sem descuidar da revisão da literatura com objetivo de saber quem já escreveu sobre o tema e o que foi publicado sobre o assunto, aspectos abordados, possíveis lacunas que possibilite determinar uma espécie de “estado da arte” ou revisão teórica, seguido da apresentação das alterações legislativas implementada no ordenamento jurídico brasileiro a partir da vigência da Lei 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão ou Estatuto da Pessoa com Deficiência), dos fundamentos apresentados nos Acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho de modo a analisar as questões sobre o cumprimento da Lei de Cotas e a manutenção dos postos de Trabalho da PcDI, sem qualquer manipulação da pesquisadora.

8. Organização dos resultados da pesquisa

Os dados coletados são apresentados de forma descritiva visando retratar o maior número possível de elementos existentes na realidade do mercado de trabalho da PcDI no país, seja o déficit de vagas na Administração Pública, Sociedade de Economia Mista e empregadores privados, seja pelo ingresso de trabalhadores PcD no mercado brasileiro e diante da quantidade populacional de trabalhadores PcDI que podem integrar esse ambiente laboral.

Na pesquisa das fundamentações da jurisprudência, apresentamos uma espécie de amostra que compreende 3 excertos de decisões ou Ementas dos julgamentos sobre o tema da pesquisa, com dimensão temporal em momento anterior e posterior à vigência da Lei Brasileira de Inclusão. Iniciamos a seleção dos Julgamentos nos 24 TRTs do Brasil perfazendo a análise de um total de 1.822 (mil oitocentos e vinte e dois) acórdãos, seguidos de 698 acórdãos do TST.

Diante dos resultados da pesquisa, selecionamos os fundamentos de maior incidência em cada Tribunal e destacamos dentre eles os mais recentes. Após a seleção dos fundamentos, extraímos suas Ementas como forma de sintetizar o posicionamento de cada Tribunal para o caso, em seguida organizamos os 3 excertos em dois polos de análise, bem como destacar as Ementas de julgamentos do TST também em dois polos de análises.

Vale ressaltar, que somente em momento posterior à vigência da Lei Brasileira de Inclusão foi possível analisar o que denominamos de manutenção dos postos de trabalho da PcDI, em razão da imposição legal do art. 34, § 2º e § 3º, e do art. 35 da Lei nº 13.146,

de 6 de julho de 2015, disciplinando que o direito ao trabalho da pessoa com deficiência é de sua livre escolha e aceitação.

Apresentando assim as diretrizes para consolidação do ambiente acessível e inclusivo com igualdade de oportunidades com as demais pessoas com condições justas e favoráveis de trabalho.

Sem olvidar da percepção de igual remuneração por trabalho de igual valor, sendo vedada qualquer restrição ao trabalho e qualquer discriminação em razão de sua condição, desde o recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional. Bem como exigência de aptidão plena, além da imposição de políticas públicas de trabalho na promoção e garantia de condições de acesso e de permanência da PcD no campo de trabalho.

A par da seleção dos fundamentos da jurisprudência do TRT e do TST, apresentamos uma breve exposição dos dados estatísticos do Ministério do Trabalho, extraídos da Relação Anual de Informações Sociais-RAIS, cujo objetivo é suprir as necessidades de controle da atividade trabalhista do país, promover dados para a elaboração de estatísticas de trabalho e disponibilidade de informações do mercado de trabalho às entidades governamentais e possibilitar a discussão de dados e a defesa da tese de que o direito (norma) é um instrumento de mudança social.

E, para a discussão, também utilizamos os dados coletados na pesquisa “Profissionais de recursos humanos-expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho” realizada pela organização não governamental i-Social, Associação Brasileira de Recursos humanos-ABRHBrasil dentre outras em 2017/2018, como forma de revelar o ambiente do mercado laboral (sociedade) contemporâneo após a vigência da LBI.

9. Estruturação da Tese

Assim, a tese é composta por três períodos: O estado da arte, metodologia na introdução, seguido da análise de conteúdo dirigida e orientada pela fundamentação teórica nas concepções de Ihering onde o Direito não se teoriza, se vive e é alcançado mediante força e luta. No Capítulo 1 apresentamos o panorama da pesquisa, questionamento, fontes, teorias, objetivos, metodologia. Já no Capítulo 2, apresentamos o Direito Fundamental ao Trabalho destacando a evolução da norma trabalhista como um microsistema ou subsistema de normas que denominamos de Direito do Trabalho da Pessoa com Deficiência Intelectual-DTPcDI, a partir da vigência da Lei Brasileira de Inclusão ou Estatuto da Pessoa com Deficiência-LBI/EPD.

Ainda no referido capítulo, apresentamos a necessidade de reserva de vagas em cargos e empregos públicos para Pessoas com Deficiência, a implantação do Cadastro-Inclusão, as diretrizes do Conselho Nacional de Direitos da Pessoa com Deficiência, as perspectivas da Política Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência, a apresentação dos pilares que compõem o microsistema normativo após a vigência da Lei Brasileira de Inclusão e a mudança social como reflexo da incidência das normas do

DTPcDI no mercado laboral brasileiro, com destaque também para as alterações no Código Civil, CLT, Lei do FGTS, Lei de Cotas, Lei de Organização da Assistência Social-LOAS.

No Capítulo 3, apresentamos as variadas concepções acerca da deficiência. Identificamos a pessoa com Deficiência Intelectual nesse subsistema laboral, destacando a evolução do conceito de deficiência, incapacidade e desvantagens, como necessárias para a adequada inclusão da Pessoa com Deficiência Intelectual-PcDI no mercado de trabalho brasileiro, defendendo a sua dignidade humana por meio das relações laborais. Destacando a importância da igualdade de oportunidades e vedando desse modo a discriminação em razão da condição do física ou intelectual do indivíduo.

Neste ponto, nos aproximamos do conceito social da deficiência, onde as dificuldades de inserção no mercado laboral estão associadas às barreiras impostas pela sociedade e não pela condição do indivíduo.

No capítulo 4, destacamos a importância da estrutura organizacional da Justiça do Trabalho para a efetividade das normas do DTPcDI, os limites e possibilidades do Judiciário trabalhista, a atuação do Poder Judiciário nas lides sobre o cumprimento da Lei de cotas e na problemática da manutenção dos postos de trabalho para a PcDI.

Apontamos também a atuação do Ministério do Trabalho na fiscalização do cumprimento da lei de Cotas, os dados da pesquisa “Profissionais de recursos humanos expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho”, realizada pela i.Social em parceria com a Catho, a ABRH Brasil¹ e a ABRH-SP em 2017 e 2018 para revelar revela as dificuldades para a contratação de PcD em consonância com as principais demandas apresentadas no Judiciário sobre o percentual de cumprimento e déficit de contratação de Pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro.

Também analisamos os fundamentos jurídicos da Jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho das 24 Regiões do Brasil e do TST sobre a resolução das lides envolvendo a Lei de Cotas e seu desdobramento na manutenção dos postos de trabalho para a PcDI a partir da disponibilidade de vagas em concurso público e seus reflexos nas possíveis demandas para a efetividade do DTPcDI.

Delimitamos a pesquisa jurisprudencial no período temporal em julgados anteriores à vigência da Lei 13.146/2015, seguidos da jurisprudência dos últimos 4 anos da vigência da referida Lei, organizados dois polos para apresentar a atividade jurisdicional em momento anterior e posterior à referida norma.

E assim, promover um debate como forma de revelar a construção e consolidação do raciocínio jurídico sobre o tema. Já sob o critério espacial/geográfico, utilizamos a divisão adotado pelo Conselho Nacional de Justiça –CNJ, com a delimitação de 3 parâmetros de análises dos TRTs.

A primeira apresenta o rol dos **Tribunais Regionais do Trabalho de grande porte**, compostos pelos TRT 01, TRT 02, TRT 03, TRT 04, TRT 15, em seguida, o rol

¹ A Associação Brasileira de Recursos humanos é uma entidade não governamental sem fins lucrativos, a ABRH Brasil nasceu da união de profissionais envolvidos com a causa de promover a área de Recursos Humanos como agente de transformação, que contribui na formação de organizações mais produtivas, melhores e mais conscientes do seu papel no contexto socioeconômico do país. Hoje, a ABRH reúne 23 seccionais desvinculadas juridicamente e independentes, integradas na missão de promover o desenvolvimento dos profissionais de RH e gestores de pessoas por meio de eventos, pesquisas e troca de experiências, e de colaborar com os poderes públicos e demais entidades nos assuntos referentes a sua área de atuação.

dos **Tribunais Regionais do Trabalho de médio porte** composto pelo TRT 05, TRT 06, TRT 07, TRT 08, TRT 09, TRT 10, TRT 12, TRT 18 e finalmente, o rol dos **Tribunais Regionais do Trabalho de pequeno porte**, composto pelo TRT 11, TRT 13, TRT 14, TRT 16, TRT 17, TRT 19, TRT 20, TRT 21, TRT 22, TRT 23, TRT 24.

E, diante dos fundamentos jurisprudenciais, ainda neste capítulo apresentamos dados da realidade do mercado laboral para PcD no período de cada julgado, seus déficits, sejam no setor público ou privado, de forma a dar destaque ao quantitativo dos postos de trabalhos preenchidos em razão da imposição da Lei de cotas bem como àqueles que não derivaram diretamente do cumprimento da Lei de Cotas, seguido da discussão sobre os fundamentos e da perspectiva teórica desenvolvida na pesquisa.

Todos esses dados foram essenciais para apontar a existência da correlação entre a legislação, fundamentos das decisões judiciais e a evolução social como instrumentos de ações para a inclusão da pessoa com deficiência intelectual no mercado laboral no país, diante das normas do DTPcDI.

E, no capítulo 5, de posse do resultado da pesquisa, foi possível concluir que as diversas alterações e inovações apresentadas na legislação laboral e derivada em grande parte das novas concepções estruturais da lei 13.146/2015, aliadas aos princípios do Direito do Trabalho e dispositivos previstos em diplomas internacionais, da Constituição Federal de 1988, em especial, ao princípio da dignidade da pessoa humana, são instrumentos essenciais ou basilares para a inserção do trabalhador com deficiência intelectual no mercado de trabalho insculpidos na concepção da norma como de proteção à pessoa.

Diante da qual, o Judiciário trabalhista realiza sua função de promover o equilíbrio da sociedade, quer seja pela imposição da norma trabalhista no contrato de trabalho em uma sociedade estruturalmente desigual, quer seja como forma de realização da justiça social ou ainda para impelir à evolução social necessária na defesa do exercício laboral por qualquer pessoa, independentemente de sua condição física ou intelectual.

Do mesmo modo, também foi possível apresentar no apêndice, como resultado pedagógico este encarte com as principais informações da pesquisa, como forma de disseminação do conhecimento científico na sociedade.

Assim, quando na primeira parte da tese, apresentamos os estudos sobre o ambiente laboral para a PcD no Brasil, buscamos revelar dados bibliográficos e as informações contidas nos artigos que possibilitasse a compreensão sobre o avanço desses estudos na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações BDTD e no Repositório Institucional da Universidade Federal da Bahia-RI-UFBA, bem como em revistas científicas diversas, mesmo diante da incipiência da produção científica em relação ao Direito Fundamental da Pessoa com Deficiência Intelectual- PcDI no Brasil.

A segunda parte da tese apresenta o percurso metodológico delineado para sua construção. As reflexões com respeito à interação das PcD na sociedade e no espaço apoiada nas concepções teóricas de em Rudolf Von Ihering. Já a terceira parte, contempla os resultados sob o fundamentado da jurisprudência dos TRTs para nas práticas do mercado laboral para a mão de obra PcDI.

Segue, analisando a percepção da PcDI com relação a sua interação com a seus espaços de vivência laboral. Pois, a segurança das relações trabalhistas depende essencialmente da proteção do Direito. Onde é primordial realizar uma análise do sistema normativo brasileiro e da atuação da Justiça especializada como instrumentos de intervenção e modificação da realidade social.

Ademais, vivenciamos uma situação de transição e de evolução do Direito do Trabalho em razão das constantes reformas legislativas e da complexidade da sociedade atual, que traz uma consigo também uma complexidade jurídica e desse modo, não é suficiente conhecer apenas as Leis, devemos conhecer as relações entre empresas, mercados e Estados, de modo a não subsistir lacunas no Direito, não havendo, portanto, situação sem solução.

Neste sentido, também nos aproximamos da teoria comunicacional do direito para entender o fenômeno jurídico como integrante do sistema de comunicações, em se manifestando como linguagem que precisa de uma constante evolução e reestruturação para também promover a evolução e reestruturação da sociedade, como ferramentas para a solução de novos conflitos.

Por este motivo, na atualidade, a legislação trabalhista brasileira, supera a era da codificação, com a supremacia da lei. Visto que, o século XXI é o século da jurisdição, marcado pela criatividade judicial e pela valorização dos precedentes judiciais.

Com isso, desde o Estado Liberal e a chegada do movimento da codificação (com a ideia do juiz como mero aplicador da lei, reproduzindo a vontade do legislador), percorremos um longo caminho até chegarmos ao Estado Social, voltado para a realização dos direitos fundamentais e para a promoção da justiça social.

Assim, a jurisdição assume novos contornos e exige uma postura criativa do julgador. Não podemos conceber a atuação do magistrado apenas como mero expositor da lei, utilizando uma visão essencialmente legalista do direito. Ademais, inicialmente, se acreditava que o julgador deveria valer-se de um mero raciocínio silogístico para resolver todos os conflitos, pois, todas as respostas estariam obrigatoriamente na lei.

Já sob a perspectiva de uma concepção contemporânea, a análise do dever do Estado em prestar a tutela jurisdicional será exercida à luz das disposições constitucionais e demais normas que compõem o ordenamento jurídico, com ênfase nos resultados que a atividade jurisdicional poderá produzir.

Do mesmo modo, também o processo, dentro dessa visão moderna é instrumento para a realização do direito material, é um processo de resultado, em que, a tutela reclamada pelos jurisdicionados destina-se a amparar novos direitos em conflito, disciplinados por normas abertas que exigem uma interpretação criativa do julgador para reconhecê-los e concretizá-los.

E essa atuação judicante deverá também acompanhar as mudanças sociais, que o legislador é incapaz de acompanhar, mas que podem servir como regramento a situação da vida. Ademais, prevendo essa dificuldade, o legislador passou a editar normas abertas, outorgando um verdadeiro mandato de otimização aos juizes. E em muitos casos, serão obrigados a exercitar amplamente sua capacidade criativa na interpretação de cláusulas gerais e conceitos indeterminados, colaborando assim, com a criação e desenvolvimento do próprio direito.

Vivenciamos então a evolução da atuação do juiz, que antes se resumia ao mero aplicador da lei, ao atual momento de interprete das leis com alto grau de abstração e com poder de preencher lacunas, esclarecer significados, desempenhando um novo papel. Essa mudança também está relacionada ao processo de globalização, que é rápido e intenso, levando a construção de um novo conceito para a jurisdição, definindo também um novo papel ao julgador.

É um agente mais humano, menos preocupado com a literalidade da lei e atento à qualidade e a concretização da tutela a ser outorgada, desenvolvendo com grande relevo a fundamentação e ou motivação das decisões judiciais.

Nesse sentido, o julgador estará atrelado à árdua tarefa de interpretar textos jurídicos de forma a promover a sua adaptação às recentes e variadas necessidades sociais, buscando o sentido do que é justo. E a justiça das decisões, representará a solução juridicamente adequada à situação concreta.

Ademais, com essa preocupação de encontrar a solução mais justa para o caso concreto, o julgador é impelido a construir argumentações e escolhas no caso concreto ao passo de também lutar contra o tempo, visando garantir a utilidade da prestação jurisdicional.

Nos anexos apresentamos as descrições de ferramentas tecnológicas e algumas ações estatais como estratégias para a eliminação de barreiras no exercício da atividade laboral da PcDI, bem como descrição do acervo pesquisado no BDTD, RI-UFBA e da realidade do mercado laboral apresentada pelo Ministério do Trabalho e das Referências.

Vale ressaltar, que o destaque à dignidade da pessoa humana é necessário, visto que paulatinamente tornou-se a palavra de ordem dos ordenamentos jurídicos contemporâneos. Além de representar um princípio e fundamento do Estado Democrático do Direito, com a valorização da humanidade e de cada sujeito nas relações pessoais e sociais.

Neste sentido, evoluímos para a nova concepção sobre o sujeito de direitos, como sujeito de desejos, reconhecido com todas as suas características e particularidades próprias, com capacidade e responsabilidade. E neste aspecto, a deficiência, como condição física ou intelectual dos indivíduos não deve interferir no reconhecimento dos sujeitos e de seus direitos, inclusive laborais.

Assim, somente com a reestruturação normativa da concepção de capacidade e de deficiência (aspecto social), inserida num contexto de cidadania, foi possível criar mecanismos de inserção da Pessoa Com Deficiência Intelectual- PcDI, no mercado de trabalho.

Desse modo, é imperioso investigar como a norma trabalhista e as decisões judiciais interferem na conformação e estruturação do um novo subsistema jurídico que denominados de Direito Fundamental ao Trabalho das Pessoas com Deficiência Intelectual e na mudança social adequada ao exercício digno de um labor pela PcDI.

10. O Ineditismo e a contemporaneidade do tema

É um tema inédito e relevante em face do contexto social e legislativo contemporâneo, no qual, o princípio da dignidade da pessoa humana se constitui como direito fundamental e agregando valores éticos de igualdade, justiça a todo o sistema jurídico brasileiro.

É também contemporâneo, por evidenciar os desafios da norma trabalhista, para solução das lides envolvendo direitos da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho, em proteção a direitos fundamentais.

Ademais, pretendemos revelar a correlação entre as normas laborais da contemporaneidade e as decisões judiciais como estruturantes do Direito Fundamental ao Trabalho da Pessoa com Deficiência Intelectual no Brasil.

E assim, ser possível identificar a correlação entre a norma laboral como instrumento de evolução social e do mercado de trabalho para a PcDI no país, levantar a produção acadêmica nacional *stricto sensu* sobre o Direito Fundamental ao Trabalho da Pessoa com Deficiência Intelectual e também, levantar a Jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho sobre a Lei de cotas e a manutenção de postos de Trabalho da Pessoa com Deficiência, em momento anterior e posterior à disciplina da Lei Brasileira de Inclusão/ Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015).

Para tanto, utilizamos os métodos descritivo, explicativo e problematizador para aproximar-se do objeto de estudo do Direito Fundamental ao Trabalho da Pessoa Com Deficiência Intelectual-DTPcDI, de forma a revelar o significado dessa experiência no contexto normativo e na atividade jurisdicional, como uma estruturação dessa prática na sociedade.

Visando também destacar a evolução e estruturação da norma laboral como forma de consolidação de um microssistema ou subsistema de regras fundamentais para a inserção da Pessoa com Deficiência Intelectual no mercado de trabalho brasileiro, onde devem ser desenvolvidas atividades e ações necessárias para a eliminação das barreiras que impeçam a realização de qualquer trabalho, como forma de contribuição efetiva no desenvolvimento da sociedade.

Apresentar os elementos estruturantes dessa nova realidade normativa do cenário laboral brasileiro. Neste sentido, realizamos a pesquisa quantitativa sobre o percentual de cumprimento da Lei de Cotas e da manutenção de postos do trabalho pela pessoa com deficiência intelectual e qualitativa, para revelar as ações implementadas pela sociedade para possibilitar a análise e o debate no contexto jurídico-normativo do Direito ao Fundamental ao Trabalho no Brasil a partir da revisão da literatura e da seleção da Jurisprudência dos 24 TRTs e do TST.

Também como recorte temporal a pesquisa situa-se na dimensão legislativa de disciplina etária do ser humano para a época do exercício da atividade laborativa, a partir dos 16 anos de idade, insculpida no artigo 7º, inciso XXXIII da Constituição Federal, na revisão da literatura do Séc. XXI (2012 a 2018) no Banco de Periódico do Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações do Brasil e no Repositório Institucional da Universidade Federal da Bahia-RI-UFBA, No BDTD foram encontrados 35 (trinta e cinco) trabalhos, dentre eles 11 (onze) teses sobre os Direitos Fundamentais da pessoa com deficiência, 04 (quatro) teses sobre o Direito do Trabalho e inclusão e 20 (vinte) dissertações sobre o Direito ao Trabalho e inclusão, sendo excluídas aquelas que não possuíam correlação direta com o tema da pesquisa, destacando outra realidade diversa da apresentada pela pessoa com deficiência intelectual no mercado laboral. Já no RI-UFBA forma encontrados 03 teses, das quais selecionamos 2 em razão da pertinência temática com a pesquisa.

Optou-se por levantar os últimos 06 (seis) anos de publicação científica sobre o tema (2012 a 2018), como proposição de um movimento articulado entre agentes envolvidos no processo de eliminação de barreiras para a inserção da PcDI no mercado laboral e dos resultados das pesquisas do Ministério do Trabalho e Emprego, divulgadas pelo Governo Federal até o ano de 2018.

Bem como, na identificação da interpretação jurídica realizada na solução das lides sobre a Lei de Cotas e a manutenção dos postos de trabalho como formas estruturantes das lides que envolvam o Direito ao Trabalho da Pessoa com Deficiência Intelectual.

Com os dados foi possível construir categorias para retratar a prevalência dos temas nos trabalhos científicos apresentados pelas pesquisas de Cordeiro, Lima, Marques e Pereira, dentre outros e na jurisprudência dos 24 (vinte e quatro) TRTs e do , que neste último, seguimos a classificação do Conselho Nacional de Justiça-CNJ, para dividir os TRTs em 03 (três) grandes grupos, de acordo com o porte do Tribunal e no TST conforme a descrição da **Tabela 1, Tabela 2, Tabela 3 e Tabela 4** a seguir, para a elaboração e estruturação de Tese .

Para tanto, analisamos 1.822 (mil oitocentos e vinte e dois) acórdãos, sendo 945 (novecentos e quarenta e cinco) dos TRTs de grande porte, 284 (duzentos e oitenta e quatro) dos TRTs de médio porte e 493 (quatrocentos e noventa e três) nos TRTs de pequeno porte, destacando ao final por 03 (três) ementas que representavam a jurisprudência dominante de cada TRT e 698 Acórdão do TST, revelando sua hermenêutica com integrante do microssistema de normas denominado de DTPcDI.

Assim, constatamos a necessidade da aplicação de uma moderna interpretação das normas, afastando os posicionamentos restrito ao positivismo lógico-formal, para possibilitar a elaboração de estratégias de promoção do Direito Fundamental o Trabalho da Pessoa com Deficiência Intelectual, no país.

TABELA 1. Seleção das Fundamentações da pesquisa jurisprudencial dos TRTs de Grande Porte sobre a Lei de Cotas.

TRIBUNAL	FUNDAMENTAÇÃO
GRANDE PORTE	
TRT 01	Cumprimento do percentual da lei de cotas Imposição de contratação mínima, seguindo disciplina legal
	Despedida de empregado PCD, desde que estejam presentes os requisitos legais
TRT 02	Não atendimento à cota mínima, sem imposição de multa
	Imposição de cumprimento do reserva de vagas para PCD. Busca ativa.
	Condição legal para dispensa de PCD. Garantia indireta de emprego.
TRT 03	Reserva de mercado de trabalho. Princípio da razoabilidade e bom senso.
	Inobservância da Lei de cota PCD. Princípio da razoabilidade. Nulidade do auto de infração
	Possibilidade de dispensa imotivada desde que cumulada com os requisitos legais.
TRT 04	Relevância social da lei de cotas deve estar conjugada com medidas eficazes para inserção da PCD no mercado de trabalho
	Dispensa de PCD. Restrição ao direito potestativo do empregador.
	Assédio moral. Empregado com deficiência intelectual. Dever de indenizar.

Andréa Paula Oliveira

TRT 15	Imposição de multa por descumprimento da contratação de PCD
	Princípio da primazia da realidade. Escassez de candidatas PCD.
	Ilegalidade da dispensa de PCD por descumprimento dos requisitos legais.

Tabela 13 - Autor: Produção própria. Fonte: Jurisprudência selecionada dos TRTs de grande porte.

TABELA 2. Seleção das Fundamentações da pesquisa jurisprudencial dos TRTs de Médio Porte sobre a Lei de Cotas.

TRIBUNAL	FUNDAMENTAÇÃO
MÉDIO PORTE	
TRT 05	É também dever do Poder Público promover a capacitação e habilitação de deficientes. Não se trata de estabilidade de emprego, mas sim de nulidade da rescisão contratual ilícita. Configuração de dano moral coletivo. Negligência reiterada de contratação de PCD.
TRT 06	Não há previsão de dispensa do cumprimento legal. Razoabilidade dos percentuais estabelecidos pelo legislador. Direitos e garantias constitucionais se concretizarão com a adoção de política de inclusão. Imposição de indenização por dano moral. Imposição de contratação de candidatos aprovados em concurso para vagas PCD.
TRT 07	A Lei de cotas é uma norma de proteção de pessoas. Imposição de observação do percentual legal de cotas PCD. Proteção de PCD em certame. Direito à perícia médica.
TRT 08	Ausência de prova de direito líquido e certo para concessão de medida solicitada por empregado PCD. Comprovação de integralização da cota PCD Portador de visão monocular. Direito à concorrer nas vagas PCD.
TRT 09	Lei de cota PCD, norma de ordem pública firmada no princípio de igualdade material Lei de cota PCD. Ação afirmativa. Princípio da dignidade humana e da igualdade material. Dispensa de PCD. Imposição de limite objetivo ao poder potestativo do empregador.
TRT 10	Impossibilidade de admissão de candidato que não seja PCD nas vagas para pessoas com deficiência. Inexistência de conduta proativa do poder público para cumprimento da cota PCD. Terceirização irregular preterição à candidato PCD.
TRT 12	Ausência de mão de obra qualificada PCD não caracteriza descumprimento de Lei de cotas. Sujeição do empregador à observação dos percentuais da Lei de cotas

Andréa Paula Oliveira

	Dispensa de PCD está condicionada à requisitos legais.
TRT 18	Lei de cotas. Norma de ordem pública que demanda esforços contínuos aos seus destinatários. Impossibilidade de responsabilização da empresa diante da insuficiência de profissionais para o preenchimento do mínimo legal da Lei de cotas
	Princípio de boa-fé objetiva (venire contra factum proprium). Dispensa arbitrária.

Tabela 14- Autor: Produção própria. Fonte: Jurisprudência selecionada dos TRTs de médio porte.

TABELA 3. Seleção das Fundamentações da pesquisa jurisprudencial dos TRTs de Pequeno Porte sobre a Lei de Cotas.

TRIBUNAL	FUNDAMENTAÇÃO
PEQUENO PORTE	
TRT 11	Comprovação da dificuldade de contratação de PCD pela fiscalização do SRT. Vedação da apreciação d mérito administrativo. Controle de legalidade de legitimidade do ato pelo Poder Judiciário
TRT 13	Cota PCD. Acesso desses cidadãos brasileiros à vida com dignidade A lei não excepciona atividades empresariais por sua natureza ao cumprimento da Lei de cotas. Não há garantia de emprego, mas a rescisão de contrato PCD está condicionado ao cumprimento das imposições legais, Edital. Lei entre as partes. Necessidade de perícia.
TRT 14	Dispensa discriminatória. Reintegração. Indenização por danos morais. Critérios: razoabilidade e equidade. Constituição Federal. Proibição de discriminação referente à critérios de admissão dos trabalhadores deficientes.
TRT 16	Concurso. Incabível a exigência de aptidão plena. Convenção Internacional de Direitos das Pessoas com deficiência Reintegração. Dispensa imotivada de PCD sem a observância dos requisitos legais Constituição Federal. Proibição da discriminação da contratação de PCD. Danos morais coletivo. Edital. Respeito aos mecanismos de convocação de candidatos classificados para as vagas PCD.
TRT 17	Garantia provisória de emprego. Requisitos para dispensa de PCD Contratação de PCD. Norma de ordem pública. Não admite exceções Dispensa de PCD. Garantia indireta de permanência do trabalhador PCD até o preenchimento dos requisitos legais para rescisão contratual.
TRT 19	Interpretação da finalidade da norma. Enquadramento de candidato à vaga PCD. Invalidação do auto de infração e aplicação de multa pelo descumprimento da Lei de cotas PCD. Lei de cotas. Interpretação da finalidade da norma.
TRT 20	Garantia indireta de emprego. Critérios para dispensa de PCD. Dispensa de PCD. Imposição de cumprimento de requisitos legais.

Andréa Paula Oliveira

	Garantia indireta de emprego. Critérios para dispensa de PCD.
TRT 21	Dispensa de empregado PCD. Não é garantia de estabilidade. Restrição do direito potestativo do empregador. A Lei de cotas deve ser aplicada independentemente d atividade da empresa.
	Demissão sem justa causa. Manutenção da proporção legal. Validade.
TRT 22	Edital. Requisitos. Inexistência de direito líquido e certo.
	Insubsistência do auto de infração. Descumprimento da Lei de cotas por ato alheio à vontade de empresas. Ausência de trabalhadores habilitados. Brasil. Ratificação da Convenção de Direitos da Pessoa com Deficiência. Denúncia da ONU/2015. Déficit de contratação pela CEF.
TRT 23	Dispensa de PCD. Garantia provisória no emprego até atendimento dos requisitos legais. Ações afirmativa. Vedação à exigência de capacidade plena. Adaptação de funções e preparação de rotinas de trabalho Ações afirmativa para coibir a segregação em razão de limitação físicas ou psíquicas existentes. Igualdade material.
TRT 24	Dispensa discriminatória. Indenização por dano moral. Preceitos constitucionais de dignidade da pessoa humana. Valor social do trabalho e de não discriminação da PCD. Reintegração ao emprego. Decisão jurídica prévia determinando a permanência no emprego pelo trabalhador PCD.

Tabela 15- Autor: Produção própria. Fonte: Jurisprudência selecionada dos TRTs de pequeno porte.

TABELA 4 – Síntese das Razões/Fundamentos das Decisões do TST sobre a Lei de Cotas.

ACÓRDÃOS ANTERIORES À VIGÊNCIA DA LBI	Não comprovada escusa consubstanciada em busca ativa e multifacetada que evidencie o intento de máxima efetividade ao múnus social, resultam devidos reparação por danos morais coletivos e obrigação de fazer referente à contratação de pessoas com deficiência (PcDs) ou reabilitados até o alcance do percentual mínimo legal. Havendo comprovada dificuldade de se encontrar mão-de-obra com o perfil previsto no dispositivo, a empresa não pode ser responsabilizada pelo não comparecimento de profissionais habilitados para o exercício da função e interessados em participar do processo seletivo.
ACÓRDÃOS POSTERIORES À VIGÊNCIA DA LBI	Esta Corte adota a tese de não ser possível excluir da base de cálculo da cota a que se refere o art. 93, IV, da Lei 8.213/91, as vagas de motoristas existentes na empresa, pois o próprio dispositivo não faz limitação, fixando um percentual sobre "seus cargos", de modo genérico, não sobre determinados cargos. Se a lei não faz a distinção, não cabe ao intérprete fazê-lo, sob pena de limitar ainda mais o acesso dos portadores de necessidades especiais às oportunidades de trabalho, além de caracterizar uma forma de discriminação contra essas pessoas, contrariando os fundamentos, objetivos e princípios presentes no texto constitucional. A ré não comprovou ter esgotado os meios de busca por trabalhadores reabilitados e portadores de deficiência. Anotou que a empresa empreendeu esforços insuficientes para o preenchimento da cota mínima prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/91, porquanto restritos à divulgação de vagas para funções de grande esforço físico. Afastou, assim, a alegação de que a contratação em número inferior à exigência legal se deveu à falta de candidatos habilitados, afirmando-se inviável cogitar de violação dos dispositivos de lei e da Constituição Federal indicados, ante o caráter fático da controvérsia

Andréa Paula Oliveira

	Os percentuais previstos no artigo 93 da Lei 8.213/91 aplicam-se independentemente da atividade desempenhada pela empresa, de modo que deve ser considerado o número total de empregados. Verifica-se que o valor arbitrado pela Corte de origem mostra-se proporcional à própria extensão do dano, consistente no descumprimento da cota legal para fins de emprego de pessoas com deficiência ou reabilitados. A parte limitou-se a transcrever no seu recurso trecho que não contém o prequestionamento da tese que pretende debater e que não abrange os fundamentos utilizados pelo Tribunal Regional para manter a condenação pelo dano moral coletivo em razão da inobservância da cota para os portadores de deficiência previsto no caput do artigo 93 da Lei 8.213/91, o que não atende o disposto no art. 896, §1º-A, I, da CLT. Precedentes. Agravo de instrumento não provido" Dispensa de empregado com deficiência. Direito potestativo do empregador limitado à contratação de outro trabalhador nas mesmas condições. Consignado pelo TRT o atendimento ao limite legal (matéria fática, súmula 126/TST). Nulidade de dispensa não configurada A Recorrente não comprovou ter envidado esforços para viabilizar a contratação de beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência. Ademais, não restou demonstrada a assertiva de impossibilidade material do cumprimento da cota. A reclamante se submeteu a concurso público realizado pelo banco reclamado (Banestes), Edital nº 01/2015, publicado em 5/8/5/2015, para o preenchimento de cadastro de reserva para candidato portador de deficiência física (PCD), cargo de Técnico Bancário, estando classificada na 40ª colocação entre os 62 aprovados PCD, e enquanto em 18/12/2015, o reclamado contava com 71 trabalhadores PCD, quando deveria empregar, pelo menos 131 para que fosse atingido o mínimo legal previsto no art. 93 da Lei nº 8.213/91, ou seja, restavam 60 vagas a serem preenchidas, e que, desde a homologação do concurso até setembro de 2016, das 97 vagas de trabalho preenchidas, apenas 13 (treze) o foram por pessoas com deficiência. Ora, a partir do quadro fático então delineado, no sentido de que havia disponibilidade de vagas suficiente para atender a ordem de classificação da reclamante, o Regional, ao impor ao empregador o dever de preenchê-las de imediato, por certo que não violou os artigos 37, caput, II e VIII, da CF e 125, I, do CPC/73. Cabe ao empregador, caso decida rescindir imotivadamente o contrato de trabalho de empregado portador de deficiência ou reabilitado, proceder à contratação de outro que preencha tal exigência, a fim de que seja respeitada a condição estipulada artigo 93 da Lei nº 8.213/91, sob pena de nulidade do ato. Não há como penalizá-la pelo não preenchimento da totalidade de vagas destinadas por lei, haja vista a comprovação de realização de esforços para a contratação. A empresa procedeu com a devida cautela ao dispensar a reclamante sem justa causa e, em seguida, envidar esforços para a contratação de substituto, não havendo conduta discriminatória ou abusiva da reclamada no caso dos autos A parte omite trechos da sentença em que ficou consignado que a reclamada juntou documentos para comprovar que admitiu dois empregados portadores de deficiência, bem como que eventual irregularidade na contratação de outros empregados deficientes e não cumprimento da cota legal estabelecida poderia ensejar multa administrativa, mas não reintegração do reclamante.
--	--

Autor: Produção própria. Fonte: Jurisprudência selecionada do TST. Disponível em: < <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em 01 a 07 nov 2020.

11. Conclusão

Diante das perspectivas de evolução da norma laboral apresentadas, destacamos as mudanças do mundo do trabalho contemporâneo para a inserção da PcDI no ambiente de trabalho com reflexos no ambiente jurídico. Onde o direito laboral evidentemente não poderia mais ser o mesmo, a forma de legislar também não, nem o próprio exercício jurisdicional, tão pouco o processo que serve de instrumento de realização desse direito material.

Neste sentido, a fundamentação da jurisprudência dos 24 (vinte e quatro) Tribunais Regionais do Trabalho seguida pelo Tribunal Superior do Trabalho revela que o Direito Fundamental do Trabalho da Pessoa com Deficiência intelectual é uma realidade normativa e social, com dupla função de concretização do direito fundamental ao trabalho da pessoa com deficiência intelectual e como ferramenta de desenvolvimento

da sociedade, diante da criação de estratégias e mecanismos necessários à eliminação de barreiras que impeçam a efetiva contratação da mão de obra PcDI.

Desse modo, comprovamos que as regras de proteção ao trabalhador PcDI são inerentes à evolução da sociedade, visto serem reflexos das abordagens contemporâneas apresentadas pelas pesquisas aqui retratadas, onde o sistema de proteção e as formas de organização do trabalho se modificaram, sem, contudo, descuidar da necessária correlação entre o trabalho e a existência das pessoas e sua importância na vida desses trabalhadores como um compromisso de validade e efetividade do próprio direito ao trabalho.

Com isso, a análise realizada na reformulação do Direito está direcionada à alteração do sistema de incapacidades, com a inclusão do respeito da vontade da pessoa e seus impactos nos negócios jurídicos praticados pela pessoa com deficiência intelectual, fruto dos embates travados entre o trabalhador com deficiência e o empregador, tendo como aliada a disciplina da legislação internacional sobre o tema, de modo a proporcionar a construção de soluções adequadas, prezando sempre, pela garantia da dignidade da pessoa humana e da igualdade, sem afetar a segurança jurídica.

Vale ressaltar, que esse processo de construção (normativa e conceitual) tem origem do momento legislativo, social e laboral de absoluta exclusão, até a evolução e da necessidade de compreensão da deficiência como diversidade. Onde essa realidade inclusiva só se consolida com a compreensão de deficiência de modo desconexo com o significado de incapacidade laboral, onde a exclusão dessa parcela da mão de obra laboral brasileira estaria diretamente relacionada às barreiras impostas pela sociedade.

Neste aspecto, sobrevém a vedação de práticas discriminatórias e a imposição de ações afirmativas, com reservas de vagas em empresas privadas e reserva de cargos e empregos públicos.

Desse modo, o tratamento oferecido à pessoa com deficiência, considerando-se Leis, Decretos, bem como a própria proteção constitucional para promover vida digna, isonomia e cidadania no país, sofre influência direta no cumprimento das decisões judiciais, que de modo impositivo alcança a implementação no mercado laboral do Brasil(sociedade) do percentual disciplinado na Lei de Cotas, além da disciplina da necessidade de manutenção de postos de trabalho para a pessoa com deficiência intelectual com grande expressividade em momento posterior à vigência da Lei Brasileira de Inclusão, ou seja, nas interpretações jurisprudenciais posteriores a 2015.

Assim, a realidade infirma a concepção sobre a luta pelo direito, sobretudo à aquele direito que em que a agressão implica igualmente em desprezo à própria pessoa, impondo uma intervenção direta dos fundamentos da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho (de todas as regiões do Brasil) e do Tribunal Superior do Trabalho lastreados nos princípios de Direitos Humanos já referendados pela Constituição Federal de 1988 e já explicitadas ao longo desse trabalho, de modo a adequar as práticas do mercado de trabalho e da sociedade ao valor do trabalho e sua correlação com a dignidade humana.

Neste diapasão, a ausência de proteção do trabalho humano significa a destruição da própria estrutura social. Neste ponto, quando as decisões dos TRTs e do TST procuram efetivar os direitos sociais, mesmo na imposição de medidas para o cumprimento da Lei de Cotas, o fazem também para impulsionar a participação da

própria sociedade na transformação e progressão das concepções sobre o trabalho humano.

Com isso, o Judiciário trabalhista exerce um papel fundamental para o equilíbrio dessa sociedade, ao passo que impõe o cumprimento da norma trabalhista na sociedade estruturalmente desigual, aqui retratada pelos mecanismos de inserção da PcDI no mercado laboral.

E, neste aspecto se assenta o destaque dado à pesquisa da jurisprudencial do TRT e do TST de modo a representar o potencial do protagonismo para a eliminação de barreiras físicas e sociais que possam impedir o exercício laboral da PcDI, na medida que impõe o cumprimento da norma para aquele que se exsurge ao seu cumprimento.

Vale ainda afirmar que a atuação da justiça laboral não é hermética, pois abarca toda a complexidade da sociedade contemporânea na solução da lide sobre a da Lei de Cotas ou na consequente manutenção dos postos de trabalho da PcDI. Além de instrumentalizar a interpretação da norma jurídica com função proativa necessária à empregabilidade das Pessoas com Deficiência.

E, diante dessa realidade, a garantia de inclusão ou restrição à dispensa do empregado PcD representa uma medida necessária, senão primordial para impedir a lesão aos direitos fundamentais nas relações laborais da PcDI, visto que, deriva da necessária reparação ao período de exclusão desses indivíduos do mercado laboral no país. Ao passo que também representa uma forma de reparação aos estigmas de incapacidade atrelados simplesmente a condição física ou intelectual desses indivíduos.

Ademais, as interpretações das normas pelos 24 (vinte e quatro) TRTs e pelo TST não afastam o positivismo lógico-formal, mas possibilitam ou avivam a efetividade do Direito Fundamental ao Trabalho da Pessoa com Deficiência intelectual no Brasil de forma impositiva. Além de reflexamente efetivarem as políticas públicas quando utilizam elementos humanizadores na relação capital e trabalho, como instrumentos necessários à evolução social mais adequada à inserção da PcDI nos postos de trabalho.

Com isso, as interpretações jurisprudenciais posteriores à vigência da Lei Brasileira de Inclusão necessitam liberta-se do pragmatismo jurídico para contribuir efetivamente com uma nova realidade a partir do ingresso da PcDI no mercado laboral.

Neste sentido, segue a fundamentação da jurisprudência do TRT 03 na solução da lide sobre a reserva de mercado de trabalho, impondo a aplicação do princípio da razoabilidade e bom senso. Já no TRT 04 afirma a relevância social da Lei de cotas devendo conjugá-la com as medidas eficazes para inserção da PcD no mercado de trabalho, onde a dispensa de PcD se apresenta como uma forma de restrição ao direito potestativo do empregador.

Enquanto no TRT 15 a fundamentação jurídica revela a necessária imposição de multa por descumprimento da contratação de PcD diante da observância do princípio da primazia da realidade. Já no TRT 05 enaltece o dever do Poder Público na promoção, capacitação e habilitação de deficientes.

Do mesmo modo, o TRT 06 destaca a inexistência de previsão para a dispensa do cumprimento legal, sendo razoável os percentuais estabelecidos pelo legislador, pois são direitos e garantias constitucionais que se concretizarão com a adoção de política de inclusão.

Neste diapasão o TRT 07 defende que a Lei de cotas é uma norma de proteção de pessoas. E, no TRT 09 informa que a Lei de cota PcD é uma norma de ordem pública firmada no princípio de igualdade material, necessitando de ação afirmativa com fundamento no princípio da dignidade humana e da igualdade material. Enquanto o TRT 11 reforça a necessidade de garantir o acesso desses cidadãos brasileiros à vida com dignidade.

Seguido ao destaque do o TRT 14 à proibição de discriminação referente à critérios de admissão dos trabalhadores deficientes, sendo incabível a exigência de aptidão plena com fundamento na Convenção Internacional de Direitos das Pessoas com Deficiência. Já o TRT 19 revela a necessidade da interpretação da finalidade da norma.

E, o TRT 24 afirma em sua fundamentação jurídica que a dispensa discriminatória impõe o dever de indenização por dano moral, firmados nos preceitos constitucionais de dignidade da pessoa humana, valor social do trabalho e de não discriminação da PcD.

Ademais, todos esses fundamentos são seguidos pelo TST na imposição do cumprimento da Lei de cotas, sem que isso possa caracteriza-se por si só uma ineficácia da lei, visto que visa coibir as fraudes daqueles que pretendem burlar o cumprimento da lei.

Assim, mesmo diante desse cenário, houve progressivo aumento da reserva do número de vagas para a mão de obra da PcDI. Já que, foram inseridos 36.666 (trinta e seis mil e seiscentas e sessenta e seis) trabalhadores PcDIs com vínculo empregatício formal derivado do cumprimento impositivo da Lei de Cotas, seguido de 4.311 (quatro mil trezentos e onze) vínculos empregatícios sem a intervenção direta da Lei de Cotas.

Desse modo, em 2009, os postos de trabalho para essa mão de obra, passou de 13.120 (treze mil e cento e vinte) oportunidades para 32.292 (trinta e dois mil e duzentos e noventa e dois) oportunidades laborais no ano de 2018, passados pouco mais de três anos de vigência da LBI.

Neste sentido, a aplicação dos princípios norteadores do Direito do Trabalho, da proteção, da razoabilidade, além dos princípios disciplinados pela Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, dentre eles o respeito pela dignidade inerente, a autonomia individual, liberdade de fazer as próprias escolhas, independência, não-discriminação, respeito pela diferença e aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade, igualdade de oportunidades, acessibilidade, aproxima a sociedade da realidade apresentada pelo Direito do Trabalho da Pessoa com Deficiência intelectual, visto que, promove maior destaque à dignidade humana e repudiam as ações que impeçam o cumprimento do percentual de contratação.

Sem olvidar que muito ainda precisa ser implementado no mercado laboral para que as demandas trabalhistas sobre a Lei de Cotas e a consequente manutenção de postos de trabalho da PcD não decorrem necessariamente da ausência de esforços de toda a sociedade para o preenchimento das vagas PcD. Visto que ainda subsiste déficit de vagas no setor público e no setor privado, considerando uma população ativa residente, com idade entre 18 a 64 anos de Pessoa Com Deficiência Intelectual.

Com isso, a inserção da PcDI no mercado de trabalho brasileiro consolida a hermenêutica implementada pelos TRTs e TST, visto que o DTPcDI representa o hipossuficiente na efetividade de seus direitos e neste aspecto promovem a

responsabilização social pela inserção da PcD no mercado laboral, ao passo que reverte a cultura do preconceito e exclusão da PcDI do ambiente laboral. Pois, o direito não se manifesta apenas por meio das leis, possui fontes auxiliares que são necessárias à solução das lides.

Ademais, a mudança legislativa é uma mudança imposta pelo Estado e que reflete a relação Estado-coletividade para a evolução da sociedade e das relações laborais. E, especialmente no caso da legislação trabalhista inclusiva, destina-se tanto o poder público quanto o setor privado na identificação dos entraves contrários à inserção da mão de obra laboral da Pessoa com Deficiência Intelectual, sejam eles de acessibilidade, na dificuldade do cumprimento de cotas, despreparo do setor de Recursos Humanos das empresas, preconceitos, barreiras culturais, etc., possibilita a construção de estratégias para alcançar um patamar evolutivo de oportunidades no mercado de trabalho brasileiro.

Neste sentido, constatamos o impacto significativo da Lei Brasileira de inclusão na disciplina de conceitos basilares para aplicação de suas normas, considerando a acessibilidade como a possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, sistemas e tecnologias outros serviços e instalações de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural.

Propondo ainda a criação de um desenho universal para a concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados por todas as pessoas, incluindo os recursos de tecnologia assistiva ou ajuda técnica para esses produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social.

Onde, essas barreiras representariam também, qualquer entrave obstáculo, limitador ou impeditivo à participação social da pessoa com deficiência intelectual, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos, sejam eles, barreiras físicas, atitudes ou comportamentos.

Neste diapasão, temos um direcionamento na fundamentação da jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho em todas as regiões do país seguido pelo Tribunal Superior do Trabalho, que a despeito de seguirem uma hermenêutica pragmática da legislação, subsiste um potencial analítico a ser explorado para contribuir com a evolução das práticas do mercado de trabalho(sociedade) de forma a impulsionar o ingresso de PcDI nos empregos formais do país, com clara ascensão após a vigência da Lei Brasileira de Inclusão.

E sob este aspecto, podem também ser objeto de estudo para outras pesquisas sobre o tema. Já que, a aplicação concreta do direito, por meio das sentenças judiciais, serve como base de evolução da sociedade, na medida que reconhecem e preservam direitos das minorias, com a imposição de medidas ou comportamentos necessários à efetividade das normas, em defesa do Direito Fundamental ao Trabalho da Pessoa com Deficiência Intelectual, consolidando assim, o direito (norma) e sua interpretação jurídica (hermenêutica) como instrumentos de mudança social.

Desse modo, com a pesquisa conseguimos apresentar diretrizes que comprovam a estreita correlação entre a evolução do direito e os fundamentos da jurisprudência como a própria evolução da sociedade, permitindo que se ampliem os interesses na formação de agendas acadêmicas e políticas sobre a o Direito Fundamental ao Trabalho

da Pessoa com Deficiência Intelectual na sociedade contemporânea, esperando-se que as sementes aqui lançadas se frutifiquem consolidando essa nova linha de pesquisa visando o aprimoramento de conceitos e de estratégias de concretização do direito laboral da Pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho brasileiro e de evolução de suas práticas como espelho da própria evolução da sociedade.

12. Referências

- ABRANTES, José João. **Contrato de trabalho e direitos fundamentais**. Coimbra: Coimbra Editora, 2005.
- ABABRHBrasil/pesquisas. **Profissionais de recursos humanos – expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, realizada pela i.Social em parceria com a Catho, a ABRH Brasil e a ABRH-SP em 2017 e 2018**. Disponível em: < <https://www.abABRHBrasil.org.br/cms/wp-content/uploads/2015/02/PPT-PESQUISA-RH-VF.pdf>>. Acesso em: 26 mar 2020.
- ALARCON, Pietro de Jesús Lora. **Patrimônio genético humano e sua proteção na Constituição Federal de 1988**. São Paulo: Método, 2004.
- ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Trad. Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008.
- ALMEIDA, Renato Rua de. **Eficácia dos direitos fundamentais e seus impactos teóricos e práticos nas relações de trabalho à luz de questões trazidas pela Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017 sobre a reforma trabalhista**. Revista LTr, vol. 81, n.º 08, agosto de 2017.
- ALVES, Rubens Valtecedes. **Deficiente físico: novas dimensões da proteção ao trabalhador**. São Paulo: LTr, 1992.
- AMIRALIAN, Maria L. T. et al. **Conceituando deficiência**. Revista de Saúde Pública, São Paulo, v. 34, n. 1, p. 97-103, fev. 2000. Disponível em: <http://www.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034910200000100017>. Acesso em: 02 mai. 2020.
- ARAUJO, Luiz Alberto David; NUNES JR., Vidal Serrano. **Curso de Direito Constitucional**. 4a ed., São Paulo: Saraiva, 2001.
- ARAUJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional das pessoas com deficiência e o cumprimento do princípio da dignidade da pessoa humana**. In: MIRANDA, Jorge; SILVA, Marco Antonio Marques da (Coords.). **Tratado Luso-Brasileiro da Dignidade Humana**. São Paulo: Quartier Latin, 2008.
- ATIENZA, Manuel. **El derecho como argumentación**. Barcelona: Ariel, 2006.
- ATIENZA, Manuel. **Razões do direito: teorias da argumentação jurídica**. Trad. Maria Cristina Guimarães Cupertino. São Paulo: Landy, 2000.
- ÁVILA, Humberto. **Teoria dos Princípios: da definição à aplicação dos princípios jurídicos**. 15ª ed. São Paulo: Malheiros, 2014.
- AYDOS, Valéria. **"Não é só cumprir as cotas": uma etnografia sobre cidadania, políticas públicas e autismo no mercado de trabalho**. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social. Porto Alegre-RS.2017. Doutorado. Disponível em:<<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/178166/001063580.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 18 abr 2020.
- BARCELLOS, Ana Paula de. **A eficácia jurídica dos princípios constitucionais: o princípio da dignidade da pessoa humana**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2008.
- BARNES, C. **A working social model? Disability, work and disability politics in 21st century**. *Critical Social Policy*, v. 20, n. 4, 441-457, 2000. Disponível em: <<http://csp.sagepub.com/cgi/reprint/20/4/441>>. Acesso em: 27 abr. 2020.
- BAYLOS, Antonio. **Direito do trabalho: modelo para armar**. Trad. Flávio Benites Cristina Schultz. São Paulo: LTR, 1999.
- BECK, Ulrich. **O que é globalização?** Tradução de André Carone. São Paulo: Paz e Terra, 1999.
- BERARDO, Carlos Francisco. **A era dos Direitos Sociais: lineamentos históricos, filosóficos e jurídicos dos Direitos Humanos Fundamentais**. 2013. Tese. Doutorado em Direito do Trabalho. Faculdade de Direito,

- Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em:< https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-29082013-080318/publico/TESE_CARLOS_BERARDO_Integral.pdf>. Acesso em: 23 abr 2020.
- BITENCOURT, B. M. et al. **Para além do tempo de emprego: o sentido do trabalho no processo de aposentadoria**. Revista de Ciências da Administração, v. 13, n. 31, 2011.
- BRASIL. CF. 1988. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 19 jan 2020.
- BRASIL. LBI/EPD. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. **Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência)**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em: 3 de jan 2020.
- BRASIL. LEI DE COTAS. Lei nº 8.213, de 24 DE julho de 1991. Alterada pela Lei nº 13.135, de 2015. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 3 de jan 2020.
- BRASIL. CÓDIGO CIVIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Institui o Código Civil**. Alterado pela Lei nº 13.135, de 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LIM/LIM-16-12-1830.htm>. Acesso em: 3 de jan. 2020.
- BRASIL. CLT. DECRETO-LEI Nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 16 jan a 20 mar 2020.
- BRASIL.CNJ. Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em Números**. Disponível em:<https://www.cnj.jus.br/wpcontent/uploads/contendo/arquivo/2019/08/justica_em_numeros20190919.pdf>. Acesso em: 03 abr 2020.
- BRASIL. Decreto n. 3298, de 25 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a **Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência**, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 dez. 1999. Disponível em: <<http://www4.planalto.gov.br/legislacao>>. Acesso em: 09 fev 2020.
- BRASIL. Decreto n. 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. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 26 ago. 2009. Disponível em: <<http://www4.planalto.gov.br/legislacao>>. Acesso em: 18 fev 2020.
- BRASIL. Decreto n. 7.612, de 17 de novembro de 2011. **Institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Plano Viver sem Limite**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 18 nov. 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato20112014/2011/Decreto/D7612.htm>. Acesso em: 3 de mar 2020.
- BRASIL. Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a **Organização da Assistência Social**. Brasília, DF: 1993. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8742.htm>. Acesso em: 3 mar 2020.
- BRASIL. **Declaração da Pessoa com Deficiência**. Brasília. DF. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: < <http://www4.planalto.gov.br/Assuntos/legislacao>>. Acesso em: 13 mar 2020.
- BRASIL. Ministério do Trabalho. Portal da Inspeção do Trabalho. Radar SIT. **Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil**. Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Disponível em:<<https://sit.trabalho.gov.br/radar/#/>>. Acesso em: 26 abr a 06 mai 2020.
- BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**. Disponível em:< <https://www.trt1.jus.br/web/guest/consulta-acordao>>. Acesso em: 16 jan a 20 mar 2020.
- .BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**. Disponível em:< <http://search.trtsp.jus.br/EasySearchFrontEnd/AcordaosUnificados.jsp>>. Acesso em: 16 jan a 20 mar 2020.
- BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Disponível em:< <https://juris.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm>>. Acesso em: 16 jan a 20 mar 2020.
- BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. Disponível em:< <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>>. Acesso em: 16 jan a 20 mar 2020.
- BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região**. Disponível em:< <https://www.trt5.jus.br/jurisprudencia>>. Acesso em: 16 jan a 20 mar 2020.
- BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região**. Disponível em:< <https://apps.trt6.jus.br/consultaAcordaos/>>. Acesso em: 16 jan a 20 mar 2020.

Andréa Paula Oliveira

- BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região.** Disponível em: <<https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/handle/bdtrt7/42>>. Acesso em: 16 jan a 20 mar 2020.
- BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região.** Disponível em: <<https://juris.trt8.jus.br/pesquisajulgados/>>. Acesso em: 16 jan a 20 mar 2020.
- BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.** Disponível em: <<https://www.trt9.jus.br/basesjuridicas/acordaosIntegra.xhtml>>. Acesso em: 16 jan a 20 mar 2020.
- BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região.** Disponível em: <<https://www.trt10.jus.br/juris/?idTRT10M=58>>. Acesso em: 16 jan a 20 mar 2020.
- BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região.** Disponível em: <<https://portal.trt11.jus.br/index.php/jurisprudencia1>>. Acesso em: 16 jan a 20 mar 2020.
- BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região.** Disponível em: <<https://portal.trt12.jus.br/consulta-jurisprudencia>>. Acesso em: 16 jan a 20 mar 2020.
- BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região.** Disponível em: <<https://www.trt13.jus.br/jurisprudencia-1/nugep-pb>>. Acesso em: 16 jan a 20 mar 2020.
- BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região.** Disponível em: <<https://appserver1.trt14.jus.br/pesquisa/index.php>>. Acesso em: 16 jan a 20 mar 2020.
- BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.** Disponível em: <<https://trt15.jus.br/jurisprudencia/consulta-de-jurisprudencia>>. Acesso em: 16 jan a 20 mar 2020.
- BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região.** Disponível em: <<https://www.trt16.jus.br/jurisprudencia/consulta-simplificada>>. Acesso em: 16 jan a 20 mar 2020.
- BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região.** Disponível em: <<https://www.trtes.jus.br/principal/processos/judiciarios/jurisprudencia/acordaos>>. Acesso em: 16 jan a 20 mar 2020.
- BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região.** Disponível em: <<http://www.trt18.jus.br/portal/jurisprudencia/>>. Acesso em: em 16 jan a 20 mar 2020.
- BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região.** Disponível em: <<https://www.trt19.jus.br/baseAcordaos/>>. Acesso em: em 16 jan a 20 mar 2020.
- BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região.** Disponível em: <<https://www.trt20.jus.br/jurisprudencia/banco-de-acordaos>>. Acesso em: em 16 jan a 20 mar 2020.
- BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região.** Disponível em: <<https://www.trt21.jus.br/jurisprudencia>>. Acesso em: 16 jan a 20 mar 2020.
- BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região.** Disponível em: <>. Acesso em: em 16 jan a 20 mar 2020.
- BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região.** Disponível em: <<https://pje.trt23.jus.br/jurisprudencia/>>. Acesso em: 16 jan a 20 mar 2020.
- BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região.** Disponível em: <<http://sgrh.trt24.jus.br/jurisprudencia/pages/jurisprudencia/pesquisa.xhtml>>. Acesso em: em 16 jan a 20 mar 2020.
- BRASIL. **TST. Tribunal Superior do Trabalho.** Disponível em <<http://www.tst.jus.br/documents/18640430/24641384/RGJT+2018/a351ac73-a2fb-3392-2713-263c17e76517>>. Acesso em: 03 abr. 2020.
- BRASIL. **STF. Supremo Tribunal Federal.** "Estatísticas do STF: Decisões". Supremo Tribunal Federal. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verTexto.asp?servico=estatistica&pagina=decisoeseinicio>>. Acesso em: 3 mar. 2020.
- BRASIL. **Superior Tribunal de Justiça.** Jurisprudência. Portal do STJ. Disponível em: <<http://www.stj.jus.br/SCON/>>. Acesso em: 21 fev. 2018.
- BRASIL. **Tribunal de Justiça da Bahia.** Portal TJBA. Disponível em: <<http://www5.tjba.jus.br/portal/jurisprudencia/>>. Acesso em 23 mar 2020.
- BOBBIO, Norberto. **Igualdade e liberdade.** 5. ed. Rio de Janeiro: Ediouro, 2002.
- BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional.** 12. ed. Rio de Janeiro: Malheiros, 2002.

Andréa Paula Oliveira

- BORGES, L. O. **As concepções do trabalho: um estudo de análise de conteúdo de dois periódicos de circulação nacional.** Revista de Administração Contemporânea, v. 3, n. 3, 1999.
- BDTD/CAPES. **Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações,** que integra os sistemas de informação de teses e dissertações existentes nas instituições de ensino e pesquisa do Brasil. Disponível em: <<http://www.bdtb.ibict.br/vufind/>>. Acesso em: 10 jan a 30 mar 2020.
- CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição.** 7. ed. Coimbra: Livraria Almeida, 2003.
- CAMPOS, Ginez Leopoldo Rodrigues de. **Trabalho precário, terceirização e cooperativas de trabalho: quando estar juntos se torna uma forma coletiva e precária de inclusão social.** Tese (doutorado). Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Sociologia Política, Florianópolis, 2009. Disponível em: <<http://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/93417>>. Acesso em: 12 mai 2020.
- CARNEIRO, Wálber Araujo. **Os direitos fundamentais da constituição e os fundamentos da constituição de direitos: reformulações paradigmáticas na sociedade complexa global.** Revista de Direito Mackenzie. 2018. v. 12. n1. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.5935/2317-2622/direitomackenzie.v12n1p129-165>>. Acesso em: 16 de out 2019.
- CAVAZOTTE, F. S. C. N.; LEMOS, A. H. C.; VIANA, M. D. A. **Novas gerações no mercado de trabalho: expectativas renovadas ou antigos ideais?** Cadernos EBAPE.BR, v. 10, n. 1, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S16799512012000100011&script=sci_abstract&lng=pt>. Acesso em: 03 abr 2020.
- CHESNAIS, François. **A Mundialização do Capital,** Tradução Silvana Finzi Foá, São Paulo, Xamã, 1996.
- COUTINHO, M. C. **Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação.** Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, v. 12, n. 2, 2009.
- CUNHA JÚNIOR, Dirley. **Curso de Direito Constitucional.** 13ª ed. Bahia: Juspodivm, 2019.
- DE VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro. **Princípios de Direito. Princípios jurídicos. Direito do Trabalho.** Revista da Faculdade de Direito da UFMG, n. 19-20, p. 29-49, fev. 2014. Disponível em: <<https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/1083>>. Acesso em: 05 nov. 2020.
- DIAS, Sueli de Souza. **A quem serve o diagnóstico de deficiência intelectual? Um estudo do desenvolvimento adulto na perspectiva da Psicologia dialógica.** 2014. xv, 201 f. Tese (Doutorado em Processos de Desenvolvimento Humano e Saúde). Universidade de Brasília, Brasília, 2014. Disponível em: <<http://repositorio.unb.br/handle/10482/17384>>. Acesso em: 23 mai 2020.
- FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. **Curso de Direito Civil:** parte geral. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2012. v. 1.
- FARO, Julio Pinheiro. **Políticas públicas, deveres fundamentais e concretização de direitos.** Revista Brasileira de Políticas Públicas, Brasília, v. 10, n. 1, 2013 p. 250-269. Disponível em: <[file:///D:/Downloads/2161-12654-1-PB%20\(1\).pdf](file:///D:/Downloads/2161-12654-1-PB%20(1).pdf)>. Acesso em: 05 nov 2020.
- FRANÇA, Tiago Henrique. **Modelo Social da Deficiência: uma ferramenta sociológica para a emancipação social.** Revista Lutas Sociais, São Paulo, vol.17 n.31, p.59-73, jul./dez. 2013. Disponível em: <<http://www4.pucsp.br/neils/revista/vol%2031/tiago-henriqueranca.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2020.
- GIUGNI, Gino. **Introducción al estudio de la autonomía colectiva.** Trad. José Luiz Monereo Pérez e José Antonio Fernández Avilés. Granada: Moares, 2004.
- GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Flexibilização dos direitos trabalhistas. Ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência.** São Paulo. LTr, 2009.
- GONÇALVES, Leandro Krebs. **Fundo social do trabalhador autônomo: proteção e regulamentação de direitos fundamentais.** 2015. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-30082017-142844/publico/Leandro_Krebs_Goncalves_Fundo_Social_do_Trabalhador_Autonomo.pdf>. Acesso em: 20 abr 2020.
- GUERRA FILHO, Willis Santiago. **Processo constitucional e direitos fundamentais,** 4 Ed. São Paulo: RCS, 2005.
- GUERRA FILHO, Willis Santiago. **Teoria da ciência jurídica.** São Paulo: Saraiva, 2001.
- HABERMAS, J. **Conhecimento e interesse.** Rio de Janeiro: Zahar, 1982.
- HEIDRICH, Leila. **Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: relendo a desigualdade e a busca da isonomia.** 2016. 113f. Dissertação (Programa de Pós-graduação em Política Social). Universidade Católica de Pelotas, Pelotas. Disponível em: <<http://tede.ucpel.edu.br:8080/jspui/handle/tede/578>>. Acesso em: 16 dez 2019.

- HUNT, Paul. 1966. **Stigma: The experience of disability**. London: Geoffrey Chapman.
- IBGE. 2010. **Cartilha do Censo 2010. Pessoas com Deficiência** / Luiza Maria Borges Oliveira / Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR) / Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD) / Coordenação-Geral do Sistema de Informações sobre a Pessoa com Deficiência; Brasília: 2012. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-Deficiencia-reduzido.pdf>>. Acesso em: 12 fev. 2020.
- IHERING, Rudolf von, **A Luta pelo Direito**. Tradução de João Vasconcelos. São Paulo: Forense, 2006.
- JACQUES, M. G. **Identidade e trabalho: uma articulação indispensável**. In: TAMAYO, A.; BORGES-ANDRADE, J. E.; CODO, W. (Orgs.). Trabalho, Organizações e Cultura. Rio de Janeiro: Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia, 1996. (Coletâneas da ANPEPP, n. 11).
- KELSEN, Hans. **Teoria geral das normas**. Trad. José Florentino Duarte. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1986.
- KELSEN, Hans. **Teoria pura do direito**. Trad. João Baptista Machado. São Paulo: Martins Fontes, 2006.
- LAUDA, Bruno Bolzon. **Influências em Ihering: investigação dos fundamentos de seu pensamento em sua fase madura**. Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM. 2009. Disponível em: <<https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/7037/4254>>. Acesso em: 04 nov 2020.
- LIMA, Francisco Gérson Marques de. **Igualdade de tratamento nas relações de trabalho**. São Paulo: Malheiros, 1997.
- LIMA, Firmino Alves. **Mecanismos antidiscriminatórios nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.
- LIMA, Márcia de Lourdes Bezerra dos Santos. **Tirando certas limitações, eu me vejo uma pessoa normal: o exercício da classificação social e o mercado de trabalho**. Campina Grande, 2018. 203 f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais). Universidade Federal de Campina Grande, Centro de Humanidades, 2018. Disponível em: <<https://core.ac.uk/download/pdf/250089635.pdf>>. Acesso em: 12 abr 2020.
- MARQUES, Fabíola. **Equiparação salarial por identidade no direito do trabalho brasileiro**. São Paulo: LTr, 2002.
- MARQUES, Hérica Janayna Bezerra de Menezes Macambira. **Uma análise das alterações do regime das capacidades no Ordenamento Jurídico Brasileiro após a Lei nº 13.146 de 06 de julho de 2015 e a necessidade de garantir o patrimônio mínimo como afirmação da dignidade**. Universidade de Fortaleza. 2018. Programa: Doutorado Em Direito Constitucional. Departamento: Centro de Ciências Jurídicas. Disponível em: <<https://uol.unifor.br/ou/ObraBdtdSiteTrazer.do?r&ns=true&obraCodigo=106828http://dspace.unifor.br/handle/te de/106828>>. Acesso em: 15 out 2019.
- MARX, K. **O capital: crítica da economia política**. São Paulo: Abril Cultural, 1983. (Os Economistas, v. 1).
- MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- MALDONADO FILHO, E. "Globalização e neoliberalismo: o surgimento do novo ou a volta ao passado?". In: Carrion, R.K. M. e Vizenini, P.G.F. (Orgs.), Globalização, Neoliberalismo, Privatizações: quem decide esse jogo? Porto Alegre: Ed. Universidade/UFRGS, 1997.
- MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Curso de direito administrativo. 17 ed. São Paulo: Malheiros, 2004.
- MEIRELES, Edilton. A Constituição do Trabalho: O Trabalho nas Constituições da Alemanha, Brasil, Espanha, França, Itália e Portugal. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2018.
- MIRANDA, Jorge. "Manual de Direito Constitucional, Tomo II – Introdução à Teoria da Constituição". 2a ed., Coimbra: Coimbra, 1983.
- MONEREO PÉREZ, José Luiz. **Derechos sociales de la ciudadanía y ordenamiento laboral**. Madrid: CES, 1996.
- MORAIS, Alexandre de. **Direitos Humanos Fundamentais: Teoria Geral, Comentários aos arts. 1º a 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, Doutrina e Jurisprudência**, 10ª ed. São Paulo: Atlas, 2013.
- MORIN, E. M. **Os sentidos do trabalho**. Revista de Administração de Empresas, v. 41, n. 3, 2001.
- MOROSINI, Fábio. **Globalização e Direito: Além da metodologia tradicional dos estudos jurídicos comparados e um exemplo do Direito Internacional Privado**. Brasília. a. 43 n. 172 out./dez. 2006.
- OIT BRASIL. Organização Internacional do Trabalho. OIT Brasília. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brazilia/conheca-a-oil/hist%C3%B3ria/lang-pt/index.htm>>. Acesso em: 19/04/2020
- NUNES, Luiz Antonio Rizzato. **A dignidade da pessoa humana e o papel do julgador**. Revista do Advogado, São Paulo, AASP, ano 27, n. 95, p. 119-135, dez. 2007

- ORSATTO, Sílvio Dagoberto. **A atuação do poder judiciário no estado constitucional em face do fenômeno da judicialização das políticas públicas no Brasil**. Revista Brasileira de Políticas Públicas, Brasília, v. 5, Número Especial, 2015 p. 238-251. Disponível em: <[file:///D:/Downloads/3049-15494-1-PB%20\(1\).pdf](file:///D:/Downloads/3049-15494-1-PB%20(1).pdf)>. Acesso em: 05 nov 2020.
- PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. **Direito do Trabalho e Ideologia**. Trad. Antonio Moreira. Coimbra: Almedina, 2001.
- PEREIRA, Ana Cristina Cypriano. **Processos de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: a apropriação da Solução Assistiva no Contexto das Organizações Brasil-Espanha. 2017**. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10183/157594>>. Acesso em: 01 fev. 2020.
- PEREIRA, Rodolfo Viana. **Hermenêutica filosófica e constitucional**. 2. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2007.
- PERELMAN, Chaïm. **Ética e direito**. Trad. Maria Ermantina de Almeida Prado Galvão. São Paulo: Martins Fontes, 2005.
- PETER, Christine Oliveira. **Do ativismo judicial ao ativismo constitucional no Estado de direitos fundamentais**. Revista Brasileira de Políticas Públicas, Brasília, v. 5, Número Especial, 2015 p. 62-87. Disponível em: <[file:///D:/Downloads/3094-15484-1-PB%20\(1\).pdf](file:///D:/Downloads/3094-15484-1-PB%20(1).pdf)>. Acesso em: 05 nov 2020.
- PEIXOTO, Fabiano Hatmann. **Análise da argumentação jurídica em decisão judicial: desenvolvimento e aplicação de modelo analítico-sintético / Analysis of the theory of juridical argumentation in judicial decision: development and application of analytical-synthetic model**. Revista Brasileira de Direito, Passo Fundo, v. 13, n. 3, p. 206-222, dez. 2017. Disponível em: <https://seer.imes.edu.br/index.php/revistadedireito/article/view/1916>. Acesso em 04 nov 2020.
- PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos, o Princípio da dignidade da pessoa humana e a Constituição de 1988**. São Paulo: Max Limonad. 2004.
- PIOVESAN, Sandra Dutra. **Sistema imersivo para inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho**. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Centro de Estudos Interdisciplinares em Novas Tecnologias da Educação. Programa de Pós-Graduação em Informática na Educação. Porto Alegre-RS. 2015. Doutorado. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10183/128913>>. Acesso em: 22 mai 2020.
- POPPER, Karl. **Conjecturas e refutações**. Trad. Sérgio Bath. 2. ed. Brasília: Universidade de Brasília, 1982.
- QUEIROZ, Cristina. **O princípio da não-reversibilidade dos direitos fundamentais sociais. Princípios dogmáticos e prática jurisprudencial**. Coimbra: Coimbra Editora, 2006.
- RANGEL, F. A., Foucault, Lévinas e Marx em leituras sobre a escola no cuidado de si de pessoas com deficiência. Universidade Federal do Espírito Santo. PPG - Teses de doutorado. 12-Mar-2012. Disponível em: <<http://repositorio.ufes.br/handle/10/2143>>. Acesso em: 21 mai 2020.
- RESENDE, Emerson Albuquerque. **O direito fundamental ao trabalho da pessoa com deficiência no Brasil: caminhos para a eficácia social**. 2016. 287 f. Dissertação (Pós-Graduação em Direito) - Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, 2016. Disponível em: <<https://ri.ufs.br/handle/riufs/4385>>. Acesso em: 14 dez 2019.
- REY PÉREZ, José Luis. **El derecho al trabajo en las sociedades sin empleo como principal problema**. In: GARRIDO GÓMEZ, María Isabel (ed.). La eficacia de los derechos sociales hoy. Madrid: Dykinson, 2013.
- ROHM, R. H. D.; LOPES, N. F. **O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno: uma abordagem crítica**. Cadernos EBAPE.BR, v. 13, n. 2, 2015. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/cebape/v13n2/1679-3951-cebape-13-02-00332.pdf>>. Acesso em: 03 abr 2020.
- SALGUEIRO, Gustavo Herrera. **A sociedade em rede e a eficácia dos movimentos sociais no Brasil**. 2018. 125 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, SE, 2018. Disponível em: <<http://ri.ufs.br/jspui/handle/riufs/10759>>. Acesso em: 09 abr 2020.
- SANT'ANA, Maurício Requião de. **Autonomia, incapacidade e transtorno mental: Propostas pela promoção da dignidade**. Universidade Federal da Bahia. Faculdade de Direito. Programa de Pós-graduação em Direito. Doutorado - Relações Sociais e novos direitos. 2015. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/17254/1/Tese%20Maur%C3%ADcio%20Requi%C3%A3o.pdf>>. Acesso em: 04 nov 2020.
- SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 18. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2018.
- SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 7. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

Andréa Paula Oliveira

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: o paradigma do século 21**. Inclusão: Revista da Educação Especial, p. 19-23, out. 2005. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/revistainclusao1.pdf>>. Acesso em: 02 mai. 2020.

SAHYOUN, Najla Pinterich. **Os reflexos do Estatuto da Pessoa com Deficiência no casamento à luz do transconstitucionalismo**. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Programa: Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito. Departamento: Faculdade de Direito. 2019. Disponível em: <<https://tede2.pucsp.br/handle/handle/22367>>. Acesso em: 10 dez 2019.

SILVA, Ana Paula Donizete da. **A inclusão social pelo trabalho em Campinas: um debate sobre o direito, o desejo e a necessidade de acesso ao trabalho para as pessoas com transtornos mentais**. 2015. 80 f. Dissertação (mestrado profissional) - Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Ciências Médicas, Campinas, SP. Disponível em: <<http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/313049>>. Acesso em: 27 abr. 2018.

SOARES, Ricardo Mauricio Freire. **Hermenêutica e interpretação jurídica**. 3ª ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **A Fúria**. Revista LTr., v.66, 2002.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. 2014. **Velhas e novas ameaças do neoliberalismo aos direitos trabalhistas**. Disponível em <http://cartamaior.com.br/?Editoria/Principios-Fundamentais/Velhas-e-novas-ameacas-do-neoliberalismo-aos-direitos-dos-trabalhadores/40/32475>. Acesso em: 19 abr 2020.

SUPIOT, Alain. **Homo Juridicus: Ensaio sobre a função antropológica do direito**. Tradução: Maria Ermantina de Almeida Prado Galvão – São Paulo: WMF Martins Fontes, 1ª ed. 2007.

SUPIOT, Alain. **La Gouvernance par les nombres – Cours au Collège de France (2012-2014)**. Paris: IEA Nantes/Fayard, 2015.

SUPIOT, Alain. **Governance by Numbers: The Making of a Legal Model of Allegiance**. Saskia Brown trans. Bloomsbury, 2017.

SUPIOT, Alain. **Lei e trabalho. Um mercado mundial de regras?** Tradução: Rinaldo José Varussa. Disponível em: <<http://saber.unicef.org/brazil/index.php/temposhistoricos/article/view/9013/6604>>. Acesso em: 19 abr 2020.

SUPIOT, Alain. **Crítica do direito do trabalho**. Tradução do original francês intitulado: Critique du droit du travail. 1ª edição "Quadrige", 2002. Presses Universitaires de France - Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. São Paulo: LTR Editora, 2000.

STOLZE, Pablo. **Estatuto da pessoa com deficiência e sistema de incapacidade civil**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 20, n. 4411, 30 jul. 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/41381>>. Acesso em: 27 mar. 2020.

UNICEF BRASIL. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Biblioteca.1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/ip/resources_10133.htm>. Acesso em: 13 de jan 2020.

VARELLA, Marcelo D. **Direito Internacional Público**. São Paulo: Saraiva, 2012.

VASCONCELOS, Arnaldo. **Teoria da norma jurídica**. 6. ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

VIANA, Márcio Túlio. **A proteção social do trabalhador no mundo globalizado - O direito do trabalho no limiar do século XXI**. Revista da Faculdade de Direito da UFMG, n. 37, p. 153-186, fev. 2014. Disponível em: <<https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/1145>>. Acesso em: 04 nov. 2020.

VERDÚ, Pablo Lucas (Compilador). **Prontuario de Derecho Constitucional**. Granada: Editorial Comares, 1996.

XEXÉO, Leonardo Monteiro. **Os impactos da lei brasileira de inclusão na capacidade negocial da pessoa com deficiência**. 2019. 162 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2019. Disponível em: <<https://tede2.pucsp.br/handle/handle/22365>>. Acesso em: 10 fev 2020.

WANDELLI, Leonardo. **O Direito ao Trabalho como Direito Humano e Fundamental**. 2010. Universidade Federal do Paraná. Disponível em: <[https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/20912/o%20direito%20ao%20trabalho%20como%20direito%20humano%20e%20fundamental\(leonardo%20wandelli\).pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/20912/o%20direito%20ao%20trabalho%20como%20direito%20humano%20e%20fundamental(leonardo%20wandelli).pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 04 nov 2020.



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE DIREITO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU
DOUTORADO EM DIREITO

ANDRÉA PAULA DOS REIS SANTOS OLIVEIRA
Orientador: Prof. Dr. EDILTON MEIRELES DE OLIVEIRA SANTOS

ANEXO A - SOFTWARES DE APOIO AOS DEFICIENTES INTELECTUAIS DESENVOLVIDOS PELA UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA-UNB

FIGURA 25 – Softwares para suplantar as barreiras que impeçam o desenvolvimento social da PcDI.



Fonte: <http://www.projeto-participar.unb.br/>. Acesso em 28 jan.2020.

FIGURA 26 – Aplicativo para facilitar a comunicação da PcDI.



Fonte: <http://www.projeto-participar.unb.br/>. Acesso em 28 jan.2020.

O software educacional Participar para Tablets é uma ferramenta pedagógica de apoio a professores atuantes no processo de alfabetização de jovens e adultos com deficiência intelectual. O objetivo é que o educando passe a ser capaz de comunicar-se por meio de computadores.

OPERA SOMENTE EM TABLETS COM ANDROID 4.2.2 OU SUPERIOR. (Foi testado nas marcas Acer, LG e Samsung).

USE TELA DE 10 POLEGADAS COM 1.280 X 800 PIXELS

FIGURA 27 – Aplicativo Participar 2 novas atividade em computador para o desenvolvimento da comunicação da PcDI.



O software educacional “Participar 2” é uma ferramenta pedagógica complementar ao trabalho já desenvolvido pelos professores atuantes no processo de alfabetização de jovens e adultos com deficiência intelectual. O objetivo é ampliar as possibilidades de comunicação alternativa do estudante por meio do uso de computadores. Esta segunda versão do programa apresenta novas atividades contextualizadas, com expansão do conteúdo da primeira versão. Ressalte-se que a alfabetização é um dos requisitos importantes para propiciar uma melhor autonomia e possível inclusão social.

OPERA EM WINDOWS E EM LINUX EDUCACIONAL E NÃO OPERA EM TABLETS.

FIGURA 28 – Aplicativo somar para desenvolvimento da matemática pela PcDI.



O “Somar” é um software educacional voltado ao ensino social da matemática a jovens e adultos com deficiência intelectual. Estão contempladas atividades que possuem aplicabilidade prática dos números, usabilidade de cédulas monetárias e de calculadora para efetuar transações comerciais,

bem como o uso de relógio digital para o ensino de horários cotidianos do estudante. O domínio dessas habilidades pode possibilitar uma maior autonomia e inclusão social.

OPERA EM WINDOWS E EM LINUX EDUCACIONAL.NÃO OPERA EM TABLETS.

FIGURA 29 – Aplicativo somar para uso em tablets.



O “Somar” é um software educacional voltado ao ensino social da matemática a jovens e adultos com deficiência intelectual. Estão contempladas atividades que possuem aplicabilidade prática dos números, usabilidade de cédulas monetárias e de calculadora para efetuar transações comerciais, bem como o uso de relógio digital para o ensino de horários cotidianos do estudante. O domínio dessas habilidades pode possibilitar uma maior autonomia e inclusão social.

OPERA SOMENTE EM TABLETS COM ANDROID 4.2.2 OU SUPERIOR (foi testado nas marcas Acer, LG e Samsung)

USE TELA DE 10 POLEGADAS COM 1.280 X 800 PIXELS.

FIGURA 30 – Aplicativo Atividades da vida, para ações de autocuidado pela PcDI.



O “Atividades de Vida” é um software educacional para o desenvolvimento de ações funcionais concernentes ao autocuidado de jovens e adultos deficientes intelectuais.

Opera em Windows e em Linux educacional.

FIGURA 31 – Aplicativo organizar, para gerenciamento do tempo.



O “Organizar” é um software educacional de apoio ao ensino de gerenciamento do tempo e estações climáticas para jovens e adultos com deficiência intelectual.

FIGURA 32 – Aplicativo comunicação funcional, para facilitar a interlocução social da PcDI



O “Comunicação Funcional” é um Aplicativo de Apoio à Interlocução Social para Deficientes Intelectuais não Alfabetizados.

Opera somente em smartphones com android 4.2.2 ou superior. Use tela de 5 polegadas.

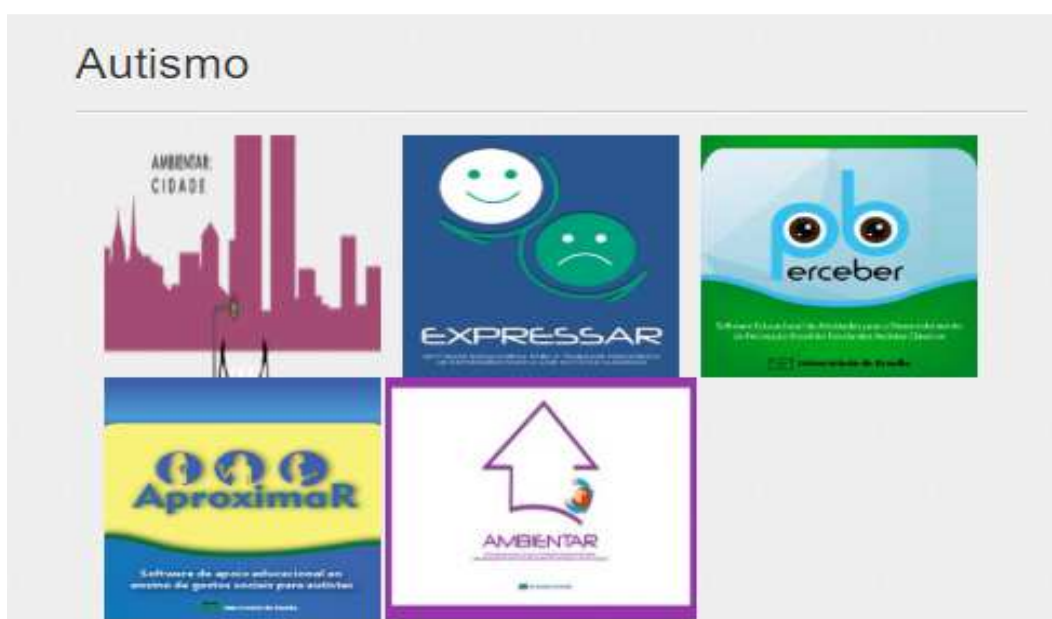
FIGURA 33 – Aplicativo Atividades da vida para celular.



O “Atividades de Vida” (versão para celular) é um software educacional para o desenvolvimento de ações funcionais concernentes ao autocuidado de jovens e adultos deficientes intelectuais.

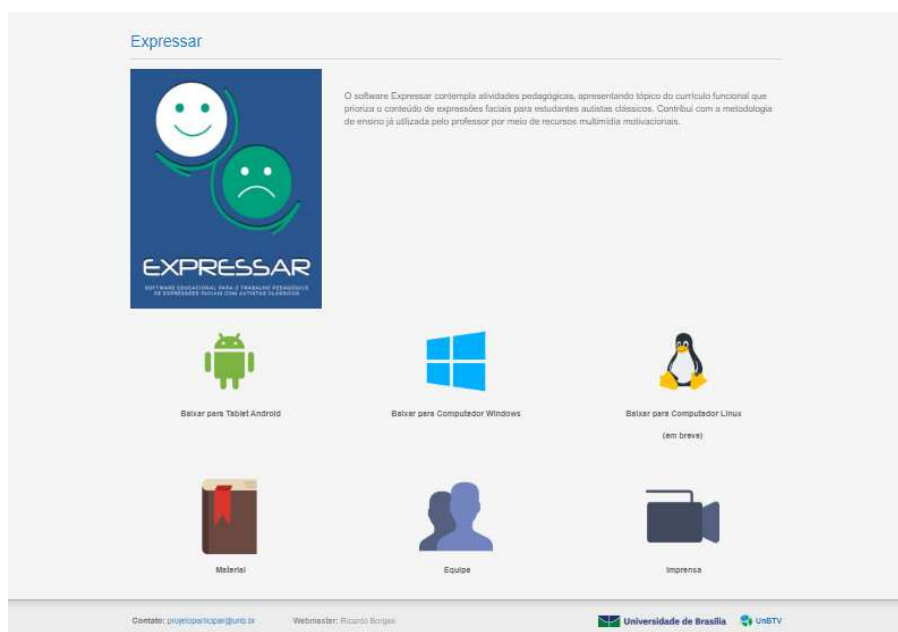
Opera em telefones celulares com sistema android (não opera em ios), use tela de 5 polegadas ou maior.

FIGURA 34 – Softwares para Autistas.



Fonte: <http://www.projetoparticipar.unb.br/>. Acesso em 28 jan.2020.

FIGURA 35 – aplicativo expressar, para desenvolvimento das expressões faciais.



O software “Expressar” contempla atividades pedagógicas, apresentando tópico do currículo funcional que prioriza o conteúdo de expressões faciais para estudantes autistas clássicos. Contribui com a metodologia de ensino já utilizada pelo professor por meio de recursos multimídia motivacionais.

FIGURA 36 – Aplicativo Aproximar, para desenvolvimento dos gestos sociais para PcDI/AUTISMO.

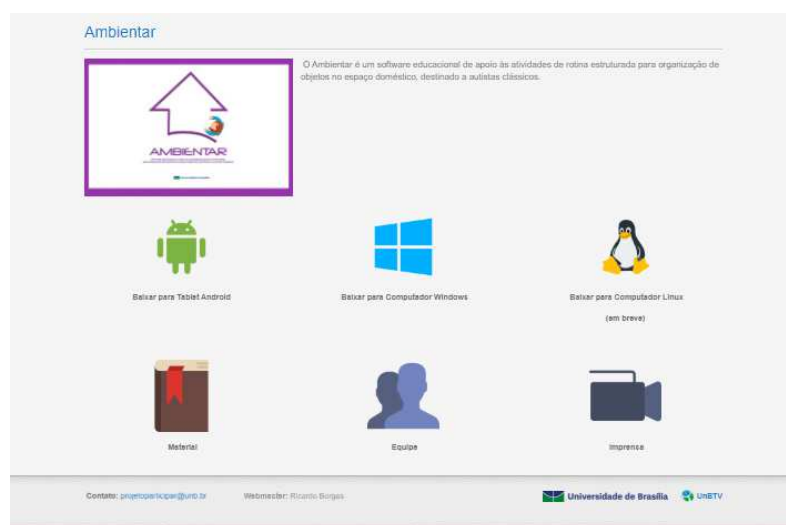


O “Aproximar” é um software inédito para apoio educacional ao ensino de gestos sociais para autistas clássicos, tais como mandar beijo, acenar a mão e fazer movimentos de sim e de não com a

cabeça. O sensor de movimento Kinect for Windows é empregado para detectar os movimentos do estudante e chamar vídeos de reforço positivo para os acertos que o estudante tiver. O objetivo é aproximar as pessoas do estudante nos diversos locais que ele frequenta. Isso pode promover uma possível ampliação da convivência social dele.

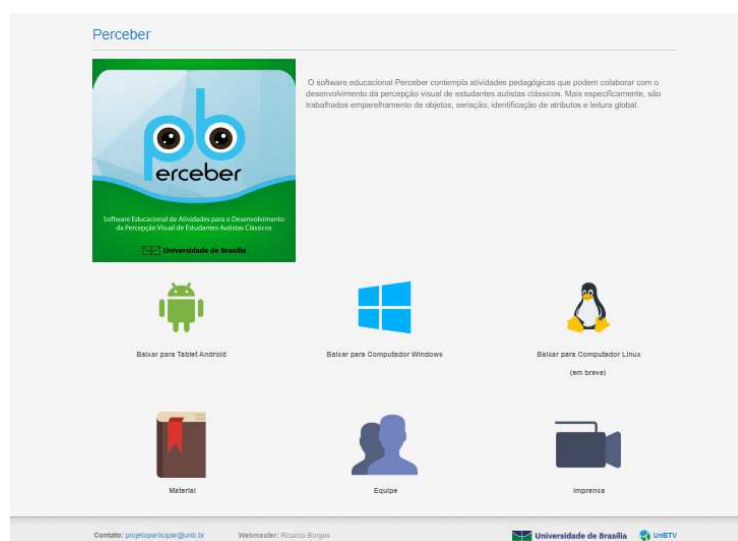
Requer que um sensor "kinect 360 para xbox" esteja conectado ao computador. Está disponível em lojas de informática e de jogos eletrônicos. Não opera em tablets.

FIGURA 37 – Aplicativo Ambiental para apoiar atividades de rotina da PCDI/AUTISTA.



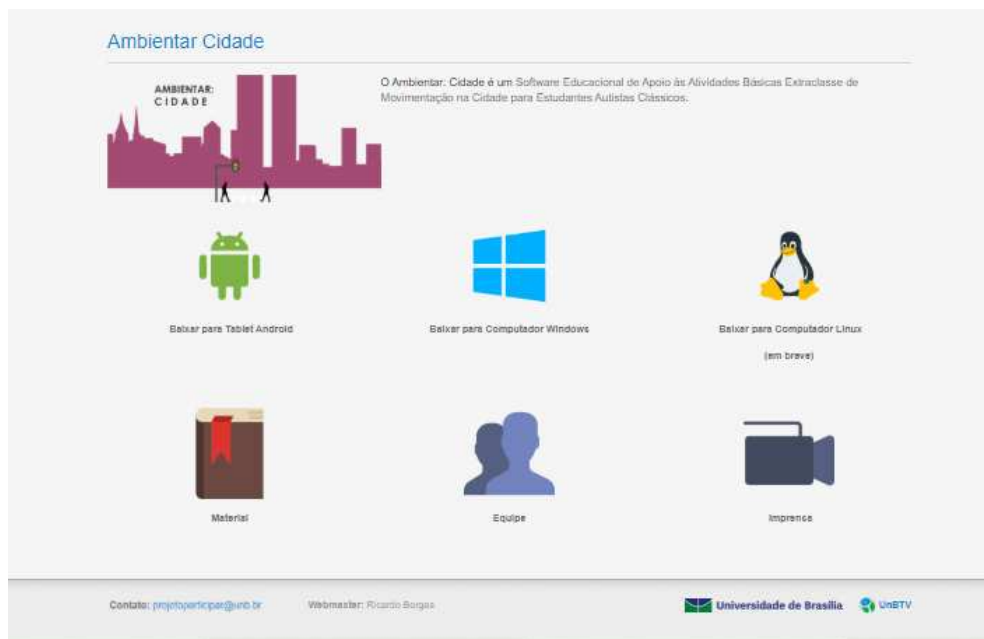
O “Ambientar” é um software educacional de apoio às atividades de rotina estruturada para organização de objetos no espaço doméstico, destinado a autistas clássicos.

FIGURA 38 – Aplicativo Perceber para desenvolvimento da percepção visual da PCDI/AUTISTA.



O software educacional “Perceber” contempla atividades pedagógicas que podem colaborar com o desenvolvimento da percepção visual de estudantes autistas clássicos. Mais especificamente, são trabalhados emparelhamento de objetos, seriação, identificação de atributos e leitura global.

FIGURA 39 – Aplicativo Ambiental para desenvolvimento de atividades básicas da PcDI/AUTISTA.



O “Ambientar: Cidade” é um Software Educacional de Apoio às Atividades Básicas Extraclasse de Movimentação na Cidade para Estudantes Autistas Clássicos.

ANEXO B - PROGRAMA MEU EMPREGO/TRABALHO INCLUSIVO DO GOVERNO DE SÃO PAULO-SP

FIGURA 40 – Portal do Programa meu emprego/Trabalho do Governo do Estado de São Paulo.



Fonte: Governo do Estado de São Paulo-SP. Programa Meu Emprego/Trabalho Inclusivo Disponível em: <<http://www.trabalhoinclusivo.com.br/>>. Acesso em 10 de mar. de 2020.

O Programa “Meu Emprego/Trabalho Inclusivo”- é um programa do Governo de SP com o objetivo promover a inclusão, permanência e desenvolvimento profissional de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Também desenvolve a qualificação profissional e empreendedora: - Intermediação de mão de obra (Vagas de Emprego); - Emprego Apoiado.

Visa beneficiar tanto candidatos quanto empresas. Oferece mapeamento do perfil e habilidades funcionais, cursos de qualificação profissional e empreendedora, identificação de oportunidades de trabalho, compatibilização de vagas, laudo médico e funcional para a pessoa com deficiência.

Já para a empresa oferece, busca ativa de candidatos com deficiência, apoio na definição das vagas de trabalho, encaminhamento e orientação, orientação para análise de funções, palestras de sensibilização e apoio (por meio da metodologia do emprego apoiado) ao processo de inclusão profissional.

O Trabalho Inclusivo está ancorado em 6 ações:

1-Qualificação profissional e empreendedora: O Centro Paula Souza e o Sebrae oferecem cursos de qualificação profissional e empreendedora compatíveis com cada tipo de deficiência, com dois módulos: técnico e empreendedor.

2- Intermediação de mão de obra: Os Postos de Atendimento ao Trabalho (PAT) e os Polos de Empregabilidade Inclusivos (PEI) recebem as vagas de emprego das empresas e disponibilizam as oportunidades aos candidatos. Ainda realizam emissão de carteira de trabalho e habilitação do seguro-desemprego.

3- Emprego Apoiado: Os Polos de Empregabilidade, desenvolvidos pela Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência, tem como objetivo apoiar a inclusão do candidato para aumentar a taxa de permanência e desenvolvimento profissional da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. O Emprego Apoiado também oferece suporte às equipes de Recursos Humanos das empresas. No momento, o serviço está disponível na Capital e Região Metropolitana de São Paulo.

4- Busca ativa: Com o apoio das Secretarias de Desenvolvimento Social, Educação e de Justiça, o governo estadual realiza uma busca ativa na captação de candidatos. Ainda em 2019, o objetivo é aumentar a taxa de ocupação das vagas cadastradas (estimativa de 5 mil colocados no mercado de trabalho).

5- Entrevista profissional: A Secretaria dos Direitos da Pessoa com Deficiência, por meio dos Polos de Empregabilidade Inclusivos (PEI), orienta os candidatos ao mercado de trabalho e faz entrevistas individuais para o mapeamento das habilidades e perfis profissionais. No momento, o serviço é realizado na Capital e Região Metropolitana de São Paulo.

6- Habilidade profissional: Realização de avaliações médicas e de funcionalidades para análise específica das habilidades do candidato, recomendando as melhores funções e trabalhos de acordo com suas aptidões. Neste ano, o objetivo é realizar um piloto para avaliações de pessoas com deficiência no IMESC e HC-SP.

O programa é realizado em parceria com 6 secretarias: Secretaria de Desenvolvimento Econômico, Direitos da Pessoa com Deficiência, Desenvolvimento Social, Saúde, Educação e Justiça. Além disso, ainda conta com a participação do Centro Paula Souza, Sebrae, Hospital das Clínicas-SP e Instituto de Medicina Social e de Criminologia de São Paulo (Imesc).

CURSOS OFERECIDOS (17 MIL VAGAS DISPONÍVEIS NA CAPITAL E INTERIOR EM 2019):

- Ajudante de cozinha
- Almoxarife e estoquista
- Assistente administrativo
- Assistente de cabeleireiro
- Assiste de logística
- Assistente de RH
- Auxiliar de produção em computador
- Auxiliar de programação de computador
- Auxiliar de web designer
- Barbeiro
- Barman
- Bartender

- Camareira
- Chocolateiro
- Copeiro
- Cozinheiro industrial
- Cuidador de idosos
- Culinária Básica
- Desenhista de produtos gráficos para Web
- Desenvolvedor de aplicativos para mídias
- Garçom
- Informática básica com Open Office e Windows
- Locução para Rádio e TV - Básico
- Manicure e Pedicure
- Maquiagem - técnicas profissionais
- Montador de mesa para festas
- Operador de Caixa
- Operador de computadores
- Operador de Telemarketing
- Organização e promoção de festas e eventos
- Padeiro
- Penteados para festas e eventos
- Pizzaiolo
- Práticas de mídias sociais
- Salgadeiro
- Técnicas de apresentação de TV e Internet
- Técnicas de bijuterias - montagem e criação
- Técnicas de vendas
- Velas aromáticas e decorativas

Qual é o público-alvo?

Pessoas com deficiência acima de 16 anos de idade, residentes no Estado de São Paulo.

Como a população e as empresas terão acesso ao Programa?

Candidatos:

Residentes na Cidade e Região Metropolitana de São Paulo podem procurar os Polos de Empregabilidade Inclusiva (PEI) localizados na Rua Boa Vista 170 (PEI Centro) e na Rodovia dos Imigrantes, Km 11,5 – Casa 19 (PEI Imigrantes). Já os candidatos residentes em outros municípios, podem procurar o Posto de Atendimento ao Trabalhador (PAT) mais próximo de sua residência, ou realizar o cadastro por meio de do site www.trabalhoinclusivo.sp.gov.br.

Empresas:

As empresas que optarem pela adesão ao Programa, devem realizar cadastro por meio do site www.trabalhoinclusivo.sp.gov.br.

Serviços disponíveis nos PATS/ Poupatempos/ CICs

Busca ativa, cursos de qualificação e intermediação de mão de obra (oportunidades de emprego).

Serviços disponíveis nos PEIs – Polos de Empregabilidade Inclusivos

Busca ativa; entrevistas individuais; mapeamento das habilidades profissionais; cursos de qualificação; intermediação de mão de obra e oferta de emprego apoiado.

FIGURA 41 – Fichas para Cadastro de vaga de Trabalho PcD e Capacitação.

(A)

Assista ao Vídeo

Assista ao Vídeo de divulgação do Programa Meu Emprego - Trabalho Inclusivo e fique por dentro de tudo o que o programa pode oferecer para você.

Quer se candidatar a uma vaga de trabalho?

Preencha todos os campos, nossa equipe irá entrar em contato com você.

Nome

Endereço Completo

Cidade

E-mail

DDD + Telefone (Obrigatório)

Qual seu tipo de deficiência?

- Deficiência Visual
- Deficiência Auditiva
- Deficiência Intelectual
- Físico
- Psicossocial
- Deficiência Física
- Deficiência Múltipla
- Não/Inferior do PDS

Fazer Inscrição

(B)

Inscreva-se para um curso de capacitação

Preencha todos os campos, nossa equipe irá entrar em contato com você.

Nome

Endereço Completo

Cidade

E-mail

DDD + Telefone (Obrigatório)

Qual seu tipo de deficiência?

- Deficiência Visual
- Deficiência Auditiva
- Deficiência Intelectual
- Físico
- Psicossocial
- Deficiência Física
- Deficiência Múltipla
- Não/Inferior do PDS

Fazer Inscrição

É empresa e deseja fazer a adesão ao programa?

Clique no botão ao lado, preencha o formulário e realize um contato de nossa equipe.

Cadastrar Empresa

ANEXO C - GOVERNO DO ESTADO DE SANTA CATARINA. SINCORDE-SC. SISTEMA DE INFORMAÇÕES PARA A COORDENADORIA NACIONAL DE INTEGRAÇÃO PARA A PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA DE SANTA CATARINA, INTEGRANTE DO SICORDE (CORDE-SEDH)

FIGURA 42 – Formulário de Cadastro de pessoas com Deficiência do Estado de Santa Catarina-SC.

Sistema de Informações da Coordenadoria Nacional de Integração da Pessoa Portadora de Deficiência

Formulário de Cadastro de Pessoas com Deficiência

Se você é uma pessoa com deficiência, cadastre-se através do formulário abaixo. Os campos marcados com asterisco são obrigatórios.

Nome *

Data de nascimento *

E-mail *

Telefone de contato *

Sexo *

Masculino

Feminino

Tipo de Deficiência *

Física

Auditiva

Visual




Mental

Detalhes da Deficiência

Endereço Completo *

Cidade/UF *

CEP (apenas números) *

  **Secretaria de Estado da Assistência Social, Trabalho e Habitação** 

Fonte: Governo do Estado de Santa Catarina. Disponível em: <http://www.conede.sc.gov.br/index.php?option=com_jforms&view=form&id=3&Itemid=31>. Acesso em 10 mar. 2020.

O SICORDE (CORDE-SEDH) é o Sistema de Informações da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), da Secretaria Especial dos Direitos Humanos - SEDH, Presidência da República, com o apoio do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento - PNUD/ONU e da Agência Brasileira de Cooperação - ABC, Ministério das Relações Exteriores.

E, além de respNo qual à proposta de ação governamental do Programa Nacional de Direitos Humanos, que recomenda a criação de sistemas de informações na forma de Base de Dados concernentes a pessoas portadoras de deficiência, vem resgatar compromissos assumidos pela CORDE, em 1993, em nome do Governo Brasileiro, com a *Red Iberoamericana de Cooperación Técnica para el Desarrollo de Políticas de Atención a Personas Mayores y Personas con Discapacidad*.

Também assume, após o Decreto nº 3.298/99, Capítulo X, Art. 55, o papel catalisador e disseminador de informações sobre políticas e ações na área da deficiência.

Pelo acesso a Bases de Dados de outras organizações nacionais como de países estrangeiros ou internacionais o leque de informações torna-se bastante vasto.

As Bases de Dados são dinâmicas e torna-se essencial a colaboração dos usuários, para seu constante enriquecimento e atualização.

Já o SICORDE-SC é um Sistema de Informações, por meio de de um site, que engloba toda base de dados do SICORDE (CORDE-SEDH), (Leis Internacionais, Leis Nacionais e demais informações nacionais). Mantem a base de dados do SICORDE (CORDE-SEDH) e inclui a Legislação Estadual (SC), Legislação Municipal (Municípios de Santa Catarina), artigos diversos na área de deficiência em Santa Catarina e informações referentes à Propostas Legislativas em Santa Catarina, Com o intuito de alcançar o objetivo do SICORDE (CORDE-SEDH), que é desenvolver uma série de bases de dados informativos, na área da deficiência, para uso de organizações governamentais e não-governamentais, nacionais e estrangeiras, universidades, pesquisadores, especialistas e dos próprios portadores de deficiência e demais interessados na questão.

O SICORDE-SC é base de informações sobre deficiência em SC, o projeto foi elaborado e é integrado ao CONEDE - Conselho Estadual dos Direitos da Pessoa com Deficiência em Santa Catarina, que é vinculado à Secretaria do Estado da Assistência Social, Trabalho e Habitação.

ANEXO D - RELAÇÃO DOS NÚCLEOS DO SISTEMA NACIONAL DE INFORMAÇÕES SOBRE DEFICIÊNCIA NO BRASIL-SICORDE/BRASIL

TABELA 163 – Lista de Núcleos do SICORDE

NÚCLEOS DO SICORDE NO BRASIL
Sistema Nacional de Informações sobre Deficiência
Região Centro-Oeste
Distrito Federal
Promotoria de Justiça de Defesa do Idoso e do Portador de Deficiência Eixo Monumental, Praça do Buriti, Lote 02, Ed. Sede do MPDFT, 1º andar CEP: 70944-900 Tel.: (61) 343-9721 -- E-mail: prodide@mpdft.gov.br
Goiás
Procuradoria-Geral de Justiça do Estado de Goiás Rua 82, s/n, 7º andar - Centro Administrativo 74.088-900 - Goiânia/GO Tel.: 0xx62-216-2557 -- Fax.: 0xx62-223-3752 -- E-mail: caocidadao@mp.go.gov.br
Mato Grosso do Sul
Secretaria de Estado de Justiça e Cidadania Parque dos Poderes, Bloco IV 79.031-920 - Campo Grande/MS Tel.: 0xx67-726-4044 -- E-mail: justica@prodasul.com.br
Região Nordeste
Alagoas
Secretaria de Estado da Educação e do Desporto Rua Barão de Alagoas, 141 - Centro 57.020-210 - Maceió/AL Tel. 82-XX-221-4040 -- Fax. 82-XX-221-5236 -- E-mail: fagundes@sed.al.gov.br
Bahia
Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais de Salvador - APAE Rua Rio Grande do Sul, 545 - Pituba 41.830-141 - Salvador/BA Tel. 71-XX-353-6407 -- Fax. 71-XX-359-2683 – Email: http://www.bahianet.com.br/usr/apae E-mail: apae@bahianet.com.br
Paraíba
Fundação Centro Integrado de Apoio ao Portador de Deficiência - FUNAD Rua Orestes Lisboa, S/N - Conjunto Pedro Gondim 58.031-090 - João Pessoa/PB Tel. 83-XX-244-0707 -- Fax. 83-XX-224-1525
Pernambuco

Núcleo da Diversidade do MPPE
 Coordenação geral: Centro de Apoio Operacional das Promotorias de Justiça de Defesa da Cidadania (CAOP-CIDADANIA),

Promotora de Justiça Glória Maria Pereira da Costa de Souza Ramos
 CAOP-CIDADANIA: (81) 3182 7469 / 3182 7411 -- Site: caopjdc@mp.pe.gov.br -- MP.PE

Núcleo da Diversidade do Recife

Coordenação Executiva: Promotora de Justiça Judith Pinheiro Silveira Borba

Av. Visconde de Suassuna, 99, Boa Vista, Recife (Centro Cultural Rossini Alves Couto)

(81) 3182 7478 ou (81) 3221 3907 nucleorc@mp.pe.gov.br -- Funciona das 12h às 18h, de segunda a sexta-feira

Núcleo da Diversidade de Petrolina (Sertão)

Coordenação Executiva: Promotora de Justiça Ana Rúbia Torres de Carvalho

Av. Fernando Menezes de Góes, 625, Centro, Petrolina, CEP 56.304-020

(87) 3866 6400 / 3866 6381 mppetrolina@gmail.com -- Aberto ao público das 7h30 às 11h, segunda a sexta-feira

Núcleo da Diversidade de Caruaru (Agreste)

Coordenação Executiva: Promotor de Justiça Edgar José Pessoa Couto

Av. José Florêncio Filho, s/n, Maurício de Nassau, no Fórum Juiz Demóstenes Batista Veras, Caruaru,

CEP 55.014837

(81) 3719 9196 nucleodiversidadecaruaru@gmail.com Funciona das 12h às 18h, de segunda a sexta-feira

Núcleo da Diversidade do Ministério Público de Pernambuco (unidade Recife)

Av. Visconde de Suassuna, 99, Centro Cultural Rossini Alves Couto, Santo Amaro

nucleorc@mp.pe.gov.br , <http://www.mp.pe.gov.br>

Maranhão

Promotoria Especializada dos Direitos dos Cidadãos Portadores de Deficiência e Idosos

Av. Carlos Cunha, s/n, Jaracati, Sala 135

Tel.: (98) 219-1816 e 219-1904 -- Ramal interno: 1816 ou 1904 -- Email: www.pgj.ma.gov.br

Rio Grande do Norte

Secretaria de Estado, da Justiça e da Cidadania

Subcoordenadoria para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência

Centro Administrativo do Estado, BR 101, Km 0 - Lagoa Nova

59.064-901 - Natal/RN

Tel. 84-XX-231-5126 -- Fax. 84-XX-212-1935

Região Norte

Amazonas

Procuradoria Geral de Justiça do Estado do Amazonas

Rua 24 de maio, 321, Centro

69010-080 - Manaus/AM

Tel.: (92) 642-6352 -- Fax : (92) 642-3032 -- E-mail: mpamazonas@buriti.com.br

Pará

Ministério Público do Estado do Pará

Rua Ângelo Custódio, 36 - Cidade Velha

66.023-090 - Belém/PA

Tel. 91-XX-242-5639 - Ramal 409/416/411-- Fax. 91-XX-210-3550 -- Email:

<http://www.mp.pa.gov.br/deficiente.htm>

E-mail: deficiente@mp.pa.gov.br

Rondônia

Ministério Público do Estado de Rondônia
Rua Almirante Barroso, 1403 - Centro -- Porto Velho/RO
Tel. 69-XX-224-3949 / 224-2087 -- Site: <http://www.prro.mpf.gov.br> -- E-mail:
procuradores@prro.mpf.gov.br

Tocantins

Procuradoria-Geral de Justiça do Estado do Tocantins
Praça dos Girassóis s/n
77.000-000 - Palmas/TO
Tel.: 0xx63-218-3576 -- Fax.: 0xx63-218-3547 -- Site:<http://www.mp.to.gov.br> -- E-mail:
mp.to@uol.com.br

Região Sudeste

Minas Gerais

Secretaria de Estado do Trab. da Assist. Social da Criança e do Adolescente
Coordenadoria de Apoio e Assistência à Pessoa Deficiente - CAADE/MG
Rua da Bahia, 2200 - Térreo
30.160-012 - Belo Horizonte/MG
Tel. 31-XX-275-4145 / 292-2065 -- Fax. 31-XX-275-3301 -- Site: <http://www.caade.mg.gov.br>

Rio de Janeiro

Centro de Vida Independente do Rio de Janeiro - CVI/RJ
Rua Marquês de São Vicente, 225 - Estacionamento da PUC-Gávea/Rio
22.451-041 - Rio de Janeiro/RJ
Tel./Fax. 21-XX-512-1088 / 239-6547 -- E-mail: cvirj@cvi.puc-rio.br

São Paulo

SORRI-BRASIL - Integração Social de Pessoas com Deficiência
Rua Benito Juarez, 70
04.001-806 - São Paulo/SP
Tel. 11-XX-570-6591, Fax. 11-XX-570-8447 -- Site: <http://www.entreamigos.com.br> -- E-mail:
sorribrasil@uol.com.br

Ministério Público do Estado de São Paulo
Centro de Apoio Operacional das Promotorias de Justiça Cíveis, de Acidentes do Trabalho, do Idoso e da Pessoa Portadora de Deficiência.
Rua Riachuelo, 117 – 7º andar - sala 35 - CEP. 01007-904 - São Paulo - SP
Tel.: 11- 3119-9597, Fax.: 11- 3119-9590 -- Site: <http://www.sp.gov.br/sicorde.htm> -- E-mail:
sicorde@mp.sp.gov.br

Região Sul

Paraná

Federação das APAEs do Estado do Paraná
Rua Brigadeiro Franco, 2560 - Rebouças
88.220-100 - Curitiba/PR
Tel. 41-XX-332-4321 -- Fax. 41-XX-332-4463 -- E-mail: apae@bomjesus.com.br

Rio Grande do Sul

Fundação de Atendimento ao Deficiente e ao Superdotado do Rio Grande do Sul - FADERS

Rua Duque de Caxias, 418

90.010-280 - Porto Alegre/RS

Tel. 51-XX-228-2112 -- Fax. 51-XX-228-2112 -- E-mail: faders@pro.via-rs.com.br

Santa Catarina

Fundação Catarinense de Educação Especial - FCEE

Rua Paulino Pedro Hermes, 2785 - Nossa Senhora do Rosário

88.020-070 - São José/SC

Tel. 48-XX-246-1622 Ramal 125 / 171 -- Fax. 48-XX-221-3190 -- Site: <http://www.sc.gov.br/webfcee>

E-mail: fcee01@email.sc.gov.br

Fonte: AMPID – Associação Nacional dos Membros do Ministério Público de Defesa dos Direitos dos Idosos e Pessoas com Deficiência. Disponível em: <<http://www.ampid.org.br/ampid/Sicorde.php>>. Acesso em 10 mar. 2020.

ANEXO E - PAINEL DE INFORMAÇÕES E ESTATÍSTICAS DA INSPEÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL. VAGAS PcD PREENCHIDAS

FIGURA 43 – Portal de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho.



Fonte: Relação Anual de Informações Sociais(RAIS).Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em 06 mai. 2020.

Dados apresentados pelo Projeto Cooperativo de Pesquisa e Desenvolvimento entre UnB-FUB/CDT/FCI e ME/SIT de estudo do ecossistema de Big Data para a conciliação das demandas de acesso, por meio da representação e organização da informação: estudo de caso do Centro de Gestão da Informação, Conhecimento e Análise da Secretaria de Inspeção do Trabalho, órgão: Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT/MTb. Disponível em:<Link: <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em 06 mai.2020.

TABELA 164 – Vagas Reservadas e Percentuais de Vagas Preenchidas por Seção do Cadastro Nacional de Atividades Econômicas CNAE.

CNAE	Empregadores com 100 a 200 empregados	Empregadores com 201 a 500 empregados	Empregadores com 501 a 1000 empregados	Empregadores com mais de 1000 empregados	Total Geral
A - Agricultura, Pecuária, Produção Florestal, Pesca e Aquicultura	1.845 28.18%	2.614 42.12%	2.245 56.12%	7.222 36.22%	13.926 39.47%
B - Indústrias Extrativas	322 47.52%	574 56.45%	654 68.50%	4.158 64.12%	5.708 62.91%
C - Indústrias de Transformação	13.332 55.69%	24.542 68.77%	22.740 70.14%	106.833 63.78%	167.447 64.73%
D - Eletricidade e Gás	144 62.50%	248 71.77%	387 69.51%	4.246 60.01%	5.025 61.39%
E - Água, Esgoto, Atividades de Gestão de Resíduos e Descontaminação	403 42.43%	927 60.41%	1.196 65.64%	8.355 47.90%	10.881 50.71%
F - Construção	4.750 32.76%	7.601 39.17%	5.958 37.19%	17.521 36.05%	35.830 36.46%
G - Comércio, Reparação de Veículos Automotores e Motocicletas	11.089 48.16%	16.958 59.94%	12.594 59.37%	78.081 65.88%	118.722 62.69%
H - Transporte, Armazenagem e Correio	4.394 39.69%	8.863 54.87%	10.754 55.30%	36.765 51.56%	60.776 51.85%
I - Alojamento e Alimentação	1.641 41.07%	2.376 51.73%	1.635 48.87%	10.308 39.55%	15.960 42.47%
J - Informação e Comunicação	1.505 47.04%	2.967 53.42%	2.507 57.68%	13.009 40.53%	19.988 45.09%
K - Atividades Financeiras, de Seguros e Serviços Relacionados	1.397 56.55%	2.629 70.22%	3.065 64.34%	31.533 59.67%	38.624 60.64%
L - Atividades Imobiliárias	267 49.06%	323 50.77%	122 68.85%	53 7.55%	765 50.07%
M - Atividades Profissionais, Científicas e Técnicas	1.649 35.90%	2.656 39.95%	2.744 44.64%	8.877 47.21%	15.926 44.39%
N - Atividades Administrativas e Serviços Complementares	6.673 28.28%	12.385 32.14%	14.398 30.28%	89.455 24.29%	122.911 26.00%
O - Administração Pública, Defesa e Seguridade Social	770 15.97%	2.672 11.68%	3.296 11.80%	11.450 13.10%	18.188 12.78%
P - Educação	2.784 51.15%	5.362 64.75%	5.651 68.77%	22.061 63.24%	35.858 63.40%
Q - Saúde Humana e Serviços Sociais	2.778 46.44%	7.395 59.76%	8.124 58.14%	44.055 44.57%	62.352 48.22%
R - Artes, Cultura, Esporte e Recreação	435 51.72%	773 63.13%	696 67.67%	429 64.80%	2.333 62.67%
S - Outras Atividades de Serviços	1.781 44.02%	2.729 59.22%	2.052 55.60%	4.545 50.06%	11.107 52.36%
U - Organismos Internacionais e Outras Instituições Extraterritoriais	3 100.00%	0 0%	0 0%	0 0%	3 100.00%

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em 06 mai. 2020.

ANEXO F - LEVANTAMENTO DA LITERATURA.

TABELA 165 – Resultados do Levantamento no Banco de Periódico da Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações – BDTD – (2012-2018), na Base de Dados TESES, Ferramenta de Pesquisa: Palavras Chave “DIREITOS FUNDAMENTAIS E PESSOA COM DEFICIÊNCIA” “(como TÍTULO)(Todos os índices] no Período de 10/01/2020 a 25/05/2020.

Teses	Palavra Chave Do Autor	Resumo/Objetivo
<p>Direitos fundamentais sociais e mínimo existencial: uma pauta emancipatória para o desenvolvimento da cidadania</p> <p>Autor: Cordeiro, Karine da Silva</p> <p>Primeiro orientador: Weber, Thadeu</p> <p>Primeiro coorientador: Sarlet, Ingo Wolfgang</p>	<p>Palavras-chave: DIREITOS FUNDAMENTAIS, DIGNIDADE HUMANA, CIDADANIA, JUSTIÇA (DIREITO), DEMOCRACIA, DIREITO</p>	<p>O presente trabalho, que tem por título Direitos fundamentais sociais e mínimo existencial: uma pauta emancipatória para o desenvolvimento da cidadania, tem como objetivos, de um a lado, situar a função do mínimo existencial dos direitos fundamentais sociais na promoção da cidadania no contexto institucional de uma democracia pluralista e, como decorrência, na edificação da pessoa humana enquanto centro autônomo de decisão; de outro, estabelecer parâmetros para orientar o delineamento do seu conteúdo normativo. Para tanto, investiga a teoria da justiça como equidade de John Rawls, em sua versão original e, sobretudo, na concepção política, bem como as contraposições e críticas trazidas pela ideia de justiça de Amartya Sen e, especialmente pela abordagem das capacidades de Amartya Sen, Martha Nussbaum e, também, Elizabeth Anderson, de modo a lograr um adequado embasamento teórico para a compreensão do mínimo existencial enquanto direito fundamental social. Examina o surgimento e a evolução do conceito de cidadania, delimitando seus elementos característicos e haurindo o seu significado no contexto político atual a partir das diferentes correntes sobre o seu processo de formação. Analisa os argumentos das concepções de cidadania das correntes republicana, comunitária e liberal, mostrando as insuficiências e distorções e demonstrando que a dimensão social da cidadania compartilha o mesmo espaço e está no mesmo patamar de importância e valor que as outras duas dimensões, a cidadania civil e a cidadania política, sublinhando que, sem qualquer delas, fica comprometida a noção de cidadania como um todo. Aponta que um conjunto básico de prestações sociais é parte essencial da cidadania democrática. Desvenda que a função do mínimo existencial é a promoção e a (re) construção da cidadania. Ressalta a estreita vinculação do mínimo existencial com o exercício da democracia e a plena realização da cidadania. E propõe que o conteúdo normativo do mínimo existencial deve abranger um índice equitativo de bens primários sociais e/ou as condições materiais (fáticas) que possibilitem às pessoas o acesso a esses bens, considerando as peculiaridades da sociedade.</p>
<p>UMA ANÁLISE DAS ALTERAÇÕES DO REGIME DAS CAPACIDADES NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO APÓS A LEI Nº 13.146 DE 06 DE JULHO DE 2015 E A NECESSIDADE DE GARANTIR O</p>	<p>Palavras-chave: Estatuto da Pessoa com Deficiência. Patrimônio. Capacidade. Dignidade. Declaração dos Direitos da Pessoa com Deficiência.</p>	<p>A Declaração dos Direitos da Pessoa com Deficiência (DDPD) foi um marco na construção dos direitos humanos, pois reconheceu as pessoas com algum tipo de deficiência como sujeito de direitos. Entretanto, esse processo de construção foi demorado, e partiu da absoluta exclusão até a necessidade da compreensão da deficiência como diversidade, mas foi a partir do entendimento que o problema da exclusão estava nas barreiras impostas pela sociedade que se elaborou a DDPD, com seu preâmbulo no modelo social. No Brasil, a DDPD foi recepcionada com status de Emenda Constitucional, e vinculou todo o ordenamento jurídico. Ao atender as orientações da DDPD, foi instituída a Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015 - Estatuto da Pessoa com Deficiência, que reproduz a proposta de atenção e garantia de direitos da DDPD. Dentro das novidades da legislação, merecem destaque as alterações do regime das capacidades com a revogação de dispositivos do Código Civil que previa os absolutamente incapazes. Assim, a partir da vigência do Estatuto, todos são</p>

<p>PATRIMÔNIO MÍNIMO COMO AFIRMAÇÃO DA DIGNIDADE Hérica Janaynna Bezerra de Menezes Macambira Marques Universidade de Fortaleza.2018. Programa: Doutorado Em Direito Constitucional. Departamento: Centro de Ciências Jurídicas. Assunto: Direitos das pessoas com deficiência Dignidade humana Direitos fundamentais Download Texto Completo: https://uol.unifor.br/oul/ObraBdtdSiteTrazer.do?r&ns=true&obraCodigo=106828 http://dspace.unifor.br/handle/tede/106828</p>		<p>presumidamente capazes. O reconhecimento da capacidade para todos, independentemente de suas condições, gerou dúvidas no tocante à validade dos negócios jurídicos e à necessidade de garantir uma proteção patrimonial para os sujeitos anteriormente considerados incapazes. A proteção patrimonial se faz com a utilização da curatela ou a tomada de decisão apoiada, mas na esfera existencial, a vontade do sujeito não deverá ser desconsiderada. Surge então a necessidade de garantir um patrimônio mínimo para proteger o patrimônio que eventualmente seja comprometido em razão de decisões existenciais. O mínimo existencial repousa na ideia de dignidade da pessoa humana, na liberdade, na igualdade, nas imunidades e nos privilégios do cidadão. A ausência de disposições que protejam o patrimônio da pessoa com deficiência que se encontre impossibilitada geri-lo, antes de um procedimento de curatela, ou mesmo após a curatela, mas quando decorrer de decisões existenciais, pode afrontar a sua dignidade. A metodologia utilizada foi analítico-descritiva, bibliográfica, pura e qualitativa. Dessa forma, o presente trabalho se propõe, de forma genérica, a defender a necessidade da compreensão da deficiência como capacidade diversa no Brasil, de forma a buscar, a partir do Estatuto da Pessoa com Deficiência, meios de proteção desta e, por menorizadamente, promover uma identificação dos direitos fundamentais que consubstanciaram a Declaração dos Direitos da Pessoa com Deficiência e, por conseguinte, do Estatuto da Pessoa com Deficiência, para, em seguida, descrever os meios de proteção da pessoa com deficiência utilizados em algumas regiões da União Europeia (Espanha, Catalunha, Itália, Portugal, França e Alemanha), quem primeiro deu início a necessidade de rever o tratamento dispensado à pessoa com deficiência naqueles países e, ao final, demonstrar a insuficiência do Estatuto da Pessoa com Deficiência no tocante à garantia da dignidade, em razão da “desproteção de um patrimônio mínimo”, propondo meios para garantir um proteção eficiente pelo Estado. Por fim, conclui-se que o Estatuto trouxe mais desproteção no tocante a decisões existenciais que reverberam no patrimônio, de modo que cabe ao Estado, em função do princípio da proibição da insuficiência, promover meios materiais de proteção. 1</p>
--	--	--

Total encontrado 11 teses – 08 Descartadas - (assuntos- direito ao educação e saúde coletiva) - 03 Selecionadas.

TABELA 166 – Resultados do Levantamento no RI-UFBA.Na Base de Dados TESES, Ferramenta de Pesquisa: Palavras Chave “DIREITOS AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA” (como TÍTULO)(Todos os índices].

Teses	Palavra Chave Do Autor	Resumo/Objetivo
<p>Wandelli, Leonardo. O direito ao trabalho como direito humano e fundamental. 2010.Universidade Federal do Paraná.Disponível em;<https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/20912/o%20direito%20ao%20trabalho%20como%20direito%20humano%20e%20fundamental(leonardo%20wandelli).pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 04 nov 2020.</p>	<p>Palavras-chave: Direitos humanos – direitos fundamentais – direito ao trabalho –necessidades – reconhecimento – mínimo existencial – dogmática jurídica – direito do trabalho – filosofia da libertação</p>	<p>A tese procura enfrentar os aspectos jurídicos da concretização do direito ao trabalho, como direito humano e fundamental, partindo da hipótese de que a exemplar inefetividade desse que é considerado o direito Social por excelência decorre, em grande parte, de deficiências na sua fundamentação. A afirmação do direito a um trabalho desrealizador, tal como reduzido pela modernidade capitalista, leva a um beco sem saída. Para encontrar um caminho mais frutífero, propõe-se uma reconstrução da sua fundamentação mediante a recuperação da tensão, no interior do discurso jurídico, entre a corporalidade criadora e irreduzível, o trabalho vivo e o trabalho abstrato, objetivado, subsumido, inclusive no interior das relações de trabalho assalariado contemporâneas. Articulam-se, aí, uma dimensão institucional e uma dimensão crítica dos direitos humanos. Estes, para atuarem, dependem de institucionalizarem-se, alterando e aprimorando as instituições existentes. Mas sempre excedem as instituições, servindo de critério de discernimento frente a quaisquer instituições. Dois aspectos nucleares da fundamentação material do direito ao trabalho são, então, desenvolvidos a partir do binômio necessidades e reconhecimento. Primeiro busca-se na teoria das necessidades um desenvolvimento de critérios normativos que permitam ancorar os direitos humanos e fundamentais e especialmente o direito ao trabalho na materialidade da racionalidade reprodutiva dos sujeitos. Assim, recupera-se a fundamentalidade material profunda do trabalho, como necessidade primeira para uma participação autônoma e crítica em qualquer forma de vida factível. Isso permite afirmar o caráter materialmente fundamental do direito ao trabalho e sua absoluta centralidade no quadro dos direitos. Mas, também, contribui para explicitar o seu conteúdo juridicamente exigível. Trata-se de um direito ao trabalho que aponta para uma “necessidade radical” de transformação das estruturas sociais, mas que não negligencia as possibilidades de sua reivindicação, pelo menos quanto aos seus aspectos mais elementares, nos marcos da institucionalidade vigente. A realização ótima das necessidades relacionadas ao trabalho, nas quatro vertentes destacadas no texto, constitui o dever jurídico que preenche materialmente o direito ao trabalho. O segundo aspecto resgata a percepção de que o reconhecimento do trabalho assalariado teve um papel central na mediação da construção das subjetividades, ainda que essa tenha sido uma experiência excludente de formas não capitalistas de trabalhar. A manutenção de expectativas normativas de reciprocidade e reconhecimento no trabalho e a negação desse reconhecimento são, simultaneamente, pressupostos contraditórios da reprodução do sistema. Exibe-se, aí, o caráter dual do direito ao trabalho, como instituição funcional e como espaço de luta por reconhecimento e de mobilização frente ao desrespeito. A perda de vigência do marco da sociedade salarial inviabiliza que o trabalho assalariado continue cumprindo exclusivamente essa contraditória função. Para a realização da sua força normativa, o desenvolvimento em termos jurídico-dogmáticos consiste em momento necessário, ainda que insuficiente. Com esse objetivo, são concebidos alguns lineamentos epistemológicos para uma dogmática jurídica crítica, que incorpora uma pretensão de juridicidade que subsume os princípios éticos e políticos hauridos da filosofia da libertação. Ao final, vai-se caracterizar a estrutura normativa do direito fundamental ao trabalho, compreendido como um feixe de diversificadas posições jurídicas, no contexto jurídico específico do sistema constitucional brasileiro.</p>

		Surge, então, no lugar da apagada imagem de um direito sem perspectivas de exigibilidade imediata, a complexa figura de um direito com distintos níveis de normatividade, cujas potencialidades vão sendo desveladas, com vistas a preparar ulteriores desenvolvimentos.
SANT'ANA, Maurício Requião de. Autonomia, incapacidade e transtorno mental: Propostas pela promoção da dignidade. Universidade Federal da Bahia.Faculdade de Direito.Programa de Pós-graduação em Direito.Doutorado - Relações Sociais e novos direitos. 2015. Disponível em:< https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/17254/1/Tese%20Maur%C3%ADcio%20Requi%C3%A3o.pdf >. Acesso em 04 nov 2020.	Palavras-chave: autonomia; incapacidade; transtorno mental; vulnerabilidade; dignidade	Esta tese realizou revisão crítica do papel da teoria da incapacidade civil na promoção da autonomia e dignidade do portador de transtorno mental. Para tanto, iniciou-se a pesquisa com análise do caminho da autonomia dentro do Direito Civil. Nisto realizou-se não apenas a análise do seu conteúdo, como também dos seus possíveis sentidos. Focou-se então nas diversas questões envolvendo o problema da limitação da autonomia, posto que sejam diretamente vinculadas à da incapacidade. Realizada esta ligação, passou-se a revisitar a própria teoria da incapacidade. Em tal intento, se historiou a incapacidade no direito brasileiro, teceu-se apresentação de sistemas estrangeiros e, principalmente, se tratou de questionar os fundamentos da incapacidade, normalmente ditos como sendo de proteção do incapaz. Por conta do recorte escolhido, procedeu-se na sequência a analisar as políticas de tratamento ao portador de transtorno mental. Geograficamente, esta análise foi dividida entre parte da Europa e o Brasil. Tematicamente, dividiu-se por fases históricas, passando pelo que se chamou de tempos desregrados, sistema asilar, reforma psiquiátrica e contrarreforma psiquiátrica. Colocados os pressupostos teóricos, seguiu-se então à realização da análise do incapaz portador de transtorno mental enquanto sujeito vulnerável. Dentro deste paradigma, foram analisadas diversas situações em que a vulnerabilidade se faz presente na vida deste sujeito. Começou-se pela abordagem do estigma e da normalidade, sofrida pelo incapaz portador de transtorno mental, por serem elas a porta de entrada para os demais problemas enfrentados, como a infantilização, perda da privacidade, docilidade dos corpos e exclusão do mundo. Por fim, se realizou análise crítica e propositiva de medidas que podem ser tomadas para a promoção da vida digna do incapaz portador de transtorno mental, notadamente pela via da garantia da sua autonomia na maior medida possível, levando em conta, principalmente, a legislação já existente sobre o tema.

Total encontrado 03 teses – 01 Descartadas - (Conceitos e diretrizes anteriores a LBI) - 02 Selecionadas.