

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE
FACULDADE DE DIREITO

JOÃO VITOR DE SOUZA KAMEGASAWA

**O DIREITO DO TRABALHO COMO FERRAMENTA DE INCLUSÃO PARA
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

Uma análise sobre o cumprimento da cota legal

SÃO PAULO

2023

JOÃO VITOR DE SOUZA KAMEGASAWA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Faculdade de Direito da Universidade
Presbiteriana Mackenzie como requisito para
obtenção do título de Bacharel em Direito.

ORIENTADOR: PROF. DR. MARCO AURÉLIO MOURA DOS SANTOS

SÃO PAULO

2023

JOÃO VITOR DE SOUZA KAMEGASAWA

O Direito do Trabalho como ferramenta de inclusão para pessoas com deficiência:
uma análise sobre o cumprimento da cota legal

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Faculdade de Direito da Universidade
Presbiteriana Mackenzie como requisito para
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovado em:

BANCA EXAMINADORA

Examinador(a):

Examinador(a):

Examinador(a):

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a minha família e a minha namorada, companheira e melhor amiga, pelas inspirações e direcionamentos durante toda a minha trajetória acadêmica.

AGRADECIMENTOS

A Universidade Presbiteriana Mackenzie pela constante excelência de ensino.

Ao Professor Doutor Marco Aurélio Moura dos Santos pela orientação durante a elaboração deste trabalho.

A todos os professores que de alguma forma, direta ou indiretamente, fizeram parte da minha formação acadêmica.

Ao Professor Doutor Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho, por tantos ensinamentos direcionados à área de atuação profissional do direito do trabalho.

Aos meus colegas de trabalho, pelos escritórios que passei, pelas lições, aprendizados cotidianos e acima de tudo, pela vivência profissional.

Aos meus pais e tios, que me apresentaram o Direito.

A minha companheira, namorada e melhor amiga, pelo apoio e inspiração.

Aos meus amigos, que levarei para o resto da vida.

O Direito do Trabalho como ferramenta de inclusão para pessoas com deficiência:

Uma análise sobre o cumprimento da cota legal

João Vitor de Souza Kamegasawa

Resumo

O objetivo do presente artigo é analisar, sob um aspecto prático-profissional, a funcionalidade e aplicação da reserva legal de cargos para pessoas com deficiência, examinando o conteúdo e contexto histórico que remete às antigas civilizações cujas premissas rechaçam os indivíduos que fugiam ao padrão de normalidade e que, de alguma forma, não poderiam colaborar com a sociedade. A presente análise, realizada por meio de método dedutivo de pesquisa, busca compreender os eventos que levaram à implementação do atual cenário legislativo brasileiro e as dificuldades de inclusão deste grupo social. Busca-se observar o impacto da introdução da pessoa com deficiência no mercado de trabalho como meio de inclusão da minoria objeto do estudo realizado, por meio de análise legislativa e jurisprudencial do tema. A presente pesquisa resultou em uma confirmação sobre a efetiva utilização da força de trabalho como forma de garantia dos direitos fundamentais das pessoas com deficiência e como uma eficiente ferramenta social inclusiva.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência; Direito do Trabalho; Inclusão; Direitos Fundamentais; Reserva legal.

Abstract

The aim of this article is to analyze, from a professional point of view, the functionality and application of the legal reservation of jobs for people with disabilities, examining the content and historical context that goes back to ancient civilizations whose understanding was to reject individuals who escaped the standard of normality and could not collaborate with society. Using the deductive research method this analysis seeks to understand the events that led to the implementation of the current legislative scenario in Brazil and the difficulties of including this social group. It seeks to observe the impact of the introduction of people with disabilities into the job market as a means of including the minority that is the subject of the study through legislative and case law analysis of the issue. This research resulted in confirmation of the effective use of the workforce as a way of guaranteeing the fundamental rights of people with disabilities and an efficient inclusive social tool.

Keywords: People with disabilities; Labor law; Inclusion; Fundamental rights; Legal reserve.

Sumário: 1. Introdução. 2. A inclusão das pessoas com deficiência sob a ótica histórica e jurídica. 3. A reserva legal e seu funcionamento. 3.1. O conceito de deficiência aos olhos da lei. 3.2. A função social do trabalho para as pessoas com deficiência. 3.3. A reserva legal de cargos para pessoas com deficiência. 4. A fiscalização. 4.1. A atuação do poder Executivo. 4.2. A atuação do Ministério Público do Trabalho. 4.3. O entendimento jurisprudencial da Justiça do Trabalho. 5. Considerações finais. 6. Referências.

1. Introdução

No decorrer dos séculos, o grupo minoritário de pessoas com deficiência foi marginalizado pela sociedade. Para as antigas civilizações, correspondiam a indivíduos incapazes de contribuir diretamente ao funcionamento da sociedade, pois, de alguma forma, seriam “inferiores” física ou mentalmente aos demais integrantes daquele convívio.

Haveria ainda quem dissesse terem as deficiências origem divina, como resposta aos erros cometidos pela pessoa em sua vida pregressa. Entretanto, a história nos mostra que a proteção e inclusão desses indivíduos poderia promover impactos positivos à sociedade como um todo, que a partir da capacitação deste grupo, passaria a contar com um maior número de integrantes no mercado de trabalho, promovendo a movimentação da economia, e dependendo cada vez menos de terceiros para manter as condições mínimas de vida.

O presente estudo busca fornecer um raciocínio linear sobre a origem da marginalização desta minoria e como a evolução histórica nos levou ao atual cenário legislativo de proteção dos direitos das pessoas com deficiência, bem como, ao real resultado da introdução do grupo ao mercado de trabalho aos olhos da sociedade.

O segundo capítulo deste artigo abordará todo o contexto histórico, contextualizando a progressão social e política do entendimento acerca da capacidade contributiva das pessoas com deficiência. A partir do terceiro capítulo, passa-se a uma análise legislativa do cenário brasileiro, como forma de solução do impasse e a busca pela composição de uma sociedade inclusiva, capaz de absorver organicamente as necessidades especiais deste grupo social.

No quarto e último capítulo, serão abordadas as ferramentas utilizadas pelo Estado para fins de garantia do cumprimento legal, bem como os resultados obtidos por meio delas, ponderando-se julgados dos tribunais regionais do trabalho.

Por meio de toda a análise, é possível compreender melhor a situação legal e social em que as pessoas com deficiência atualmente se encontram. A legislação brasileira passou a não somente estabelecer os direitos, mas também criar mecanismos e formas institucionais para o

devido cumprimento. Isso pois, a promoção da igualdade depende diretamente de outras iniciativas para que se alcance a efetiva inclusão das pessoas com deficiência no convívio social, seja por meio de fiscalizações direcionadas ou políticas de incentivo mais abrangentes.

2. A inclusão das pessoas com deficiência sob a ótica histórica e jurídica

O conceito de pessoa com deficiência tem ampla abordagem em tratados internacionais e no próprio ordenamento jurídico brasileiro, sendo estabelecido pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência, em seu artigo 2º a ideia de que “considera-se pessoa com deficiência 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”.

Primeiramente, deve-se deixar claro que a inclusão das pessoas com deficiência como indivíduos de direitos e deveres é relativamente recente, e vem assumindo grande protagonismo na realidade social brasileira como uma minoria que marcha de forma concreta no sentido do tratamento igualitário perante a sociedade. Todavia, apesar do recente histórico positivo de conquistas, a realidade nem sempre foi esta.

Registros desde a antiguidade relacionam pessoas com deficiência à deformação e inferioridade perante aos demais, sendo a deficiência diretamente ligada à ideia de castigo divino pelos “erros” que a própria pessoa, ou seus antepassados, teriam cometido. Bebês eram mortos ou abandonados quando nasciam com algum tipo de deficiência para que não manchassem a reputação de seus familiares, e mesmo que vivessem junto de suas famílias, o estigma os forçaria a viver em reclusão, vez que, física e intelectualmente, não poderiam colaborar com a comunidade em que habitavam.

Francisco Ferreira Jorge e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante noticiam que “os povos antigos e mesmo os povos indígenas tinham o costume de tirar a vida dos recém-nascidos com alguma deficiência física [...] isso ocorria com rituais próprios, como o enterro a criança viva ou jogando-a num abismo”¹

Na Idade Média, não ocorreram muitas mudanças. A ideia de que o homem seria a imagem e semelhança de Deus ganhou força e as pessoas com deficiência deixaram de ser vistas como “filhas de Deus”.

¹ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008. v. 2, p. 1.049.

A Igreja passou a enfrentar um grande impasse, pois, de acordo com a religião praticada à época, a “igualdade de todos perante a Deus” representava um de seus dogmas mais importantes. Assim, para dirimir o impacto negativo sobre aqueles que de alguma forma não se encaixavam no conceito de normalidade, a Igreja passou a acolhê-los, responsabilizando-se por seus cuidados e educação.

Desde esse período, poucas eram as alternativas para as pessoas com deficiência, que recorriam a instituições e/ou iniciativas filantrópicas como único meio de amparo para a sobrevivência e auxílio com as necessidades específicas de cada uma.

O estigma se manteve até o final da Segunda Guerra Mundial e a criação da Declaração Universal dos Direitos Humanos em 1948, que, de forma incisiva, forçou a mudança social e política dos países signatários, implementando organicamente a ideia de que o Estado e a sociedade deveriam prestar a devida assistência às pessoas com deficiência.

Na sua publicação, Leonardo Correa Sigolo destaca um ponto particularmente intrigante, ao mencionar que a questão da terminologia a ser empregada às pessoas com deficiência tem relevo, pois denota maior ou menor preocupação com o preconceito embutido na expressão adotada².

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, o Brasil se inclinou mais ainda em sentido à integração social das pessoas com deficiência, fomentando iniciativas e implementando meios de inseri-las no mercado de trabalho. O artigo 7º, inciso XXXI, da Carta Magna proibiu qualquer atitude discriminatória quanto a salários e critérios de admissão para pessoas com deficiência e tornou-se o primeiro passo para a mudança do senso comum e da utilização da força laboral como ferramenta aliada na busca por igualdade de direitos.

Conforme o consciente coletivo da população e o Estado passavam a compreender melhor a necessidade de suporte às pessoas com deficiência, o ordenamento jurídico nacional também se robustecia e em 1991, foi publicada a Lei nº 8.213, a primeira a estabelecer uma reserva legal de cargos para pessoas com deficiência. Nela, está prevista uma porcentagem de cargos que devem ser ocupados por pessoas com deficiência, diretamente proporcional à quantidade de empregados da empresa empregadora.

Entretanto, apesar de a lei em questão representar um grande avanço em direção à igualdade, somente em 1999 foi publicado o Decreto de nº 3.298, que estabeleceu os objetivos das políticas nacionais de inclusão das pessoas com deficiência e regulamentou o cumprimento da reserva legal, estabelecendo os critérios para enquadramento das pessoas com deficiência,

² SIGOLO, Leonardo Corrêa. A contratação do aprendiz com deficiência. 2013., cit. p. 42. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/handle/handle/29894>. Acesso em: 20 de outubro de 2023.

os conceitos de deficiência e, em seu artigo 34, reafirmando que “é finalidade primordial da política de emprego a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho ou sua incorporação ao sistema produtivo mediante regime especial de trabalho protegido”.

Um pouco mais tarde, em 2001, foi promulgada a Convenção Interamericana para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as pessoas com deficiência, por meio do Decreto de nº 3.956, cujo conteúdo reforçou o compromisso do Estado para com a aplicação dos direitos fundamentais constitucionais nos movimentos de inclusão e na luta por igualdade das pessoas com deficiência, reafirmando a igualdade de todos aos olhos da lei, na garantia de direitos e no cumprimento de deveres.

O Brasil continuou a defender o ideal de inclusão das pessoas com deficiência por meio de políticas internas e externas, e em 2007, tornou-se signatário da Convenção Internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência a qual reafirma o compromisso dos países para com o cumprimento dos direitos humanos e fundamentais estabelecidos pela Organização das Nações Unidas, promovendo e garantindo a promoção desses direitos às pessoas com deficiência e o respeito à dignidade inerente à sua existência.

O movimento se manteve, e mais recentemente, no cenário nacional, foi instituído o Estatuto da Pessoa com Deficiência, Lei nº 13.146 de 2015, que alinha os objetivos sociais de inclusão das pessoas com deficiência, além de assegurar os direitos e deveres previamente constituídos, com objetivo final de integração máxima na sociedade, impondo, inclusive, penas para aqueles que de alguma forma infringjam os dispositivos constantes em seu bojo.

Inclusive, o artigo 37 do Estatuto especifica de forma explícita que “constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho”.

Reforça-se a partir disso a ideia de que o trabalho é uma das principais ferramentas sociais de inclusão para as pessoas com deficiência, que por meio de capacitação e força laboral, contribuem de forma irrefutável com a sociedade.

Neste tom, em 2021, foi publicada a Instrução Normativa nº 2 pelo então Ministério da Economia, atual Ministério do Trabalho e Previdência (2023), em que consta de forma detalhada a maneira como deverá ocorrer a fiscalização, por parte do poder Executivo, sobre o cumprimento da reserva legal de cargos para pessoas com deficiência. A Instrução Normativa norteia o procedimento a ser adotado pelos auditores, mas também serve indiretamente como base para a adequação de possíveis irregularidades antes mesmo da autuação.

Insta pontuar que a publicação de um instrumento legal como a citada Instrução Normativa demonstra o total comprometimento do Estado para com o cumprimento dos tratados dos quais é signatário, bem como a busca pelo cumprimento integral do ordenamento jurídico interno. Utiliza-se como ferramenta de controle e monitoramento o direito de fiscalização, garantido ao poder Executivo pela Constituição Federal, razão pela qual o referido instrumento deve ser encarado como um avanço social e jurídico que impacta diretamente a realidade das pessoas com deficiência e faz valer todo o conteúdo das leis e decretos citados, impedindo que sua existência seja em vão, reforçando a luta por inclusão das pessoas com deficiência.

3. A reserva legal e seu funcionamento

3.1 O conceito de deficiência aos olhos da lei

Conforme pode-se depreender dos dispositivos legais vigentes, a força laboral foi encarada pela legislação e pelo próprio Estado como ferramenta no processo de conscientização e inclusão das pessoas com deficiência no funcionamento da sociedade.

Por isso, para que se compreenda melhor o fomento ao trabalho, é necessário que se entenda que a condição de deficiência é encarada pelo ordenamento jurídico brasileiro como a ausência ou irregularidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que resulta na incapacidade de realizar atividades conforme o padrão considerado “normal” para os seres humanos (Artigo 3º do Decreto nº 3.298 de 1999).

Frisa-se que o conceito de normalidade não é institucionalizado, mas sim criado pelo senso comum quanto aos critérios estabelecidos como “necessários” para o convívio e contribuição social, e que tem cada vez mais caído em desuso, tanto pela questão depreciativa que o conceito carrega, quanto pela questão prática, por ser uma análise subjetiva e pouco esclarecedora, passível de princípios morais e pré-julgamentos.

Dessa forma, para que não haja insegurança jurídica, o artigo 4º do Decreto nº 3.298 de 1999 estabelece todos os critérios de caracterização de deficiência, podendo ela ser categorizada entre 5 possibilidades, quais sejam: auditiva, física, mental, visual ou múltipla. Cada uma delas estão especificadas sob determinados parâmetros técnicos que determinam o índice de perda significativa de sua capacidade em relação ao convívio social.

Ou seja, o referido Decreto firma um critério de aplicação geral sobre a caracterização daquilo que deve ou não ser considerado deficiência, evitando com isso interpretações errôneas e potencialmente preconceituosas, além de permitir uma aplicação mais certa do

ordenamento jurídico vigente, bem como de políticas de inclusão, sem arriscar o desperdício de esforço e verba pública com aqueles que não demandam uma especial atenção do Estado.

3.2 A função social do trabalho para as pessoas com deficiência

Obviamente, a força laboral não é a única forma de inclusão para as pessoas com deficiência, contudo, demonstrou-se como uma das mais fortes ferramentas sociais com esse objetivo. O trabalho representa, em todos os casos, uma contribuição direta do indivíduo à sociedade, de modo a gerar um sentimento de pertencimento daquele que está inserido no mercado de trabalho, escancarando a função social do trabalho como imprescindível às políticas de inclusão.

A introdução de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho fornece empoderamento e autonomia ao indivíduo, que passa a ser mais autossuficiente, e transmitindo, com isso, um senso de dignidade ao cidadão que ativamente contribui com seu sustento e com a sociedade. Ao trabalhar, as pessoas com deficiência contribuem para a economia do país através do pagamento de impostos e do consumo.

Neste sentido, explica Ricardo Tadeu Marques da Fonseca:

A sociedade inclusiva constrói condições de acolhimento de todos, vindo na direção das demandas inerentes às diversidades. A remoção de barreiras arquitetônicas, a adequação de transporte público, as políticas de ação afirmativa estimulando contratações para o trabalho, as escolas inclusivas e, ainda, a inclusão nos esportes, turismo, lazer, recreação, nas artes, cultura e religião revelam um impulso social no sentido de acolhimento, como se a sociedade abraçasse a todos, agindo em favor de atrair eficazmente todos os grupos sociais, que abandonam, então, os ‘guetos institucionais’ e passam a conviver em todos os espaços públicos³.

A participação direta das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho gera significativas oportunidades de interação social, fomentando não só o desenvolvimento intelectual e social do indivíduo, como também contribui para a construção de uma sociedade mais inclusiva, ajudando a desafiar estereótipos e preconceitos e promovendo uma maior aceitação e compreensão.

Além disso, a oportunidade de exercer sua força laboral proporciona um meio de acesso a direitos iguais e oportunidades de vida, ajudando a diminuir a lacuna entre pessoas com e sem

³ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **A pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa.** São Paulo: LTr, 2006. p.161.

deficiência em termos de participação social e econômica, tornando o trabalho algo muito além de uma questão financeira, mas sim o desempenho de uma função social e inclusão e igualdade àqueles que até recentemente viviam às margens do convívio social.

Todas as vantagens descritas apenas reforçam o papel chave que a inclusão das pessoas no mercado de trabalho tem na busca por igualdade. Rememora-se que, apesar de recente, o contexto social demonstrou grande avanço nos últimos anos, graças à participação ativa do Estado e da implementação de leis eficientes sobre o tema.

3.3 A reserva legal de cargos para pessoas com deficiência

Neste movimento do Estado sobre a utilização do trabalho como uma das principais ferramentas na busca por igualdade, foi implementada a reserva legal de cargos para pessoas com deficiência pelo artigo 93 da Lei 8.213 de 1991. Por meio dela, ficou estabelecido que empresas com mais de 100 empregados devem preencher entre 2 e 5 por cento de suas vagas com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência.

O cumprimento da reserva legal é compartilhado entre pessoas com deficiência e reabilitados, ou seja, beneficiários da previdência social incapacitados de forma parcial ou total para o trabalho, submetidos ao procedimento de reabilitação profissional capitaneado pelo INSS (Instituto Nacional do Seguro Social).

O cálculo do número de vagas que deve ser dedicado à reserva legal é feito com base no número de empregados de cada empresa, independentemente do número de estabelecimentos existentes sob seu registro. Utiliza-se como base o número total de empregados registrados, levando-se em consideração todas as unidades registradas sob um mesmo CNPJ.

Neste sentido, o referido artigo 93 da Lei nº 8.213 de 1991 estabeleceu os seguintes parâmetros:

- Para empresas com 100 a 200 funcionários: 2% das vagas devem ser reservadas para pessoas com deficiência;
- Para empresas com 201 a 500 funcionários: 3% das vagas devem ser reservadas;
- Para empresas com 501 a 1.000 funcionários: 4% das vagas devem ser reservadas; e
- Para empresas com mais de 1.000 funcionários: 5% das vagas devem ser reservadas.

A aplicação das respectivas porcentagens é imutável e, caso a empresa deixe de preencher o número mínimo de vagas, estará sujeita a autuação e pagamento de multa por parte do Ministério do Trabalho e Previdência ou até mesmo, em casos mais graves, a responder em inquéritos civis e/ou ações civis públicas propostas pelo Ministério Público do Trabalho.

A aplicação de multas encontra amparo legal no artigo 8^a, inciso III, da Portaria Interministerial MPS/MF n^o 26, de 10 de janeiro de 2023, a qual prevê que o valor da multa varia “conforme a gravidade da infração, de R\$ 3.100,06 a R\$ 310.004,70”. Trata-se de penalidade aplicada a infrações a qualquer dispositivo do Regulamento da Previdência Social - RPS, Decreto de n^o 3.048 de 1999, que em seu artigo 141, estabelece os critérios de aplicação da reserva legal de cargos para pessoas com deficiência, legitimando, assim, a prática da referida penalidade em casos de descumprimento da cota.

Ademais, conforme prevê o artigo 93, parágrafo 1^o, da Lei n^o 8.213 de 1991, em casos em que a empresa não tenha atingido o número estabelecido quanto ao cumprimento da reserva legal, estará impedida a dispensa da pessoa com deficiência ou do reabilitado sem antes realizar-se a contratação de novo empregado em condições semelhantes, que seja passível de ser incluído como empregado capaz de atender aos requisitos para a ocupação de vaga referente à reserva legal. Esta garantia legal visa à proteção do cumprimento da reserva legal e não deve ser utilizada como uma garantia de estabilidade empregatícia da pessoa dispensada.

Assim, demonstra-se a reserva legal uma eficiente ferramenta no movimento social, legal e político a respeito das políticas de inclusão das pessoas com deficiência, pois, além de fomentar o ingresso dessas pessoas no mercado de trabalho, proporciona maneiras de controle e fiscalização ao Estado, como forma de garantir o cumprimento das determinações legais.

Thomas Hobbes⁴, em sua teoria do contrato social, estabelece que o Estado é criado a partir de um pacto e que o Estado de natureza seria um estado sem leis, onde o homem racional seria incapaz de conviver. A partir do contrato e da criação de leis, se constitui a sociedade civil, sob o poder do Estado. Por isso, faz-se necessária a política de fiscalização para funcionamento do mecanismo de reserva legal de cargos estabelecido.

4. A fiscalização

4.1 A atuação do poder Executivo

⁴ HOBBS, Thomas. **O Leviatã**. Tradução por João Paulo Monteiro e Maria Beatriz Nizza da Silva. São Paulo: Editora Martin Fontes, 2003. p.138.

O poder Executivo tem o dever de implementar e executar as leis e políticas públicas das mais variadas naturezas, o que inclui garantir a aplicação prática das leis. Utiliza-se, portanto, a fiscalização como a maior aliada do Estado na busca pelo cumprimento adequado dos institutos normativos estabelecidos pelo ordenamento jurídico nacional.

O ato de fiscalização tem forte influência sobre a ordem social e de forma orgânica contribui para sua manutenção, inculcando no subconsciente coletivo a ideia de que aquele que não segue a lei será observado e punido. Trata-se de exercício legítimo do poder de polícia, cujo objetivo patente é a manutenção da ordem e da paz social, protegendo direitos, implementando e garantindo o cumprimento das leis, bem como, monitorando a eficiência e efetividade sob o aspecto prático das políticas implementadas.

Impõe-se a mesma realidade quanto à reserva legal de cargos, que apesar de terem surgido como uma ferramenta inclusiva do Estado, depende, diretamente, do cumprimento a contento das determinações legais para os resultados passem a ser palpáveis.

O movimento acentuado dos últimos vinte anos na busca por maior inclusão das pessoas com deficiência escancarou a necessidade de monitoramento mais próximo da causa por parte do poder Executivo, de modo que a publicação da Instrução Normativa nº 2 de 2021, publicada pelo Ministério do Trabalho e Previdência, foi apenas uma consequência da necessidade acusada pela sociedade.

Trata-se de normativa que regulamenta e padroniza os procedimentos a serem observados pela Auditoria Fiscal do Trabalho, estabelecendo os critérios de fiscalização e deixando para trás os conceitos subjetivos e interpretativos previamente dados aos agentes estatais.

A atuação do Ministério do Trabalho e Previdência, ao publicar Instruções Normativas com a intenção de orientar a interpretação legislativa, encontra respaldo constitucional no artigo 87, caput, parágrafo único, inciso II, da Constituição e nos artigos 155 e 200 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, e busca a melhor eficácia de todas as normas relacionadas ao trabalho, o que inclui a reserva legal de cargos, conforme determinado pelo artigo 1º, inciso VIII, da referida Instrução Normativa.

Além disso, a Consolidação das Leis do Trabalho determina, em seus artigos 626 e 628, que as autoridades competentes do Ministério do Trabalho são responsáveis pela fiscalização sobre o correto cumprimento das normas vigentes. Ou seja, trata-se de tarefa exclusiva dos Auditores-Fiscais do Trabalho fiscalizar as empresas sobre o cumprimento a contento da determinação legal sobre a quantidade de cargos direcionados às pessoas com deficiência. Divide-se o Ministério do Trabalho em secretarias e subsecretarias regionais, sendo a de

jurisdição territorial que alcança a matriz da empresa a responsável pelos atos fiscalizatórios, conforme prevê o artigo 84 da Instrução Normativa.

Exemplificando, a fiscalização ocorre majoritariamente de forma indireta, ou seja, o Fiscal pode até visitar o estabelecimento e instalações da empresa, contudo, o embasamento prático para a fiscalização e uma possível autuação serão os documentos comprobatórios e dados de sistemas, como o eSocial.

Deve-se ter em mente que a função do Auditor-Fiscal é mais abrangente e, por isso, além de garantir o cumprimento da cota, pode ocorrer uma análise sobre a efetiva inclusão. A Seção II do Capítulo VIII da Instrução Normativa orienta quanto à caracterização da condição da pessoa com deficiência e sobre os meios de comprovação quanto ao enquadramento.

Ao se identificar um empregado com deficiência, deve ocorrer uma expressa descrição do enquadramento e apontamento do tipo de deficiência, sempre acompanhado de exames comprobatórios sobre a condição. Além disso, o médico que constata a condição deve ser identificado no laudo e deve haver clara concordância do empregado para seu enquadramento quanto à pessoa com deficiência, sempre respeitando os ditames dos artigos 89 e seguintes da referida Instrução Normativa nº 2.

Ocorre que, além de cumprir o preenchimento de vagas conforme prevê o ordenamento jurídico, as empresas também devem garantir aos empregados enquadrados condições de trabalho inclusivas, saudáveis e seguras à condição de cada um. Inclusive, quando se fizer necessário, devem ocorrer modificações no ambiente e na organização do trabalho, com o objetivo final de dirimir qualquer barreira impeditiva para o convívio e desempenho profissional da pessoa com deficiência.

As medidas adotadas pela empresa para fins de inclusão da pessoa com deficiência devem ser acompanhadas de perto pela Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA e devem constar nos Programas de Gerenciamento de Riscos - PGRs, pois todos esses pontos poderão ser analisados pelos auditores fiscais.

Depreende-se, portanto, que a fiscalização, além de representar uma garantia de cumprimento das determinações legais, desempenha um papel de fomento qualitativo no processo de inclusão das pessoas com deficiência. Ou seja, para muito além de observar o mero cumprimento, ocorre um incentivo direto quanto à qualidade da inclusão e às possibilidades de melhorias a serem feitas, com o objetivo de respeitar a dignidade das pessoas com deficiência.

A ideia de ser penalizado sobre o não cumprimento das determinações também corrobora com esse resultado social em avanço, tendo em vista que o Auto de Infração, caso lavrado pelo Ministério do Trabalho e Previdência, pode aplicar multa de R\$3.100,06 até R\$

310.004,70 por empregado com deficiência ou reabilitado não contratado, conforme exemplificado anteriormente.

Ademais, o Ministério Público do Trabalho também pode realizar investigações paralelas, tornando os empregadores passíveis a Termos de Compromisso do Ministério do Trabalho e Termos de Ajustamento de Conduta do Ministério Público do Trabalho, além de potencialmente gerar o risco de condenações ao pagamento de indenização por dano moral coletivo em Ações Cíveis Públicas ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho⁵.

De modo geral, apesar de os benefícios das fiscalizações serem os mesmos, há que se diferenciar as funções do Ministério do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho, vez que o segundo não tem a preocupação focada no funcionamento orgânico da sociedade, mas sim no cumprimento literal da lei, mas sem deixar de lado o objetivo em comum de garantia de direitos das pessoas com deficiência.

4.2 A atuação do Ministério Público do Trabalho

O Ministério Público do Trabalho exerce um papel vital como fiscalizador das relações laborais, zelando pelos direitos dos trabalhadores e garantindo a conformidade das empresas com as leis trabalhistas. Suas atribuições abrangem uma série de atividades essenciais para a promoção de condições de trabalho justas e seguras.

Ao receber denúncias, investiga a fundo e determina se há embasamento legal sobre as alegações, responsabilizando civil e criminalmente aqueles que de alguma forma afrontam as leis nacionais. Nos casos em que tratam de questões trabalhistas, e restam comprovadas as irregularidades, existem principalmente duas formas de resolução.

Flagrada a irregularidade, deve-se, primeiramente, entender a sua gravidade e dolo para com a realidade gerada. Em outras palavras, deve-se avaliar, além da base legal, o impacto social das atitudes desempenhadas pela empresa.

Dito isso, há dois possíveis desfechos na grande maioria dos casos, quais sejam, o ajuizamento de uma Ação Civil Pública pelo Ministério Público do Trabalho e o desencadeamento de um conflito litigioso sobre a verdade dos fatos, ou, em alguns casos, quando há a anuência do procurador titular do caso, a possibilidade de firmamento de um Termo de Ajustamento de Conduta - TAC, que assume a natureza de título executivo judicial.

⁵ LARAIA, Maria Ivone Fortunato et al. **A pessoa com deficiência e o direito ao trabalho**. 2009. p.127

Nele, estão descritas as atitudes, políticas e inclinações com as quais a empresa infratora se compromete a cumprir, com o objetivo fim de corrigir o desequilíbrio social desencadeado por alguma prática irregular.

Trazendo à realidade da presente análise, em casos onde a empresa esteja flagrantemente descumprindo as determinações quanto à reserva legal para pessoas com deficiência, poderá o Ministério Público, antes de ajuizar uma Ação Civil Pública, propor um TAC como forma educativa e prática para a solução das irregularidades. A medida força a empresa a corrigir os erros, além de gerar impactos mais significativos na sociedade.

Algumas alternativas que tem sido cada vez mais aceitas durante as negociações de TACs com empresas que não cumprem com a reserva legal são a substituição da oferta de vagas por ofertas de bolsas de estudo para pessoas com deficiência, fomentos a instituições filantrópicas que apoiem a causa, incentivo financeiro a instituições de saúde que atuem diretamente com pessoas com deficiência, entre tantas outras possibilidades de substituição.

Contudo, para que haja essa possibilidade, alguns critérios devem estar presentes. Se, por alguma razão, alheia à vontade da empresa, não foi possível cumprir com a cota, deve essa dificuldade ser comprovada, alegando-se a falta de profissionais capacitados, ou a falta de candidatos para as vagas. Além disso, a empresa deve comprovar que tentou de todas as maneiras contornar a situação, procurando instituições intermediárias que realizam a capacitação e indicações de profissionais que se enquadram como pessoas com deficiência, sendo essas alternativas de substituição nos TACs vistas como última opção amigável.

Por fim, imutável deve ser a ideia de que, apesar de serem alternativas, o objetivo final é causar o mesmo impacto social e político que uma pessoa com deficiência, empregada, teria sobre a sociedade. Daí a necessidade do direcionamento específico a situações e realidades que buscam a mudança de condições de vida das pessoas com deficiência, conforme descrito previamente.⁶

Essa mudança de postura mais recente do Ministério Público do Trabalho foi vista com bons olhos pela Justiça do Trabalho, que há anos lidava com o sério problema de nem sempre ser possível cumprir com a reserva legal de cargos.

4.3 O entendimento jurisprudencial da Justiça do Trabalho

⁶ LARAIA, Maria Ivone Fortunato et al. **A pessoa com deficiência e o direito ao trabalho**. 2009. p.181

Como não poderia ser diferente, o poder judiciário brasileiro acompanhou o mesmo movimento, e passou a incorporar em suas decisões as novas normas jurídicas paralelamente ao seu surgimento.

A atuação do judiciário promove profundas mudanças na realidade daqueles diretamente relacionados ao cumprimento da reserva legal, sejam eles pessoas com deficiência ou empregadores. Isso, pois, além de atuar sobre litígios coletivos, tem a possibilidade de analisar e julgar demandas individuais que discutam o tema.

Em outras palavras, a Justiça do Trabalho tem a oportunidade de promover mudanças consideráveis por meio da aplicabilidade da lei em casos de abrangência coletiva, mas também em litígios individuais, mitigando problemas tidos como isolados ou que de alguma forma poderiam encontrar dificuldades em se encaixar à regra geral da reserva legal.

Imperativo esclarecer que o posicionamento da Justiça do Trabalho sempre será em defesa dos direitos garantidos pela legislação nacional. Portanto, as decisões provenientes do exercício de seu poder incorporam os novos ditames, sem necessidade patente da publicação de uma portaria, súmula ou instrução reguladora sobre o tema.

Pode-se chegar à mesma conclusão por meio de uma análise rápida do cenário geral. Seria impossível sustentar a necessidade de uma norma regulamentadora a cada novo assunto que surge, vez que o poder judiciário, muitas vezes, lida com problemas que ainda nem mesmo foram encarados pelo legislativo, ou que não encontram qualquer respaldo legal do ordenamento jurídico vigente.

Assim, além de resolver os conflitos por meio da interpretação e aplicação da lei, torna-se viável a proteção de direitos garantidos para aquelas situações que fogem aos limites da lei, sempre visando como objetivo maior a garantia dos valores e direitos constitucionais e dos direitos fundamentais aos seres humanos, constantes no texto da Carta Magna.

Dito isso, o judiciário não promove o juízo de justiça, mas sim a aplicação correta dos direitos e deveres garantidos a todos os cidadãos, sendo este o exato caso da análise do presente trabalho.

Neste tom, entendem majoritariamente os tribunais regionais do trabalho pelo país que a aplicação da lei da reserva legal deve ser feita sempre em benefício do público alvo a ser protegido pela norma, qual seja, as pessoas com deficiência, ocorrendo em lides coletivas e individuais, conforme citado acima. Os julgados comprovam esse direcionamento:

ART. 93 DA LEI 8.213/1991. INTERPRETAÇÃO RESTRITIVA. DESCABIMENTO. **É certo que o sistema de cotas para trabalhadores**

beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, nos termos do caput do art. 93 da Lei nº 8213/1991, deve ser observado por empresas que tenham 100 ou mais empregados. Não há no dispositivo legal qualquer previsão que permita excluir alguns tipos de cargos ou funções, dependendo do tipo de atividade explorada pelo empregador, ou mesmo em razão de sua localidade. Não existe nenhuma distinção relativa à atividade perigosa ou que exija plena aptidão física do trabalhador. Não há vinculação no preenchimento da cota percentual prevista no art. 93 da Lei 8.213/91 a cargos que demandem formação profissional, como o faz a lei do aprendiz, e também não traz qualquer exceção ao tipo de empreendimento econômico desenvolvido pela empresa. **Restringir a aplicação da lei em razão de determinadas atividades empresariais ou mesmo a base de cálculo seria transgredir a aplicação da norma supratranscrita, que não abriu margem para uma interpretação restritiva. Como é cediço, ao Juiz cumpre o dever de interpretar as leis de acordo com o que o caso concreto lhe opuser. Contudo, onde o legislador não distingue, não cabe ao magistrado fazê-lo, muito menos para adotar tese que prejudique aquele a quem o preceito visa proteger.** (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Oitava Turma. Processo nº 0011154-26.2017.5.03.0029. Relator: Juiz Convocado Carlos Roberto Barbosa. Belo Horizonte, MG. Data de Julgamento: 25 de fevereiro de 2021. Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1172919189>. Acesso em: 20 de outubro de 2023) g.n

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E REABILITADOS DO INSS. RESERVA DE COTAS. **O artigo 93, da Lei 8.213 /91, ao prever a reserva de vagas a pessoas com deficiência e reabilitadas, representa instrumento relevante na tutela de valores constitucionalmente consagrados, como isonomia, dignidade da pessoa humana e valor social do trabalho, de modo que, caso desrespeitada a cota mínima legal, será a empresa compelida a preencher as vagas remanescentes.** Nesse sentido, demonstrado nos autos o descumprimento do percentual legal, **deve a requerida ser condenada na obrigação de fazer, relativa ao preenchimento das vagas por pessoas portadoras de deficiência ou reabilitados do INSS, sob pena de cominação de multa pelo seu descumprimento.** [...] **De início, cumpre salientar que não há qualquer exceção legal em relação à reserva de vagas para pessoas com deficiência, por mais complexa que se apresente a atividade, exigindo alta qualificação técnica.** Desse modo, não há qualquer incompatibilidade das atividades de desenvolvimento de software, realizadas pela ré, com a contratação de pessoas reabilitadas ou com deficiência. **Por outro lado, não se ignora a dificuldade de preenchimento das vagas nos percentuais exigidos pela norma legal, conforme incessantemente afirmado pela ré. Todavia, tenho entendimento no sentido de que tal circunstância, por si só, não é o bastante para justificar a inobservância da lei, já que criada justamente com o intuito de assegurar direitos aos beneficiários reabilitados e às pessoas com deficiência, garantindo a sua inserção no mercado de trabalho. São as chamadas ações afirmativas, as quais assumem o nítido papel de concretização de igualdades materiais. Inclusive, a dificuldade na implementação da norma legal faz parte do próprio processo de mudança por ela proposto.** [...] (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, 1ª Turma. Processo nº 00000845820195110016, Relatora: Solange Maria Santiago Moraes. Manaus, AM. Data de julgamento: 3 de maio de 2022. Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-11/1492386971/inteiro-teor-1492386977>. Acesso em: 20 de outubro de 2023) g.n

COTA PARA CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. ART. 93 DA LEI Nº 8.213/1991. DESCUMPRIMENTO. **Inexistindo nos autos provas de que a empresa empreendeu todos os esforços possíveis para dar cumprimento ao que determina o art. 93 da Lei nº 8.2013/1991** antes de ser instaurado inquérito civil pelo autor, **impõe-se-lhe a obrigação de contratar PCD até o limite fixado pelo dispositivo legal em comento.** Demais disso, constatada a inobservância à cota legal, o descumprimento da obrigação importa em ação lesiva a grupo de pessoas portadoras de necessidades especiais que enseja indenização por danos morais coletivos, ora fixados em R\$ 100.000,00. Recurso ordinário conhecido e parcialmente provido. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, 2ª Turma. Processo nº 00010627020205100002, Relator: João Luis Rocha Sampaio, Brasília, DF. Data de Julgamento: 15/06/2022, Data de Publicação: 21/06/2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-10/1750247070>. Acesso em: 21 de outubro de 2023)

As decisões também estão em conformidade com o entendimento doutrinário. Como bem disse a autora Sandra Morais de Brito Costa, as normas “são mecanismos de atuação que visam à equalização de direitos, que meras regras proibitivas de discriminação não conseguiram alcançar. Em um raciocínio linear, não basta proibir, é necessário promover a igualdade.”⁷

Entretanto, não deve o poder judiciário ser encarado como mero defensor das pessoas com deficiência, pois cabe a ele, como poder do Estado, proteger a letra da lei, garantindo que as empresas que cumprem a contento sua responsabilidade legal sejam também protegidas daqueles que apenas tentam tirar vantagem e benefício que sequer lhes é devido, conforme demonstram os seguintes julgados:

PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA. GARANTIA DE EMPREGO. INEXISTENTE. O legislador, ao condicionar no § 1º, do art. 93, da Lei nº 8.213/91 a dispensa imotivada de empregado portador de deficiência à contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social, instituiu limitações ao poder potestativo do empregador e evidente garantia de emprego. No entanto, **no caso dos autos restou demonstrado o cumprimento da norma legal em apreço, pelo que se impõe a manutenção da r. sentença de primeiro grau, que julgou improcedente a reclamação trabalhista, em todos os seus termos.** Recurso ordinário conhecido e improvido. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região, 3ª Turma. Processo nº 00009861620195070018, Relatora: Maria José Girão. Fortaleza, CE. Data de Julgamento: 20 de agosto de 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-7/917318369/inteiro-teor-917318534>. Acesso em: 20 de outubro de 2023.) g.n

⁷ COSTA, Sandra Morais de Brito; **Dignidade Humana e Pessoa com Deficiência: Aspectos Legais e Trabalhistas**. São Paulo: LTR, 2008, cit. p. 120

RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR. EMPREGADO DEFICIENTE. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. CUMPRIMENTO DA COTA LEGAL. REINTEGRAÇÃO. **O art. 93 e seu § 1º da Lei nº 8.213/91 prevê que as empresas com 100 ou mais empregados estão obrigadas a reservar parte de suas vagas para beneficiários da seguridade social reabilitados ou pessoas com deficiência, não fazendo qualquer distinção quanto às atividades desempenhadas** e, ainda, a hipótese dispensa de empregado ao final do contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias ou imotivada, no contrato por prazo indeterminado, somente ocorrerá após a contratação empregado de substituto reabilitado ou com deficiência. **Não se verificando, por parte do réu, violação da regra imposta no art. 93, § 1º, da Lei nº 8.213/91, quanto ao cumprimento da cota legal, não se justifica a postulada reintegração.** (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, 7ª Turma. Processo nº 01005016920205010078, Relatora: Carina Rodrigues Bicalho. Rio de Janeiro, RJ. Data de Julgamento: 10/10/2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-1/1711339525>. Acesso em: 20 de outubro de 2023.) g.n

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. AUTO DE INFRAÇÃO. COTA PARA DEFICIENTES. BASE DE CÁLCULO. CÁLCULO DO PERCENTUAL PREVISTO NO ART. 93 DA LEI 8213/91. ATIVIDADES INCOMPATÍVEIS COM A SITUAÇÃO DO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA (MOTORISTA E COBRADOR). Conforme acentuou o Tribunal Regional, **a cota é exigível de todas as empresas que contam com 100 (cem) ou mais empregados, independentemente do ramo de atividade.** O único critério a observar é a quantidade de trabalhadores contratados, motivo pelo qual não cabe excluir cargos cujo exercício ofereça risco ou imponha a observância de determinadas características. Ademais, o aproveitamento do empregado portador de deficiência não se dará, necessariamente, nas atividades de motorista e cobrador. Com efeito, **o art. 93 da Lei 8.213/91 estabelece proporcionalidade que confere ao empregador margem considerável para alocar os trabalhadores portadores de deficiência em função compatível com a limitação.** Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 4ª Turma. AIRR nº 213-23.2013.5.03.0137. Data de Julgamento: 13/04/2016, Relatora Desembargadora Convocada: Cilene Ferreira Amaro Santos. Brasília, DF. Data de Publicação: DEJT 15/04/2016. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/914210636>. Acesso em: 21 de outubro de 2023.)

Assim, resta mais do que claro o posicionamento social, político e jurídico brasileiro estabelecido a respeito do tema discutido, cujo objetivo é a proteção dos direitos fundamentais constitucionais da pessoa humana, com especial foco, a dignidade da pessoa humana e a igualdade perante os demais.

5. Considerações finais

A inclusão social das pessoas com deficiência deve ser encarada de forma muito mais profunda, sendo ela indispensável para a concretização dos direitos fundamentais constitucionais que lhes são garantidos. O avanço legislativo sobre o assunto é reflexo dessa necessidade, e passou, nos últimos anos, a ser a ferramenta de condução para o cumprimento desses direitos que, aos poucos, vêm sendo incutidos no imaginário coletivo social brasileiro.

Deve-se ressaltar por esta análise que a mera promoção de igualdade não é capaz de incluir as pessoas com deficiência no convívio social. A eles, é necessário dedicar recursos e esforços capazes de introduzi-los ao ritmo e condições de vida da sociedade na qual estão inseridos, e é nesse contexto que entra a força laboral.

A garantia do direito ao trabalho gera consequências positivas quanto à inclusão, garantindo vasta autonomia, e indiretamente promove mudanças paradigmáticas no consciente da população, que paulatinamente passa a se acostumar com as necessidades especiais das pessoas com deficiência.

O Estado, como força diretamente atuante nessa jornada, deve sempre utilizar de todas as suas ferramentas, criando leis, fiscalizando, fomentando iniciativas e educando a população, sempre buscando o melhor resultado possível, gerando uma sociedade organicamente inclusiva e capaz de lidar com as diferenças inerentes à condição humana.

O poder judiciário segue o mesmo tom, norteado pelas novas normas, e garantindo o perfeito funcionamento do ideal inclusivo que foi fomentado desde o fim da Segunda Guerra Mundial.

Pontua-se entretanto, que apesar do judiciário trabalhista não ser capaz de unificar concretamente o entendimento, frente a necessidade de avaliação de cada caso isoladamente sempre na busca pela aplicação mais sensata possível da legislação vigente, ele continua a demonstrar seu empenho na busca pela implementação orgânica do conceito de igualdade, para pessoas com deficiência, dentro da sociedade brasileira.

6. Referências

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Diário Oficial da União, 5 out. 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 11.10.2023.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 13.10.2023.

BRASIL. Decreto nº 3.298, de 20 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, 21 dez. 1999. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm#:~:text=D3298&text=DECRETO%20N%C2%BA%203.298%2C%20DE%20,prote%C3%A7%C3%A3o%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%Aancias.&text=Art.,-1o%20A>. Acesso em: 12.10.2023.

BRASIL. Decreto nº 3.956, de 8 de outubro de 2001. Regulamenta a Lei nº 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e a Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 out. 2001. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%203.956%2C%20DE%20,as%20Pessoas%20Portadoras%20de%20Defici%C3%Aancia.>. Acesso em: 20.10.2023.

BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 26 ago. 2009. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>. Acesso em: 14.10.2023.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, 25 jul. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 15.10.2023.

BRASIL. 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). Diário Oficial da União, 7 jul. 2015.

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm>.

Acesso em: 11.10.2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Instrução Normativa nº 2, de 8 de novembro de 2021. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 28/11/2021 2021. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/legislacao/instrucoes-normativas#:~:text=INSTRU%C3%87%C3%83O%20NORMATIVA%20FMTP%20N%C2%BA%202,do%20Trabalho%20nas%20situa%C3%A7%C3%B5es%20elencadas.>>>. Acesso em: 20.10.2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Oitava Turma. Processo nº 0011154-26.2017.5.03.0029. Relator: Juiz Convocado Carlos Roberto Barbosa. Belo Horizonte, MG. Data de Julgamento: 25 de fevereiro de 2021. Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1172919189>. Acesso em: 20 de outubro de 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, 1ª Turma. Processo nº 00000845820195110016, Relatora: Solange Maria Santiago Morais. Manaus, AM. Data de julgamento: 3 de maio de 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-11/1492386971/inteiro-teor-1492386977>. Acesso em: 20 de outubro de 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, 2ª Turma. Processo nº 00010627020205100002, Relator: João Luis Rocha Sampaio, Brasília, DF. Data de Julgamento: 15/06/2022, Data de Publicação: 21/06/2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-10/1750247070>. Acesso em: 21 de outubro de 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região, 3ª Turma. Processo nº 00009861620195070018, Relatora: Maria José Girão. Fortaleza, CE. Data de Julgamento: 20 de agosto de 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-7/917318369/inteiro-teor-917318534>. Acesso em: 20 de outubro de 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, 7ª Turma. Processo nº 01005016920205010078, Relatora: Carina Rodrigues Bicalho. Rio de Janeiro, RJ. Data de Julgamento: 10/10/2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-1/1711339525>. Acesso em: 20 de outubro de 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 4ª Turma. AIRR nº 213-23.2013.5.03.0137. Data de Julgamento: 13/04/2016, Relatora Desembargadora Convocada: Cilene Ferreira Amaro Santos. Brasília, DF. Data de Publicação: DEJT 15/04/2016. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/914210636>. Acesso em: 21 de outubro de 2023.

CEZAR, Katia Regina; Pessoas com Deficiência Intelectual, Inclusão Trabalhista, Lei de Cotas. São Paulo: LTR, 2012.

COSTA, Sandra Morais de Brito; Dignidade Humana e Pessoa com Deficiência. Aspectos Legais e Trabalhistas. São Paulo: LTR, 2008.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. A pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa. São Paulo: LTr, 2006.

HOBBS, Thomas. O Leviatã. Tradução por João Paulo Monteiro e Maria Beatriz Nizza da Silva. 2ª ed. São Paulo: Editora Martin Claret, 2002.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE. Jouberto de Quadros Pessoa. Direito do trabalho. 4. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008. v. 2, p. 1.049.

LARAIA, Maria Ivone Fortunato et al. A pessoa com deficiência e o direito ao trabalho. 2009.

LEMOS, Rafael Diogo Diógenes. Direito ao trabalho como elemento de inclusão social da pessoa com deficiência: análise da Lei nº 13.146/2015. Revista de Informação Legislativa, v. 54, n. 214, p. 153-173, 2017.

PEREIRA-SILVA, Nara Liana; FURTADO, Adelaine Vianna; ANDRADE, Jaqueline Ferreira Condé de Melo. A inclusão no trabalho sob a perspectiva das pessoas com deficiência intelectual. *Trends in Psychology*, v. 26, p. 1003-1016, 2018.

SIGOLO, Leonardo Corrêa; *A Contratação do Aprendiz com Deficiência*. São Paulo: LTR, 2016.

SILVA, Aline Pereira da. *O direito do trabalho às pessoas com deficiência*. 2017.

TERMO DE AUTENTICIDADE DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Eu, **João Vitor de Souza Kamegasawa** discente regularmente matriculado(a) na disciplina TCC II, da 10ª etapa do curso de Direito, matrícula nº (inserir TIA), período (inserir período), turma (inserir turma), tendo realizado o TCC com o título: **O Direito do Trabalho como ferramenta de inclusão para pessoas com deficiência: uma análise sobre o cumprimento da cota legal** sob a orientação do(a) Professor(a) **Marco Aurélio Moura dos Santos** declaro para os devidos fins que tenho pleno conhecimento das regras metodológicas para confecção do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), informando que o realizei sem plágio de obras literárias ou a utilização de qualquer meio irregular.

Declaro ainda que, estou ciente que caso sejam detectadas irregularidades referentes às citações das fontes e/ou desrespeito às normas técnicas próprias relativas aos direitos autorais de obras utilizadas na confecção do trabalho, serão aplicáveis as sanções legais de natureza civil, penal e administrativa, além da reprovação automática, impedindo a conclusão do curso.

São Paulo, 10 de novembro de 2023.



Assinatura do discente

João Vitor de Souza Kamegasawa