

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS
FACULDADE DE DIREITO DE ALAGOAS

YANDRA KALINE COSTA SILVA

**A INEFICÁCIA CRÔNICA DO ART. 93 DA LEI N.º 8.213/1991: PREJUÍZO SOCIAL
E NECESSIDADE DE APERFEIÇOAMENTO LEGISLATIVO**

Maceió-AL

2024

YANDRA KALINE COSTA SILVA

**A INEFICÁCIA CRÔNICA DO ART. 93 DA LEI N.º 8.213/1991: PREJUÍZO SOCIAL
E NECESSIDADE DE APERFEIÇOAMENTO LEGISLATIVO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Universidade Federal de Alagoas, como requisito parcial à obtenção de grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Flávio Luiz da Costa

Maceió-AL

2024

Catálogo na Fonte
Universidade Federal de Alagoas
Biblioteca Central
Divisão de Tratamento Técnico

Bibliotecário: Marcelino de Carvalho Freitas Neto – CRB-4 – 1767

S586i Silva, Yandra Kaline Costa.
A ineficácia crônica do art. 93 da lei n.º 8.213/1991 : prejuízo social e
necessidade de aperfeiçoamento legislativo / Yandra Kaline Costa Silva. – 2024.
85 f. : il.

Orientador: Flávio Luiz da Costa.
Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso em Direito) – Universidade
Federal de Alagoas. Faculdade de Direito de Alagoas. Maceió, 2024.

Bibliografia: f. 79-85.

1. Brasil. Lei n 8.213, de 24 de julho de 1991. 2. Pessoa com deficiência. 3.
Descumprimento. 4. Ineficácia. I. Título.

CDU: 349.2(81)-056.26-056.37

Folha de Aprovação

YANDRA KALINE COSTA SILVA

A INEFICÁCIA CRÔNICA DO ART. 93 DA LEI N.º 8.213/1991: PREJUÍZO SOCIAL E
NECESSIDADE DE APERFEIÇOAMENTO LEGISLATIVO

Trabalho de Conclusão de Curso submetido à banca examinadora do curso de Direito da Universidade Federal de Alagoas, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, e aprovado em 27 de fevereiro de 2024.

**FLAVIO LUIZ DA
COSTA:308191074** Assinado de forma digital por
FLAVIO LUIZ DA COSTA:308191074
Dados: 2024.03.11 13:46:43 -03'00'
(Orientador – Prof. Dr. Flávio Luiz da Costa)

Banca examinadora:

**JASIEL
IVO:308190511** Assinado de forma digital
por JASIEL IVO:308190511
Dados: 2024.03.06
14:33:40 -03'00'

(Examinador Interno – Prof. Dr. Jasiel Ivo)



Documento assinado digitalmente
ELITA ISABELLA MORAIS DORVILLE DE ARAUJO
Data: 07/03/2024 16:20:02-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

(Examinador Interno – Prof.^a Me. Elita Isabella Moraes Dorvillé de Araújo)

Aos meus pais, Jozildo Lima da Silva e Maria da Apresentação da Silva Costa, que assumiram a responsabilidade de educar uma menina sonhadora e destemida, e, com muita garra, contribuíram para que eu me tornasse a mulher que hoje sou, dedico este Trabalho de Conclusão de Curso.

AGRADECIMENTOS

Idealizei inúmeros começos bem elaborados para estes breves agradecimentos, com bonitas e chamativas frases, mas nenhum deles seria capaz de demonstrar a real e genuína emoção que estou sentindo ao escrever esta parte específica do meu Trabalho de Conclusão de Curso.

Desde a minha infância – mais precisamente, desde o 4º ano do Ensino Fundamental – , eu já havia escolhido o curso de Direito como sendo o meu objetivo quando concluisse o Ensino Médio. Hoje, relembro memórias e retorno àquela garotinha que deu vida à mulher que me tornei hoje, com a ajuda de pessoas essenciais na minha trajetória.

Ao meu bom e grandioso Deus, agradeço em primeiro lugar, por ter me dado forças para suportar o processo que me causou angústia, solidão e cansaço. Mas, no fim, pude perceber que Ele nunca, em nenhum momento sequer, me deixou sozinha durante esta longa caminhada. Ele, com sua infinita bondade e misericórdia, me capacitou e me deu sabedoria – que tanto pedi em oração –, para que eu concluísse esta etapa da minha vida.

Ao meu pai, Jozildo, e à minha mãe, Maria da Apresentação, pessoas que tanto amo, eu devo minha vida e a mulher que me tornei hoje.

Minha gratidão ao meu pai, que tanto trabalhou e se dedicou para me colocar nos melhores colégios, trabalhou incessantemente dia e noite, para me dar a educação que ele não teve a oportunidade de ter na infância e na adolescência. Ao senhor, meu pai, eu devo o ser humano íntegro que me tornei.

À minha mãe, minha querida mãezinha, que tanto me incentivou e me sustentou emocionalmente para que aqui eu chegasse, a minha base, a minha inspiração de mulher, eu devo tudo que sou. À mulher que é meu exemplo de fé, de força e de humildade, a prova maior do cuidado de Deus na minha vida, meu eterno agradecimento.

Ao meu tio João Tertuliano e à sua esposa Lucineide, meus sinceros agradecimentos pela estadia temporária quando precisei sair da casa dos meus pais, localizada no interior de Alagoas, para concluir o ensino médio em Maceió. Fui acolhida com tanto carinho e pude perceber o cuidado de Deus novamente em minha vida.

Ao meu tio Valdeci, à sua esposa Antônia e ao meu primo Everton, minha gratidão por terem me acolhido na padaria e por toda ajuda que me foi dada durante o Ensino Médio.

À minha tia Gilvaneide e ao seu esposo Gilson, agradeço de todo coração por, de forma bondosa, terem disponibilizado o apartamento, que há pouco tempo haviam comprado em Maceió, para que eu morasse, sem qualquer custo, e pudesse concluir esta graduação.

À minha avó Joselina, minha vovó Litinha, devo minha gratidão por ser uma mulher de tanta fé, por suas orações e por sempre perguntar se poderia me ajudar de alguma maneira. Sua ternura e sabedoria são um exemplo para todos nós.

À minha tia Adilma, minha segunda mãe, agradeço por seu carinho, sua preocupação e suas orações, e por sempre me acolher com tanto amor.

Aos demais parentes – tios(as), primos(as), avós – e amigos(as), que não citei nominalmente aqui, sintam-se homenageados, agradeço a preocupação, as orações e a torcida. Todos, sem qualquer exceção, foram essenciais na minha trajetória acadêmica. Deus nunca me desamparou e, por isso, aqui cheguei, com a ajuda de cada um de vocês.

Ao meu ilustre orientador, Prof. Dr. Flávio Luiz da Costa, sou grata por ter sido minha fonte de inspiração durante a graduação e por ter sido o principal responsável por acender minha paixão por Direito do Trabalho. Suas aulas didáticas, sua humildade e sua simpatia cativam a todos. É perceptível seu encanto por lecionar e isso é suficiente para despertar os olhares atentos dos discentes que, temporariamente, integram a Academia.

Ao exímio advogado trabalhista Geraldo Carvalho de Oliveira Neto, meu sincero agradecimento por ter embarcado nesta temática, pelo suporte que me foi dado, pela paciência e pelos ensinamentos durante este curto período de tempo. Foi peça essencial para a desenvoltura deste trabalho, mostrou-se uma pessoa justa e disposta a ajudar o próximo, sempre com pensamentos inteligentes e muita simpatia.

Aos grandes mestres que passaram por minha trajetória, que me deram aulas com ensinamentos que levarei por toda vida, meus agradecimentos à altura das contribuições que me foram dadas no Pré-Escolar, no Ensino Fundamental, no Ensino Médio e na Faculdade.

Em lágrimas, a todos agradeço pelo auxílio para a conclusão desta graduação. Peço a Deus que abençoe a vida de cada um durante a breve passagem que temos nesta Terra!

“Pés para que os quero se tenho asas para voar?”

(Frida Kahlo, 1995)

RESUMO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso buscou analisar a ineficácia crônica do Art. 93 da Lei n.º 8.213/1991 e os prejuízos sociais causados pelo reiterado descumprimento de seu comando legal destinado à contratação de pessoas com deficiência pelas empresas, a fim de promover a inserção da categoria no mercado de trabalho. Para tanto, foi necessário realizar uma breve abordagem histórica acerca da evolução do conceito e da luta das pessoas com deficiência no Brasil, nos moldes das constituições brasileiras e das normas infraconstitucionais atinentes à temática. Em ato contínuo, foram traçadas considerações acerca dos efeitos jurídicos do descumprimento da obrigação legal e as penalidades que, atualmente, são impostas às empresas. Foi realizada, ainda, análise pormenorizada da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, com observações acerca das teses utilizadas pelos julgadores quando da apreciação de casos referentes ao descumprimento da Lei n.º 8.213/1991 pelas empresas, a fim de se obter maior embasamento na discussão da problemática. Ao final, foi exposta a opinião da autora quanto à possibilidade de resolução do descumprimento da Lei n.º 8.213/1991, por meio de alteração legislativa no Art. 93, de atuação efetiva das entidades sindicais, de necessidade de entendimento sumulado pelo Tribunal Superior do Trabalho e de alteração do valor da multa administrativa determinada em Portaria, ante a relevância da discussão referente à destinação de cota legal às pessoas com deficiência nas empresas. Adotou-se a metodologia de análise de decisões (MAD) e o método dedutivo, com a análise de normas constitucionais, fundamentos doutrinários e dados estatísticos.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência. Art. 93 da Lei n.º 8.213/1991. Descumprimento. Ineficácia.

ABSTRACT

The present Undergraduate Thesis aimed the chronic ineffectiveness of Article 93 of Law n. 8,213/1991 and the social losses caused by repeated non-compliance with its legal command aimed at hiring people with disabilities. by companies, in order to promote the insertion of the category in the job market. To do so, it was necessary to carry out a brief historical approach to the evolution of the concept and the struggle of people with disabilities in Brazil, along the lines of the Brazilian constitutions and infra-constitutional norms relating to the topic. Subsequently, considerations were outlined regarding the legal effects of non-compliance with the legal obligation and the penalties that are currently imposed on companies. A detailed analysis of the jurisprudence of the Superior Labor Court was also carried out, with observations about the theses used by judges when assessing cases relating to non-compliance with the Law n. 8,213/1991 by companies, in order to obtain greater basis in the discussion of the problem. In the end, the author's opinion was explained regarding the possibility of resolving non-compliance with the Law n. 8,213/1991 through a legislative change in Article 93, effective action by trade union entities, the need for an understanding summarized by the Superior Labor Court and an amendment of the value of the administrative fine determined in the Ordinance, given the relevance of the discussion regarding the allocation of a legal quota to people with disabilities in companies. The decision analysis methodology (MAD) and the deductive method were adopted, with the analysis of constitutional norms, doctrinal foundations and statistical data.

Keywords: Disabled people. Article 93 of the Law n. 8,213/1991. Non-compliance. Ineffectiveness.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1	- Potencial de Contratação de PCD.....	27
Gráfico 2	- Quantidade PCD Contratado e Cota PC Faltante.....	28

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Precedentes selecionados.....	53
--	----

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACP	Ação Civil Pública
CF/88	Constituição Federal de 1988
CIDPD	Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e seu Protocolo Facultativo
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CUT	Central Única dos Trabalhadores
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
LOMPU	Lei Orgânica do Ministério Público da União
MAD	Metodologia de Análise de Decisões
MPT	Ministério Público do Trabalho
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
PCD's	Pessoas com deficiência
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	14
2	A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E OS REFLEXOS DA LEI N.º 8.213/1991 NO MERCADO DE TRABALHO.....	17
2.1	O conceito de pessoa com deficiência e a luta por direitos ao longo do tempo na conjuntura brasileira.....	17
2.2	Mercado de trabalho para as pessoas com deficiência a partir da Lei n.º 8.213/1991.....	23
2.3	O capacitismo como empecilho ao cumprimento da Lei n.º 8.213/1991 pelas empresas.....	29
3	EFEITOS JURÍDICOS DO DESCUMPRIMENTO DO ART. 93 DA LEI N.º 8.213/1991 E O PAPEL DOS ÓRGÃOS DO SISTEMA DE PROTEÇÃO AOS TRABALHADORES NA RESPONSABILIZAÇÃO EMPRESARIAL.....	32
3.1	Violações a princípios e normas convencionais, constitucionais e infraconstitucionais trabalhistas.....	34
3.2	Lavratura de auto de infração e aplicação de multa administrativa: benesse na vida do empregador.....	38
3.3	A ação das entidades sindicais: possibilidades e dificuldades.....	42
3.4	Representação do Ministério Público do Trabalho na propositura de Ação Civil Pública que resulte em responsabilização por dano moral coletivo.....	46
4	A INTERPRETAÇÃO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO QUANTO AO DESCUMPRIMENTO DA LEI N.º 8.213/1991.....	51
4.1	Entendimento atual do Tribunal Superior do Trabalho e posicionamentos extraídos.....	52
4.2	Convergências e divergências nos precedentes analisados: questões não resolvidas pela jurisprudência atual.....	62
5	O APERFEIÇOAMENTO LEGISLATIVO COMO FORMA DE GARANTIA À EFICÁCIA DOS PRECEITOS NORMATIVOS, A	

	NECESSIDADE DE ENTENDIMENTO SUMULADO ACERCA DA MATÉRIA E A APLICAÇÃO DE OUTRAS MEDIDAS PERTINENTES À TEMÁTICA.....	66
5.1	Alteração (atualização) legislativa no Art. 93 da Lei n.º 8.213/1991.....	67
5.2	Atuação dos sindicatos em sede de Ação Civil Pública.....	69
5.3	Consolidação do entendimento do Tribunal Superior do Trabalho.....	70
5.4	Ministério do Trabalho e Emprego: alteração da Portaria Interministerial.....	72
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	75
	REFERÊNCIAS	79

1 INTRODUÇÃO

Em passagem presente no Novo Testamento da Bíblia Sagrada, no livro de João, capítulo 9, há mensagem simbólica acerca do cego de nascença que Jesus teve a oportunidade de encontrar durante sua breve passagem nesta Terra.

Ao caminhar com seus discípulos, Jesus se deparou com um homem cego de nascença, momento em que foi questionado pelos seus acompanhantes se o homem ou seus pais haviam pecado para que fosse cego. Imediatamente, Jesus respondeu que nenhum deles havia pecado, mas que assim foi para que se manifestassem nele as obras de Deus.

Como se denota da passagem bíblica citada, apesar do passar dos séculos desde o momento da sua escritura, continua sendo atual e pertinente à temática que será adotada neste trabalho. É possível observar o cuidado de Jesus com as pessoas com deficiência, visto que afirmou que a deficiência – nesse caso, a cegueira – não se trata de pecado.

A mensagem que Jesus passa aos seus seguidores acerca das “diferenças” é de extrema relevância. Em nenhum momento Jesus tratou com distinção ou indiferença o seu semelhante tão somente por possuir característica diversa da maioria. Fez Jesus o contrário do que se esperavam os discípulos, acolheu e não reduziu a característica do cego ao pecado.

Nesse ímpeto, ainda que retratada nas Escrituras a deficiência de forma humanizada e inclusiva, a trajetória de luta das pessoas com deficiência perdura por séculos, com evoluções gradativas que foram remodelando a realidade que as cercavam, mas, por todo o caminhar, encontraram preconceitos e discriminações da sociedade.

Apesar disso, não há motivos para as limitar apenas à luta, mas é preciso entender que são protagonistas de sua história, cada qual com suas particularidades, que as definem enquanto seres humanos únicos e dotados de virtudes.

As pessoas com deficiência passaram por inúmeras barreiras sociais e legais para que, por fim, alcançassem – mesmo que em parte – mais reconhecimento e garantia de direitos na luta por igualdade em uma sociedade que ainda não compreendeu que todos são iguais, independentemente de suas diferenças.

Dito isso, cumpre delimitar que o ponto central deste trabalho não é apenas demonstrar a trajetória de luta das pessoas com deficiência, isso será feito em um único capítulo. Em verdade, o que se pretende no presente estudo é a abordagem crítica da ineficácia crônica da política de cotas nas empresas.

Em outras palavras, o estudo trilhará pelas razões do descumprimento reiterado do Art. 93 da Lei n.º 8.213/1991 pelos empregadores, com a análise das lesões a garantias e

princípios constitucionais e trabalhistas, percorrendo, ainda, pela atuação das entidades de proteção aos trabalhadores na luta de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Oportunamente, cabe destacar que, apesar das controvérsias quanto à nomenclatura da Lei n.º 8.213/1991, a referida legislação é, popularmente, intitulada como “Lei de Cotas”, conforme referências adotadas no presente trabalho. Por essa razão, no decorrer do estudo, adotar-se-á a terminologia “Lei de Cotas”, ainda que a Lei n.º 8.213/1991 não trate estritamente sobre o sistema de cotas para pessoas com deficiência, mas sim sobre os “Planos de Benefícios da Previdência Social”.

Pretende-se, aqui, utilizar linguagem acessível a todos que embarquem na leitura deste trabalho, com o fito de ampliar a compreensão dos leitores, visto que a legislação já é conhecida com a nomenclatura supracitada, proporcionando, assim, maior alcance para o estudo.

Nesse trilhar, a motivação deste trabalho se iniciou da curiosidade que permeia a suposta dificuldade para preenchimento da cota legal destinada às pessoas com deficiência pelas empresas. A dúvida crucial é: O que provoca esse descumprimento? Qual a causa da ineficácia crônica do comando legal?

Para que se alcançasse uma resposta, analisou-se a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, de modo a verificar, também, quais as disposições que serviam como fundamento para a tomada de decisão dos julgadores. A título de problematização, pretende-se encontrar resposta para as seguintes perguntas: Haveria falha/lacuna legislativa ou tão somente o descumprimento, por vontade própria, pelas empresas? A multa administrativa seria suficiente como medida coercitiva de cumprimento do comando legal?

É por isso que, para o desenvolvimento desta pesquisa, foram selecionados e analisados criticamente alguns precedentes advindos do Tribunal Superior do Trabalho sobre a temática do descumprimento do Art. 93 da Lei de Cotas pelos empregadores, o que possibilitou a produção de reflexões pertinentes à problemática.

Portanto, o presente trabalho se utilizou da metodologia de análise de decisões (MAD), por meio da seleção criteriosa de julgados recentes (2022 e 2023) das turmas do TST, a fim de compreender os reais motivos que permeiam a problemática. Também se seguiu a metodologia de pesquisa bibliográfica e netnográfica, por meio da análise de doutrinas, cursos, artigos científicos, revistas, sítios da *internet* e dados estatísticos, com uso do método dedutivo.

Ademais, no que tange à discussão aqui traçada, no segundo capítulo, buscou-se tratar sobre o conceito e sobre a luta por direitos das pessoas com deficiência no Brasil, pautando-se, portanto, em aspectos históricos, legais e sociais que são necessários para a compreensão ampla do tema que será discutido no presente estudo, além de apresentar dados estatísticos para a melhor visualização da realidade brasileira.

No terceiro capítulo, por outro lado, o olhar é para a análise pontual dos direitos e garantias que foram lesados, os princípios constitucionais e trabalhistas que reiteradamente foram violados, a atuação dos órgãos e entidades de proteção aos trabalhadores e a(s) penalidade(s) imposta(s) aos empregadores em razão do descumprimento da obrigação legal.

Em seguida, no quarto capítulo, voltou-se à investigação crítica de alguns precedentes selecionados do Tribunal Superior do Trabalho quanto à temática, por meio dos quais se observam questões convergentes e divergentes que necessitam de regulamentação, seja jurídica, seja legal.

No quinto capítulo, mediante análise do aparato jurisprudencial do capítulo anterior, foram alcançadas respostas para a resolução da ineficácia crônica do Art. 93 da Lei de Cotas, verificando se há necessidade de maior regulamentação legislativa e/ou posicionamento do Poder Judiciário, maior atuação das entidades de proteção ao trabalhador, ou, até mesmo, alteração da penalidade imposta imediatamente.

Diante desse contexto, o presente Trabalho de Conclusão de Curso propõe-se a analisar os efeitos do descumprimento da Lei de Cotas, bem como a ineficácia do dispositivo legal, que, apesar de ser considerado um grande avanço na luta das pessoas com deficiência, ainda não é efetivamente cumprido no Brasil.

2 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E OS REFLEXOS DA LEI N.º 8.213/1991 NO MERCADO DE TRABALHO

Inicialmente, se faz necessário demonstrar a trajetória de luta das pessoas com deficiência por direitos no Brasil, tendo papel fundamental para a visão que se pretende traçar no decorrer do trabalho. Apontar os aspectos históricos, políticos e sociais é indispensável para a averiguação de como a categoria batalhou, e ainda batalha, pela efetivação de seus direitos básicos na sociedade brasileira.

Portanto, por se tratar de amplo contexto histórico, observar o caminho percorrido pelas Constituições do Brasil e os demais instrumentos normativos do Ordenamento Jurídico ao longo do tempo, em si, já possibilita a percepção dos contextos sociais de limitação, ou ampliação, dos direitos das pessoas com deficiência.

2.1 O conceito de pessoa com deficiência e a luta por direitos ao longo do tempo na conjuntura brasileira

Os direitos das pessoas com deficiência passaram por inúmeras transformações até que obtivessem uma estrutura – ainda em construção – para proporcionar garantias basilares na formação da categoria, em observância ao cumprimento de princípios fundamentais que devem ser, obrigatoriamente, efetivados pelas políticas públicas brasileiras, a exemplo da dignidade da pessoa humana e da igualdade, que serão melhor tratados nos capítulos seguintes.

Nesse ínterim, há de se observar que Flávia Piovesan¹ dividiu em quatro fases distintas a história dos direitos das pessoas com deficiência. A primeira refere-se à fase de intolerância, na qual as pessoas com deficiência representavam a impureza, o pecado e o castigo divino. Nessa fase, nota-se o evidente preconceito destinado à categoria, passando a ideia de que ser diagnosticado com deficiência seria responsável por atribuir ao indivíduo adjetivos pejorativos, tratando a deficiência como símbolo de “imperfeição” e “castigo”².

Por outro lado, a segunda fase da história da luta das pessoas com deficiência para a garantia de direitos fundamentais foi marcada pela invisibilidade, momento em que a

¹ PIOVESAN, Flávia – Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: Inovações, Alcance e Impacto. In FERRAZ, Carolina Valença *et al.* (Coord.) – **Manual dos Direitos da Pessoa com Deficiência**. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 46.

² *Ibidem*. p. 46.

categoria era tratada com desdém, não havendo quaisquer preocupações especiais para com ela³.

Em pertinente digressão, a terceira fase se caracteriza pela existência de uma ótica assistencialista, em que a deficiência foi considerada “doença”, na perspectiva de estudos médicos e biológicos⁴. Apesar disso, é sabido que, atualmente, ante os amplos estudos desempenhados por especialistas na área, não haveria essa caracterização de deficiência como “doença”, haja vista a carga preconceituosa e discriminatória atrelada à expressão.

Por último, representando avanço na história dos direitos da pessoa com deficiência, tem-se a fase do paradigma dos direitos humanos, momento em que há o reconhecimento da necessidade de se garantir a inclusão e de eliminar barreiras que impeçam a efetivação dos direitos humanos⁵.

É notório que, no decorrer do processo histórico da luta pela garantia dos seus direitos, as pessoas com deficiência também enfrentaram discriminações acerca do “conceito” que seria atribuído a elas, ou seja, sobre o que poderia ser considerado “deficiência”.

Conforme Otto Marques da Silva⁶, por vasto período de tempo, o Brasil manteve as pessoas com deficiência na miserabilidade, por haver o falso estigma de que sujeitos com anomalias corporais deveriam ser afastados do convívio em sociedade, sendo enviados para instituições destinadas apenas para tal fim. Contudo, essas instituições foram criadas para diminuir o desconforto das famílias por terem parentes com deficiência.

Nesse sentido, insta salientar que a Constituição Imperial, de 1824⁷, reforçava a discriminação da pessoa com deficiência, por promover a exclusão das pessoas com deficiência do exercício dos direitos políticos para aqueles com “incapacidade física ou moral”, nos moldes do seu Art. 8º.

A luta pelo reconhecimento dos direitos da pessoa com deficiência perdurou pelas décadas seguintes, haja vista que, na Primeira República, a Constituição de 1891⁸ também previa expressamente a suspensão dos direitos de cidadãos brasileiros àqueles que possuíam incapacidade física ou moral, conforme seu Art. 71.

³ *Ibidem*. p. 46.

⁴ *Ibidem*. p. 46.

⁵ *Ibidem*. p. 46.

⁶ SILVA, O. M. da. **A epopeia ignorada - A pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje**. São Paulo, CEDAS, 1987.

⁷ BRASIL. **Constituição Política do Império do Brasil (de 25 de março de 1824)**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm. Acesso em: 30 out. 2023.

⁸ BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 24 de fevereiro de 1891)**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm. Acesso em: 30 out. 2023.

Outrossim, ainda que prematuramente, a Constituição de 1934⁹ representou certo avanço nas diretrizes sociais, assegurando igualdade perante a lei e amparo pelos Entes Públicos àqueles que sofriam com a exclusão da sociedade. Contudo, ainda que tenha sido considerado um avanço, o emprego do termo “desvalidos” em seu texto reduz as pessoas com deficiência em uma condição subalterna às demais.

Acredita-se que o termo poderia ser associado a cidadãos “sem valia”, para além do sentido de “desamparado”, que poderia ter sido empregado naquela época. Esse desamparo seria por, até o presente momento, as pessoas com deficiência não desfrutarem de amparo legal e social, sofrendo preconceitos e ficando à mercê da sociedade da época.

No que tange à Constituição de 1937, marcada pelo forte autoritarismo do governo de Getúlio Vargas, no período do Estado Novo, não houve qualquer avanço significativo para as pessoas com deficiência. Diante disso, pode-se ressaltar que, na verdade, ocorreram retrocessos, não havendo qualquer referência ao grupo em seu texto¹⁰.

Desta feita, as Constituições de 1946¹¹ e de 1967¹², marcadas por instabilidades políticas à época, também não previram novas perspectivas acerca da luta por direitos fundamentais das pessoas com deficiência. Ao contrário disso, quedaram inertes ao que se tratava de garantias àqueles que eram excluídos e discriminados pela coletividade.

Em contraponto ao que vinha sendo perpetuado pelas Constituições anteriores, a intitulada “Constituição Cidadã”, promulgada em 1988, deu maior destaque para a luta por direitos da pessoa com deficiência, tanto é que, sob a ótica de Dirley da Cunha, pode-se considerar que essa carta é “a melhor que tivemos na história política do País”¹³.

Na Carta Magna¹⁴, em seu Art. 37, VIII, foi atribuída a necessidade de obediência ao princípio da igualdade pela Administração Pública direta e indireta, de qualquer dos Poderes da União, Estados, Distrito Federal e Municípios.

Conforme o Art. 24, XIV, a Constituição Federal estabeleceu a competência concorrente de todos os níveis da organização estatal para legislar sobre a proteção e a

⁹ BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de julho de 1934)**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 30 out. 2023.

¹⁰ DEZOTTI, D., & Marta, T. (2011). **Marcos históricos da seguridade social**. RVMD, Brasília, 5(2),430- 459. Disponível em: <https://portalrevistas.ucb.br/index.php/rvmd/article/view/3125>. Acesso em: 30 out. 2023.

¹¹ BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil (de 18 de setembro de 1946)**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em: 30 out. 2023.

¹² BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm. Acesso em: 30 out. 2023.

¹³ CUNHA JÚNIOR, Dirley da. **Curso de direito constitucional** – 6. ed. rev., amp. e atual. – Salvador: Ed. JusPodivm, 2016. p. 532.

¹⁴ BRASIL. **Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 30 out. 2023.

integração social das pessoas com deficiência. Logo, é notório o avanço legal na promoção da garantia dos direitos das pessoas com deficiência, na tentativa de lhes proporcionar uma existência digna e igualitária com os demais cidadãos, ultrapassando o capacitismo – que será definido em momento posterior do presente estudo.

Ademais, no que tange, especificamente, ao trabalho das pessoas com deficiência, a Constituição Federal, em seu Art. 7º, XXXI, trata claramente sobre a expressa proibição de discriminação nos salários e critérios de admissão dos trabalhadores com deficiência.

Sendo assim, a Lei Maior de 1988 foi responsável por inserir definitivamente a discussão sobre deficiência nos âmbitos políticos e sociais, de modo a ampliar os debates sobre a conceituação de deficiência no território brasileiro.

No Brasil, outro marco no tema de inclusão de pessoas com deficiência é o Decreto-Lei n.º 3.298/1999¹⁵, que tem expressamente o intuito de assegurar o pleno exercício dos direitos básicos à categoria, bem como de determinar a conceituação de deficiência, de deficiência permanente e de incapacidade.

O primeiro conceito refere-se à perda total ou à anormalidade de estrutura ou de função psicológica, fisiológica ou anatômica, sendo capaz de gerar incapacidade para o desempenho de atividade no padrão considerado “normal” – termo adotado no próprio decreto – para o ser humano¹⁶.

A deficiência permanente, por sua vez, diz respeito àquela que ocorreu ou se estabilizou durante período de tempo suficiente para que seja impossível, ou pouco provável, a recuperação, ainda que se tenham novos tratamentos. Enquanto isso, a incapacidade é considerada a redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, ou seja, é necessária a intervenção de equipamentos, adaptações, meio ou recursos especiais para que a pessoa com deficiência possa ter seu bem-estar pessoal e para que possa desempenhar função ou atividade que desejar¹⁷.

Outrossim, o referido Decreto, em seu Art. 4º, também retrata um rol exemplificativo dos requisitos que enquadram o indivíduo ao conceito de pessoa com deficiência, seja ela física, auditiva, visual, mental ou múltipla. Veja-se:

Art. 4º É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

¹⁵ 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. Brasília, DF: Presidência da República, 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 02 nov. de 2023.

¹⁶ *Ibidem*.

¹⁷ *Ibidem*.

I - 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, 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;

II - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz;

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a 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°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

IV - deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;
- c) habilidades sociais;
- d) utilização dos recursos da comunidade;
- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;
- g) lazer; e
- h) trabalho;

V - deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.¹⁸

É notório que, por si só, esse rol possui grande controvérsia na atualidade, haja vista que, por mais que o entendimento jurisprudencial atual e mais razoável seja sua interpretação exemplificativa, há quem considere que existe uma taxatividade em seu conteúdo, não permitindo a inclusão de maiores possibilidades de deficiência, para que mais pessoas possam ter seus direitos garantidos.

Também deve ser apontado que, ainda que o referido Decreto seja um avanço, nele fora adotada uma linguagem pejorativa ao se referir à pessoa com deficiência como “portadora de deficiência”. Não é razoável que se intitule as PCD’s como “portadoras” de algo, trata-se, pois, de uma condição do indivíduo, não se tem como portar uma deficiência.

Além disso, ao seguir a linha de avanços para o grupo em questão, o Brasil, por meio do Decreto n.º 6.949/2009¹⁹, aderiu à Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e seu Protocolo Facultativo (CIDPD).

É possível afirmar que a supracitada Convenção é o grande marco histórico para os debates e garantias das pessoas com deficiência, visto que surgiu de maneira a reafirmar princípios basilares na construção de uma sociedade livre, justa e igualitária, determinando

¹⁸ *Ibidem*.

¹⁹ BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009**. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 02 nov. 2023.

que seus Estados-partes assegurem e promovam todas as políticas necessárias para o pleno exercício dos direitos humanos.

A CIDPD²⁰, em seu Art. 1º, também conceituou as pessoas com deficiência, sob o preceito de que são aquelas com impedimentos de longo prazo, podendo ser de natureza física, mental, intelectual ou sensorial. Acrescenta, ainda, que, quando em interação com diversas barreiras, podem obstruir a participação plena e efetiva na sociedade, para que estejam em igualdade de condições com as demais pessoas.

Ligeiramente, questiona-se se os chamados “impedimentos” descritos na CIDPD compreendem o sentido de “obstáculos”, o que pode até mesmo ser um termo discriminatório, visto que esses impedimentos podem limitar a capacidade de as pessoas com deficiência desempenharem suas funções.

Sabe-se que é altamente complexo alcançar um conceito inexorável para “pessoa com deficiência”, contudo, reitera-se a necessidade de visão prudente e cautelosa na interpretação dos conceitos criados até o presente momento. Portanto, trata-se tão somente de uma crítica pontual, mas sobre a qual não se pretende debruçar, para não desviar o foco do presente estudo.

Nesse sentido, a CIDPD teve grande influência na conceituação de pessoa com deficiência prevista no Estatuto da Pessoa com Deficiência²¹, de 2015, que, basicamente, utilizou a mesma redação quanto ao conceito de pessoa com deficiência.

Adotou, porém, novas nuances referentes ao direito ao trabalho para as pessoas com deficiência. Em seu Art. 35²², destacou a necessidade de que as políticas públicas de trabalho e emprego sirvam para promover e garantir condições de acesso e de permanência das PCD's no mercado de trabalho.

Veja-se que tão somente o acesso aos postos de trabalho não é suficiente para que se tenha a efetivação do direito ao trabalho, é imperioso que se tenha a permanência dos empregados com deficiência. Para isso, é necessário que a empresa empreenda esforços efetivos para a capacitação – por meio de cursos capacitantes, palestras, programas de integração entre os funcionários –, bem como que adote a adaptação efetiva no ambiente de trabalho.

²⁰ *Ibidem*.

²¹ BRASIL. **Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm. Acesso em: 02 nov. 2023.

²² *Ibidem*.

Repise-se, portanto, que a luta das pessoas com deficiência ganhou maiores proporções nos últimos anos, sendo recentes os posicionamentos benéficos à categoria, que vêm lutando para garantir seu espaço na sociedade atual.

Há de se compreender que o conceito de pessoa com deficiência também decorre da luta por direitos, diante das transformações e dos paradigmas relacionados à mudança de pensamento quanto à diversidade humana.

Na visão de Romeu Kazumi Sassaki, entender o conceito de pessoa com deficiência é fundamental para que se compreenda as práticas e as políticas sociais que são – e serão – adotadas na sociedade:

Os conceitos são fundamentais para o entendimento das práticas sociais. Eles moldam nossas ações. E nos permitem analisar nossos programas, serviços e políticas sociais, pois os conceitos acompanham a evolução de certos valores éticos, como aqueles em torno da pessoa com deficiência. Portanto, é imprescindível dominarmos bem os conceitos inclusivistas para que possamos ser participantes ativos na construção de uma sociedade que seja realmente para todas as pessoas, independente de sua cor, idade, gênero, tipo de deficiência e qualquer outro atributo pessoal.²³

Assim, com a dimensão da importância da luta e do adequado conceito de pessoa com deficiência, como forma de reconhecimento e de “empoderamento” da categoria perante a sociedade, tem-se por necessário colocá-los como protagonistas de sua própria história, demonstrando, ainda assim, os aspectos que devem ser analisados e melhorados nas políticas públicas que foram conquistadas até o presente momento.

2.2 Mercado de trabalho para as pessoas com deficiência a partir da Lei n.º 28.213/1991

A priori, ao aderir à Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e seu Protocolo Facultativo (Decreto n.º 6.949/2009), é inequívoco que o Brasil se obrigou a firmar políticas públicas que beneficiem as pessoas com deficiência, principalmente, quanto à inserção no mercado de trabalho:

Artigo 8
Conscientização
[...]
2.As medidas para esse fim incluem:
a) Lançar e dar continuidade a efetivas campanhas de conscientização públicas, destinadas a:
[...]

²³ SASSAKI, R. K. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA, 1999. p. 11.

iii) Promover o reconhecimento das habilidades, dos méritos e das capacidades das pessoas com deficiência e de sua contribuição ao local de trabalho e ao mercado laboral;
[...]

Artigo 27

Trabalho e emprego

1. Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes salvaguardarão e promoverão a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de, entre outros:

- a) Proibir a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho;
- b) Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho;
- c) Assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos trabalhistas e sindicais, em condições de igualdade com as demais pessoas;
- d) Possibilitar às pessoas com deficiência o acesso efetivo a programas de orientação técnica e profissional e a serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado;
- e) Promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como assistência na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno ao emprego;
- f) Promover oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas e estabelecimento de negócio próprio;
- g) Empregar pessoas com deficiência no setor público;
- h) Promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas;
- i) Assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho;
- j) Promover a aquisição de experiência de trabalho por pessoas com deficiência no mercado aberto de trabalho;
- k) Promover reabilitação profissional, manutenção do emprego e programas de retorno ao trabalho para pessoas com deficiência. [...]²⁴

Nesse trilhar, o Estado decidiu estabelecer uma política afirmativa, com o fito de possibilitar a inclusão da categoria no mercado de trabalho, por intermédio de relação de emprego.

Logo, no plano nacional, com o advento do Estatuto da Pessoa com deficiência, em 06 de julho de 2015, o Art. 93 da Lei n.º 8.213/1991 (Lei de Cotas) adquiriu nova redação sobre

²⁴ BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009.** Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 02 nov. 2023.

a obrigatoriedade de as empresas, com a partir de 100 (cem) empregados destinarem, no mínimo, 2% (dois por cento) das vagas de cargos para beneficiários reabilitados ou para pessoas com deficiência. Cita-se:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante.	5%.

§ 1º A dispensa de 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. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)

§ 2º Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)

§ 3º Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. (Incluído pela Lei nº 13.146, de 2015)²⁵

Nesse ínterim, a referida Lei²⁶ objetiva definir cota mínima de reserva de vagas no mercado de trabalho para pessoas com deficiência e segurados reabilitados do INSS, bem como proteger direitos fundamentais, que são individuais, indisponíveis e inalienáveis.

Para tal, foi estabelecida uma política capaz de obrigar que as empresas disponibilizem uma porcentagem mínima para as pessoas com deficiência, que são o foco desta pesquisa, cabendo ao Ministério do Trabalho e Emprego, por intermédio dos auditores fiscais do trabalho, efetuar a sistemática de fiscalização e gerar estatísticas sobre o quantitativo de empregados e das vagas que foram preenchidas pela categoria.

O doutrinador José Cairo Junior²⁷, em seu Curso de Direito do Trabalho, versa sobre o sistema de cotas para os trabalhadores com deficiência, momento em que prevê que não há discriminação no sistema de reservas de vagas, o que se observa é a pretensão de se conferir igualdade de condições às pessoas que são discriminadas na tentativa de acesso ao mercado de trabalho em razão de sua deficiência.

²⁵ BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em: 02 nov. 2023.

²⁶ *Ibidem*.

²⁷ CAIRO JR., José. **Curso de direito do trabalho**. – 17.ed. rev. e atual. – Salvador: Ed. JusPodivm, 2021. p. 423.

Destarte, somente com o cumprimento efetivo do dispositivo da referida Lei é que ocorrerá a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, como forma de garantia mínima para o respeito ao princípio da igualdade e ao princípio da dignidade da pessoa humana.

Noutro vértice, ainda que se tenha um comando legal para que as empresas cumpram com a reserva de vagas de emprego para pessoas com deficiência, sabe-se que o reiterado descumprimento de normas é recorrente no Brasil.

Por essa razão, atrelado ao Art. 93 da Lei de Cotas, em caso de descumprimento, ocorre a incidência de multa administrativa, que é regulamentada por Portaria Interministerial. No dia 10 de janeiro de 2023, foi publicada a Portaria Interministerial MPS/MF n.º 26/2023²⁸, a qual dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social e demais valores constantes no Regulamento da Previdência Social.

Com atualizações, em 11 de janeiro de 2024, ainda durante o curso do presente trabalho, foi publicada a Portaria Interministerial MPS/MF n.º 2/2024, reajustando o valor da multa atribuída em caso de descumprimento da Lei de Cotas. Veja-se:

Art. 8º A partir de 1º de janeiro de 2024:

[...]

III - o valor da multa pela infração a qualquer dispositivo do RPS, para a qual não haja penalidade expressamente cominada no art. 283 do RPS, varia, conforme a gravidade da infração, de R\$ 3.215,07 (três mil duzentos e quinze reais e sete centavos) a R\$ 321.505,87 (trezentos e vinte e um mil quinhentos e cinco reais e oitenta e sete centavos); [...]²⁹

Contudo, no plano hodierno, mesmo com a possibilidade de aplicação de multa administrativa, o que se observa é o reiterado descumprimento da Lei de Cotas pelos empregadores, de modo que, cada dia mais, as pessoas com deficiência têm seus direitos violados e suas oportunidades de emprego diminuídas e restringidas perante às empresas.

²⁸ BRASIL. **Portaria Interministerial MPS/MF n.º 26, de 10 de janeiro de 2023.** Dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS e dos valores previstos nos incisos II a VIII do § 1º do art. 11 da Emenda Constitucional n.º 103, de 12 de novembro de 2019, que trata da aplicação das alíquotas da contribuição previdenciária prevista nos arts. 4º, 5º e 6º da Lei n.º 10.887, de 18 de junho de 2004. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-interministerial-mps/mf-n-26-de-10-de-janeiro-de-2023-457160869>. Acesso em: 03 nov. 2023.

²⁹ BRASIL. **Portaria Interministerial MPS/MF n.º 2, de 11 de janeiro de 2024.** Dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS e dos valores previstos nos incisos II a VIII do § 1º do art. 11 da Emenda Constitucional n.º 103, de 12 de novembro de 2019, que trata da aplicação das alíquotas da contribuição previdenciária prevista nos arts. 4º, 5º e 6º da Lei n.º 10.887, de 18 de junho de 2004. (Processo n.º 10128.119242/2023-98). Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-interministerial-mps/mf-n-2-de-11-de-janeiro-de-2024-537035232>. Acesso em: 25 jan. 2024.

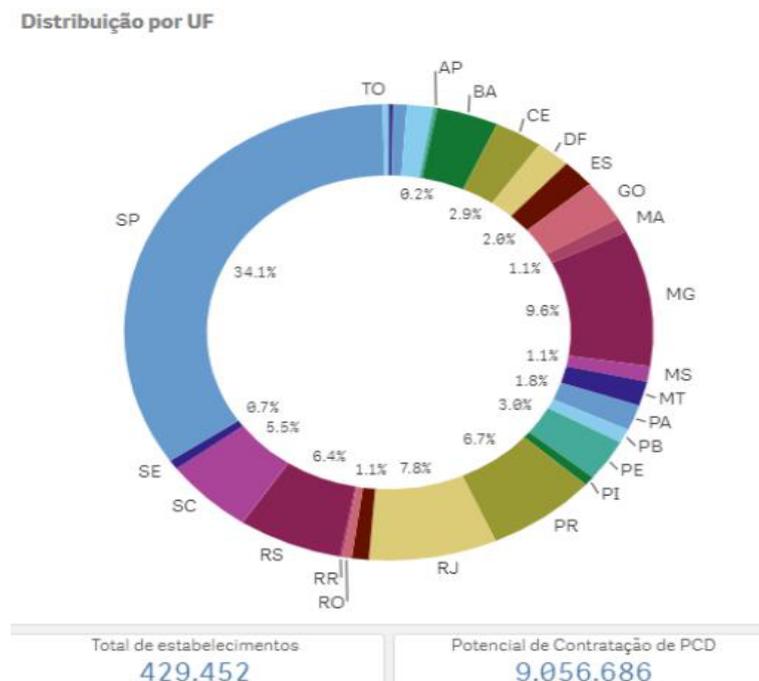
Isso é o que se verifica em dados estatísticos extraídos de notícia do sítio eletrônico do Congresso em Foco³⁰, que constatou, por meio da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), divulgada em 04 de janeiro de 2021, que somente existiam 486 mil profissionais com deficiência, dentre os 46 milhões de trabalhadores, com carteira assinada no Brasil.

Ademais, a mesma pesquisa salientou que “A taxa de desemprego entre as pessoas com deficiência pode ser 80% maior do que as demais pessoas da população ativa, de acordo com a WRIC-ONU.”³¹.

Ora, se o Art. 93 da Lei de Cotas surgiu com o intuito de contornar o preconceito e inserir os trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho, é importante identificar as causas que provocam seu reiterado descumprimento pelas empresas.

Corroborando o exposto, por meio de dados estatísticos disponibilizados pelo Chefe de Seção de Fiscalização do Trabalho em Alagoas, o auditor fiscal do trabalho Alex Alexandre de Oliveira, constatou-se o não preenchimento de grande parte da cota legal nas empresas, ainda que existam 9.056.686 pessoas com deficiência no Brasil, em potencial para contratação pelas empresas (cálculo do ano de 2023). Observe-se o gráfico:

Gráfico 1 – Potencial de Contratação de PCD



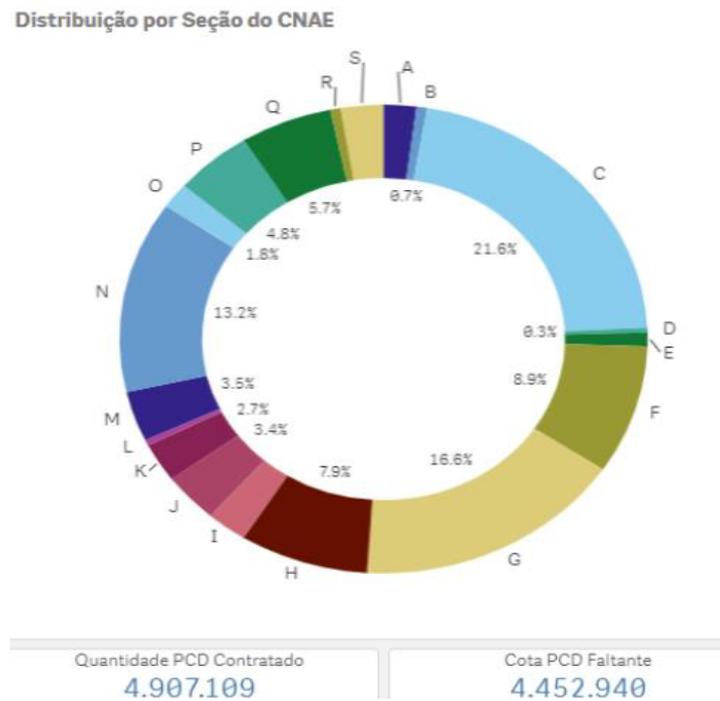
Fonte: Dados estatísticos da fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego atualizados pelo eSocial em 12/2023.

³⁰ PLATINI, Michel. Bolsonaro tentou ao menos quatro vezes flexibilizar a lei de cotas para pessoas com deficiência. **Congresso em Foco**. 26 set. 2021. Disponível em: <https://congressoemfoco.uol.com.br/blogs-e-opinioao/columnistas/bolsonaro-tentou-ao-menos-quatro-vezes-flexibilizar-a-lei-de-cotas-para-pcd/>. Acesso em: 13 jan. 2024.

³¹ *Ibidem*.

Contudo, a mesma pesquisa demonstrou que apenas 4.907.109 pessoas com deficiência foram contratadas no Brasil, enquanto que 4.452.940 delas encontram-se desempregadas, o que corresponde à “cota PCD faltante”. Veja-se o gráfico da pesquisa:

Gráfico 2 – Quantidade PCD Contratado e Cota PCD Faltante



Fonte: Dados estatísticos da fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego atualizados pelo eSocial em 12/2023.

Da análise estatística, observou-se, portanto, a ineficácia crônica da Lei de Cotas, ante o alto número de pessoas com deficiência que não tiveram contratos formalizados com as empresas, preenchendo as vagas destinadas à categoria.

Assim, atualmente, a única penalidade aplicável de imediato em caso de descumprimento da Lei de Cotas pelas empresas é a lavratura de auto de infração e a aplicação de multa administrativa para aquelas empresas que não seguem a previsão do Art. 93 da Lei. E, apesar de o legislador ter objetivado impor medida coercitiva para seu cumprimento, a realidade sugere que a inclusão de pessoas com deficiência vai além de barreiras econômicas, conforme os dados estatísticos expostos acima.

2.3 O capacitismo como empecilho ao cumprimento da Lei n.º 8.213/1991 pelas empresas

O estigma depositado sobre as pessoas com deficiência é altamente depreciativo, preconceituoso e limitante, o que não condiz com a verdadeira face da categoria, que visa ultrapassar o capacitismo e ocupar o seu merecido espaço no mercado de trabalho.

Nesse sentido, as pessoas ditas “normais” criam características que atribuem aos “diferentes” a sensação de que são “estranhos”, uma vez que não se encaixam no padrão de normalidade imposto pela sociedade.

Em seus pontuais e relevantes escritos, Erving Goffman³² cita que o termo estigma é utilizado para fazer referência a um atributo profundamente depreciativo, é utilizado quando se reduz o indivíduo a uma pessoa diminuída e longe dos parâmetros “comuns” da coletividade, gerando um efeito de descrédito no sujeito estigmatizado.

O estigma é ligado às relações sociais, que são estabelecidas em razão dos atributos que um indivíduo ou um grupo possui, não estando ligado aos atributos de um indivíduo apenas³³.

Nesse aspecto, também surge o capacitismo para com a categoria, tendo em vista que a sociedade subestima a capacidade de as pessoas com deficiência alcançarem, com seu próprio esforço e dedicação, os cargos que escolherem exercer nas empresas.

Com finsas nessas premissas, Anahí Guedes de Mello³⁴ entende o capacitismo como a materialização de atitudes preconceituosas que proporcionam hierarquia entre os sujeitos em razão da adequação dos corpos a um ideal de beleza e capacidade funcional, de modo a discriminar pessoas com deficiência.

Portanto, com o intuito de superar a estigmatização e o capacitismo atribuído às pessoas com deficiência, a Lei de Cotas trata-se de uma tentativa de efetiva inclusão no mercado de trabalho.

Desta feita, há um comando legal que prevê a necessidade de ocupação do mercado de trabalho por profissionais deficientes e capacitados. Contudo, como será abordado na presente pesquisa, o efetivo cumprimento da Lei não é uma realidade no Brasil, haja vista que ainda não se tem um aparato coercitivo o suficiente, para que faça com que as empresas cumpram o

³² GOFFMAN, E. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada**. Márcia Bandeira de Mello Leite Nunes (Trad.)- 4.ed., (reimpr.) Rio de Janeiro: LTC, 2008. p. 12-13.

³³ *Ibidem*.

³⁴ MELLO, Anahí Guedes de et al. **Gênero, deficiência, cuidado e capacitismo: uma análise antropológica de experiências, narrativas e observações sobre violências contra mulheres com deficiência**. 2014. Dissertação de Mestrado. Florianópolis, SC. p. 53-54.

dispositivo legal, sem a imposição de limitações para a inserção da categoria no mercado de trabalho.

Noutra visão, para Erich Fromm, é essencial o trabalho para a composição do ser humano, uma vez que o homem se modifica ao longo da história por meio do trabalho, que mede as relações do homem com o meio em que vive. Portanto, para ele, o “[...] trabalhador não produz apenas objetos, ele também se produz a si mesmo e ao trabalhador como uma mercadoria [...]”³⁵.

É por isso que a inserção no mercado de trabalho é tão relevante para a condição da pessoa com deficiência. Ingressar no mercado de trabalho, para além de constituir fonte de renda, é uma maneira de exercer sua própria existência humana.

Todavia, ainda que seja o trabalho instrumento necessário na vida do ser humano, as empresas ainda visam lucro exacerbado, o que restringe, ainda mais, a aplicação do Art. 93 da Lei de Cotas e corrobora, portanto, a ineficácia crônica do comando legal.

Nesse caminho, em pesquisa do IBOPE, encomendada pelo Ministério Público do Trabalho de São Paulo, com entrevistados PCD’s de São Paulo, no ano de 2018, constatou que “Mais da metade dos entrevistados empregados trabalham no comércio (54%), em atividade social (19%) e em empresas de prestação de serviços (15%). Entre estes, quase dois terços afirmam que no seu local de trabalho não foram feitas adaptações específicas para recebe-los.”³⁶.

Na referida pesquisa, foi verificado também que “mais da metade dos entrevistados, 52%, estavam desempregados e entre os que trabalhavam, a maioria, 62%, ocupava cargo operacional.”³⁷.

Dessa forma, observa-se que, mesmo em São Paulo – uma das capitais mais dinâmicas do país e com o maior polo industrial, comercial e logístico –, o desemprego das pessoas com deficiência é visível. Isso não decorre da ausência de lei ou de vagas para trabalhadores com deficiência, mas sim de uma sociedade preconceituosa, refletindo ainda mais o que se denomina de “capacitismo”.

Além disso, a pesquisa também destacou que, dentre as pessoas com deficiência que possuíam vínculo empregatício, “a maioria afirma que não teve seu trabalho reconhecido –

³⁵ FROMM, E. **Conceito marxista de homem**. Rio de Janeiro: Zahar, 1962. p. 94-95.

³⁶ Pesquisa MPT/IBOPE aponta que a Lei de Cotas ajuda as pessoas com deficiência a ingressar e evoluir no mercado de trabalho. **MPT**. Set. 2019. Disponível em: <https://www.prt2.mpt.mp.br/708-pesquisa-mpt-ibope-aponta-que-a-lei-de-cotas-ajuda-as-pessoas-com-deficiencia-a-ingressar-e-evoluir-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 13 jan. 2024.

³⁷ *Ibidem*.

77% não recebeu promoção e 68% não recebeu capacitação (cursos) pela empresa; metade acredita que o salário que recebe é um pouco adequado.”³⁸.

Portanto, essa visão capacitista deve ser superada, dando espaço à igualdade, sem qualquer distinção ou olhar julgador acerca da “capacidade” da pessoa com deficiência. Os paradigmas precisam, inicialmente, ser discutidos em pesquisas acadêmicas, mas somente a aplicação de uma nova visão inclusiva e sem preconceitos na sociedade é que transforma essa realidade discriminatória e capacitista que está sendo observada no momento atual.

Os anos passam, mas as pessoas com deficiência continuam sofrendo preconceito em inúmeros âmbitos de sua vida, quando, na verdade, o que existe de mais natural na sociedade é dar espaço ao “diferente” e aceitá-lo sem julgamentos. Isso funciona para diversas perspectivas, contudo, no caso em comento, a adoção dessa visão é ainda mais essencial e impositiva.

³⁸ *Ibidem.*

3 EFEITOS JURÍDICOS DO DESCUMPRIMENTO DO ART. 93 DA LEI N.º 8.213/1991 E O PAPEL DOS ÓRGÃOS DO SISTEMA DE PROTEÇÃO AOS TRABALHADORES NA RESPONSABILIZAÇÃO EMPRESARIAL

Nacionalmente conhecida como Lei de Cotas, a Lei n.º 8.213/1991 é uma norma ordinária infraconstitucional que visa tratar de questões pontuais presentes na Carta Magna, ainda que as normas definidoras de direitos fundamentais já gozem de eficácia plena, como será disposto nos subtópicos subsequentes.

A criação dessa legislação específica, com recorte às cotas existentes no mercado de trabalho destinadas às pessoas com deficiência, tornou-se um marco por ser uma norma coercitiva, ou seja, por atribuir às empresas, com quantitativo a partir de 100 (cem) empregados, a obrigatoriedade de destinação de vagas aos trabalhadores com deficiência e reabilitados do INSS.

Para isso, a norma infraconstitucional, no seu Art. 93, gera efeitos jurídicos de seu cumprimento, por tratar dos reflexos da norma constitucional que já determina a aplicação direta dos direitos fundamentais a todos os cidadãos brasileiros. Pode-se inferir que dispõe regras claras para que se alcance o pleno cumprimento da imposição constitucional relacionada à igualdade de direitos e à inserção no mercado de trabalho.

Frisa-se, por oportuno, que o presente trabalho visa analisar os efeitos jurídicos do descumprimento do Art. 93 da Lei de Cotas, determinando as consequências provocadas pelo não oferecimento de vagas às pessoas com deficiência pelas empresas. Os efeitos são os mais diversos possíveis, motivo pelo qual se fez um recorte com os pontos mais importantes desse descumprimento.

Nesse ínterim, é pertinente tecer breve comentário sobre a eficácia jurídica de uma norma que se encontra vigente no sistema jurídico brasileiro. Para Dirley da Cunha Jr., a eficácia é a “capacidade de produzir efeitos a que se preordenara”³⁹, ou seja, é a produção de efeitos de uma lei.

Ainda na perspectiva de Dirley da Cunha Jr.⁴⁰, a eficácia jurídica permite que a norma tenha capacidade para atingir os objetivos nela previstos, gerando efeitos jurídicos, tendo em vista que regulamenta relações e comportamentos previstos em seu corpo legal.

³⁹ CUNHA JÚNIOR, Dirley da. **Curso de direito constitucional** – 6. ed. rev., amp. e atual. – Salvador: Ed. JusPodivm, 2016. p. 154.

⁴⁰ *Ibidem*. p. 164.

Logo, sendo a referida norma dotada de eficácia jurídica, é possível inferir se o Art. 93 da Lei de Cotas se trata de norma coercitiva ou dispositiva. Enquanto a primeira diz respeito a normas que determinam uma ação ou omissão, sem considerar a vontade das partes, a segunda, por sua vez, refere-se a normas que servem apenas como complementação para outras normas já vigentes, visando que seus objetivos legais sejam atingidos⁴¹.

Mediante essas disposições, a conclusão alcançada é que o Art. 93 da Lei de Cotas é dotado de eficácia jurídica, pois possui a capacidade de produzir efeitos que nele estão previstos, de modo que, o seu descumprimento também gera a violação aos efeitos jurídicos que se esperam.

De igual maneira, é uma norma de caráter coercitivo, visto que obriga a empresa a cumprir o que está disposto no referido artigo. O não cumprimento acarreta prejuízos financeiros para a empresa, que será auçada pelo auditor fiscal do Ministério do Trabalho e Emprego e, em muitos casos, deverá pagar multa administrativa. Portanto, o que se pretende discutir são os efeitos jurídicos gerados por esse descumprimento, seja para as pessoas com deficiência, seja para as empresas – que se beneficiam disso em muitos aspectos.

O legislador, na criação da lei, objetivou proteger direitos sociais primordiais para a existência humana. A partir do momento em que a empresa deixa de preencher a cota legal destinada às pessoas com deficiência, ela está provocando a incidência de efeitos jurídicos relacionados a esse descumprimento.

É, nesse momento, que se tem o que se chamará de “ineficácia crônica” da lei, visto que se refere à não utilização efetiva da norma pelas empresas. A lei existe e está apta para produzir efeitos jurídicos no Ordenamento Jurídico, mas, ainda assim, ocorre seu reiterado descumprimento pelas empresas, que repercute em sua eficácia total.

Desta feita, basicamente, o descumprimento da Lei de Cotas, no que pertine ao artigo que preceitua a inserção de PCD's no mercado de trabalho, gera a lesão a direitos fundamentais e sociais, a lesão a direitos essenciais do trabalho, a violação a princípios constitucionais e trabalhistas, a atuação de entidades e órgãos de proteção ao trabalhador, a existência de danos à coletividade e, como resultado direto de seu descumprimento, a lavratura de auto de infração e a aplicação de multa administrativa a ser custeada pela empresa.

⁴¹ *Ibidem*. p. 165.

3.1 Violações a princípios e normas convencionais, constitucionais e infraconstitucionais trabalhistas

A Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, que fora ratificada pelo Brasil com *status* de Emenda Constitucional em 2007, trata sobre a implementação de efetiva inclusão da pessoa com deficiência na sociedade, o que inclui a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, promovendo igualdade, não discriminação, acessibilidade e adaptação social para a promoção plena desses direitos.

Com o mesmo intuito, ainda se tem o Estatuto da Pessoa com Deficiência, vigente a partir do ano de 2015, que, como já citado anteriormente, também objetiva efetivar a igualdade e a inclusão da pessoa com deficiência no plano hodierno.

Ocorre que, ainda que a Lei de Cotas⁴² tenha sido promulgada em 1991, foi dada nova redação ao Art. 93 com o advento do Estatuto da Pessoa Com Deficiência, de 2015, e também foi acrescentado o § 3º, a fim de que fossem efetivadas as garantias convencionais, constitucionais e trabalhistas na vida das pessoas com deficiência.

Nesse sentido, a Constituição Federal de 1988⁴³, cuja promulgação é considerada um marco na inclusão das minorias, estabelece direções normativas antidiscriminatórias, com a previsão de direitos fundamentais que se aplicam a todos os cidadãos, brasileiros ou estrangeiros residentes no Brasil.

Em seu Art. 5º, a Carta Magna⁴⁴, dispõe sobre os direitos fundamentais dos cidadãos que residem no Brasil, brasileiros ou estrangeiros, sendo essa norma constitucional dotada de eficácia plena, tendo aplicação imediata, conforme previsão do § 1º do referido artigo.

A Constituição Federal de 1988⁴⁵, no Art. 5º, *caput*, dispõe, ainda, sobre o direito à igualdade, partindo-se do ponto de que todos devem ser tratados igualmente, sem distinções de raça, cor, sexo ou qualquer condição ou característica que os distinga dos demais. Esse direito é uma maneira de tratar os cidadãos de forma a os igualar, formal ou materialmente.

Para Dirley da Cunha Jr.⁴⁶, a igualdade formal corresponde àquela que iguala perante a ordem jurídica, enquanto que a igualdade material refere-se à oportunidade de acesso aos bens

⁴² BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em: 06 jan. 2024.

⁴³ BRASIL. **Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 06 jan. 2024.

⁴⁴ *Ibidem*.

⁴⁵ *Ibidem*.

⁴⁶ CUNHA JÚNIOR, Dirley da. **Curso de direito constitucional** – 6. ed. rev., amp. e atual. – Salvador: Ed. JusPodivm, 2016. p. 696.

da vida.

Para além do que está estabelecido no Art. 5º, a CF/88⁴⁷ também estabelece, em seu Art. 3º, inciso IV, como objetivo fundamental da República Federativa do Brasil, a promoção do bem de todos, sem preconceito de qualquer origem, sem qualquer forma de discriminação. Infere-se, portanto, que a discriminação da pessoa com deficiência, em qualquer âmbito de sua vida, é totalmente inaceitável pela República, devendo haver políticas públicas e meios de inserção da categoria no mercado de trabalho.

É a promoção de uma sociedade justa e igualitária, para que as pessoas gozem de iguais direitos, na tentativa de, ao máximo, igualar as oportunidades de crescimento dos cidadãos, que, em razão da estruturação social do Brasil, não ocupam o mesmo patamar na sociedade, lutando pela discriminação, marginalização e desigualdade.

No Art. 1º, IV⁴⁸, como princípio fundamental, a Constituição Federal assegura que é fundamento da República os valores sociais do trabalho, colocando o indivíduo como partícipe do desenvolvimento nacional. Ainda se tratando sobre o trabalho, em seu Art. 7º, XXXI⁴⁹, a CF/88 proíbe, expressamente, qualquer discriminação referente a salário e critérios de admissão de trabalhadores com deficiência.

Nesse ponto, por se tratar especificamente da importância do valor social do trabalho, também se observa a necessidade de discussão de sua aplicação na vida das pessoas com deficiência, sem qualquer discriminação, o que se entende ser uma das tentativas do Art. 93 da Lei de Cotas.

Por último, dentre os princípios fundamentais, o que possui maior relevância e aplicação em todos os âmbitos do Direito e da vida humana é o princípio da dignidade da pessoa humana, cuja previsão está no Art. 1º, III, da Constituição Federal⁵⁰.

Como fundamento, utiliza-se da perspectiva de Ingo Wolfgang Sarlet:

A dignidade da pessoa humana, nessa quadra, revela particular importância prática a partir da constatação de que ela (a dignidade da pessoa humana) é simultaneamente limite e tarefa dos poderes estatais e da comunidade em geral (portanto, de todos e de cada um), condição que também aponta para uma paralela e conexa dimensão defensiva (negativa) ou prestacional (positiva) da dignidade. Com efeito, verifica-se que na sua atuação como limite, a dignidade implica não apenas que a pessoa não pode ser reduzida à condição de mero objeto da ação própria e de terceiros, mas também o fato de que a dignidade constitui o fundamento e conteúdo de direitos fundamentais (negativos) contra atos que a violem ou a exponham a ameaças e riscos, no sentido de posições subjetivas que têm por objeto a não intervenção por

⁴⁷ BRASIL. **Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 06 jan. 2024.

⁴⁸ *Ibidem*.

⁴⁹ *Ibidem*.

⁵⁰ *Ibidem*.

parte do Estado e de terceiros no âmbito de proteção da dignidade. Como tarefa o reconhecimento jurídico-constitucional da dignidade da pessoa humana implica deveres concretos de tutela por parte de medidas positivas (prestações) o devido respeito e promoção, sem prejuízo da existência de deveres fundamentais da pessoa humana para com o Estado e os seus semelhantes.⁵¹

Depreende-se, portanto, que a dignidade da pessoa humana ultrapassa barreiras e necessita de deveres concretos, por meio de medidas positivas. É nesse sentido que se tem a aplicação do Art. 93 da Lei n.º 8.213/1991, haja vista que estabelece, de forma incisiva, a contratação de pessoas com deficiência pelas empresas, proporcionando-lhes acesso ao mercado de trabalho e, principalmente, a garantia da sua dignidade enquanto ser humano dotado de direitos.

Contudo, com o descumprimento da Lei de Cotas, as lesões às garantias e as violações aos princípios fundamentais supramencionados são visíveis e potencialmente lesivas à vida e à esfera íntima dos trabalhadores com deficiência.

Em muitos momentos, a ausência de empreendimento de esforços pelas empresas implica lesão ao direito à igualdade, visto que se adota conduta discriminatória relacionada aos trabalhadores com deficiência. A partir do momento em que se fere quaisquer dos direitos sociais expostos – igualdade, não discriminação e não discriminação no mercado de trabalho –, o princípio basilar do Ordenamento Jurídico brasileiro (dignidade da pessoa humana) também é violado.

Sendo assim, o principal efeito jurídico do descumprimento do Art. 93 da Lei de Cotas é a violação a princípios fundamentais e direitos sociais constitucionais, contrariando, assim, a eficácia jurídica, em razão da inobservância do comando legal de disponibilização de vagas destinadas às pessoas com deficiência pelas empresas.

Conforme consulta ao sítio eletrônico do Ministério do Trabalho e Emprego⁵², extraiu-se dados da Inspeção do Trabalho, os quais revelaram que, em 2008, apenas 189.112 (cento e oitenta e nove mil e cento e doze) pessoas com deficiência estavam inseridas no mercado de trabalho. Por outro lado, a pesquisa ressaltou que, em 2022, o número de pessoas com deficiência passou para 444.335 (quatrocentos e quarenta e um mil e trezentos e trinta e cinco) no mercado de trabalho, correspondendo a, aproximadamente, 54% (cinquenta e quatro por cento) das vagas existentes no Brasil.

⁵¹ SARLET, Ingo Wolfgang. **Curso de direito constitucional** / Ingo Wolfgang Sarlet, Luiz Guilherme Marinoni e Daniel Mitidiero. – 6. ed. – São Paulo: Saraiva, 2017. p. 344-345.

⁵² BRASIL. Lei de cotas para pessoas com deficiência completa 32 anos nesta segunda-feira (24): Lei nº 8.213 é responsável pela inserção de 441.335 PCDs em 2022. **Ministério do Trabalho e Emprego**. 24 jul. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2023/julho/lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-32-anos-nesta-segunda-feira-24>. Acesso em: 13 jan. 2024.

Novamente se verifica que, mesmo tendo avanço significativo com a Lei de Cotas, em 2022, somente 54% (cinquenta e quatro por cento) das vagas nacionais foram preenchidas, o que demonstra a recorrente violação a princípios e lesão a direitos e, por conseguinte, a ineficácia crônica da lei, que já deveria ter maior adesão pelas empresas.

É inadmissível a limitação e o não preenchimento da cota legal pelas empresas – a não ser que ocorra por motivos alheios à sua vontade –, visto que o direito à igualdade corrobora, justamente, a inclusão das pessoas com deficiência em todos os meios, sejam eles sociais, profissionais ou educacionais.

Logo, a violação desse direito é o mesmo que tratar as pessoas com deficiência como se fossem incapazes de realizar as atividades profissionais que lhe seriam impostas no ambiente de trabalho, sendo claramente considerada uma atitude discriminatória que fere a dignidade da pessoa humana.

Noutro vértice, no que tange aos princípios trabalhistas, o primeiro a se destacar é o princípio da proteção, cuja finalidade é proteger a parte mais vulnerável e hipossuficiente da relação, no caso, o trabalhador, a fim de “retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho”⁵³, conforme entendimento de Maurício Godinho Delgado.

Esse princípio é essencial para que a tomada de decisão do empregador seja guiada pela clara imposição de que a parte a ser beneficiada é o obreiro. No que tange à reserva de porcentagem de vagas para empregados com deficiência, é necessário que se analise a imposição da proteção do empregado, estando atrelada a todas as normas constitucionais que asseguram segurança ao trabalhador e, principalmente, à pessoa com deficiência.

Além disso, o princípio da norma mais favorável é uma garantia dada ao empregado, visto que o operador do direito deve sempre optar pela regra que seja mais favorável ao trabalhador, principalmente no momento de elaboração da norma, ou seja, no processo de criação do legislador, na perspectiva de Maurício Godinho Delgado⁵⁴. É por isso que, no Art. 93 da Lei de Cotas, a elaboração de cota legal é uma benesse na vida da pessoa com deficiência, mas, ao mesmo tempo, implica aplicação de penalidade de multa à empresa, caso não cumpra com a ordem legal.

No que pertine ao princípio da não discriminação, expressamente disposto no Art. 3º,

⁵³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. - 18. ed. - São Paulo: LTr, 2019. p. 233.

⁵⁴ *Ibidem*. p. 234.

parágrafo único, da CLT⁵⁵, há determinação de que não haverá distinções relativas à espécie de emprego ou à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico ou manual.

Diante dessas exposições, o descumprimento do Art. 93 da Lei de Cotas também gera efeitos jurídicos negativos no âmbito do Direito do Trabalho, tendo em vista que apresenta violações a princípios basilares, que visam a proteção do trabalhador. No momento em que a empresa não segue o comando legal de reserva de vagas para as pessoas com deficiência, ela está contribuindo para a mitigação dos princípios trabalhistas.

Dessa forma, não sendo meras disposições sem caráter coercitivo, é necessário que o comando legal seja cumprido, para que os direitos dos trabalhadores com deficiência, de fato, sejam garantidos e resguardados no plano nacional.

Considera-se, assim, que o não preenchimento da cota legal é uma afronta direta às normas convencionais – como o Estatuto da Pessoa com Deficiência e a CIDPD –, aos direitos sociais e fundamentais e aos princípios constitucionais e trabalhistas. Enquanto a situação não for regularizada, será cada vez mais recorrente o descumprimento da disposição legislativa.

3.2 Lavratura de auto de infração e aplicação de multa administrativa: benesse na vida do empregador

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) faz parte do Poder Executivo Federal, do qual fazem parte os auditores fiscais do trabalho, que atuam como “fiscais da lei”, ou seja, são responsáveis pela fiscalização direta do cumprimento da legislação trabalhista pelos empregadores, como preceitua o Art. 626 da CLT⁵⁶.

Além disso, o auditor fiscal do trabalho também é o responsável por inspecionar as empresas, observando se existe violação legal, de modo que, havendo violação, irá proceder com a lavratura de auto de infração no local de trabalho inspecionado, conforme previsão do Art. 628 da CLT⁵⁷.

Neste momento, é pertinente tecer breve comentário acerca dos baixos números de auditores fiscais do trabalho no Brasil, o que, direta ou indiretamente, pode acarretar na defasagem da fiscalização do trabalho. É o que aponta estudo divulgado em sítio eletrônico, em 2022, o qual mostra que, segundo o Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho,

⁵⁵ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 06 jan. 2024.

⁵⁶ *Ibidem*.

⁵⁷ *Ibidem*.

a carreira da Auditoria Fiscal do Trabalho conta com 3.644 cargos criados por lei.⁵⁸

Contudo, a mesma pesquisa verificou que, em março, “conforme informações do Ministério do Trabalho e Previdência, 2.009 auditores do Trabalho estavam na ativa, distribuídos pelas 27 unidades da federação e na sede do Ministério do Trabalho, em Brasília.”⁵⁹

Observa-se, portanto, a luta traçada para a fiscalização das empresas infratoras. Sendo os auditores fiscais do trabalho peça-chave para a fiscalização do trabalho, não é razoável a defasagem no número de auditores ativos. Isso, claramente, prejudica o desempenho pleno de sua função e dificulta a fiscalização eficaz das empresas e a sua penalização por descumprimento da Lei de Cotas.

Em adendo, é da lavratura do auto de infração que, posteriormente, será estipulada multa administrativa pela autoridade competente. No caso da multa administrativa por descumprimento do Art. 93 da Lei n.º 8.213/1991, sua previsão é determinada por meio da Portaria Interministerial MPS/MF n.º 2/2024⁶⁰, sendo atualizada anualmente.

A referida portaria⁶¹ dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social e demais valores constantes no Regulamento da Previdência Social. Em seu Art. 8º, III, foi estabelecido que o valor da multa pela infração a qualquer dispositivo do RPS, para a qual não haja penalidade expressamente cominada no Art. 238 do RPS, depende da gravidade da infração, variando de R\$ 3.215,07 (três mil duzentos e quinze reais e sete centavos) a R\$ 321.505,87 (trezentos e vinte e um mil quinhentos e cinco reais e oitenta e sete centavos).

Cabe ressaltar que o valor mínimo da multa por descumprimento do Art. 93 da Lei de Cotas é irrisório, bem como que o seu valor máximo é irrelevante quando comparado ao grande potencial de muitas empresas que possuem vasto quadro de funcionários. Para essas empresas, não há por que se preocupar com a adequação ao sistema, visto que é possível descumprir a lei e ainda se beneficiar, gastando menos do que seria investido para adaptar

⁵⁸ Sindicatos denunciam déficit de auditores do Trabalho no estado de São Paulo: Além do déficit de 45% de auditores fiscais no país, há uma redução de quase 70% dos recursos orçamentários para a área. **Rede Brasil Atual**. 03 mai. 2022. Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/sindicatos-denunciam-deficit-de-auditores-do-trabalho-no-estado-de-sao-paulo/>. Acesso em: 10 jan. 2024.

⁵⁹ *Ibidem*.

⁶⁰ BRASIL. **Portaria Interministerial MPS/MF nº 2, de 11 de janeiro de 2024**. Dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS e dos valores previstos nos incisos II a VIII do § 1º do art. 11 da Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019, que trata da aplicação das alíquotas da contribuição previdenciária prevista nos arts. 4º, 5º e 6º da Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004. (Processo nº 10128.119242/2023-98). Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-interministerial-mps/mf-n-2-de-11-de-janeiro-de-2024-537035232>. Acesso em: 25 jan. 2024.

⁶¹ *Ibidem*.

seus cargos e funções e garantir a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Basta seguir o raciocínio de que, se a empresa não preencher a cota legal com trabalhadores reabilitados ou com deficiência, ela estará sendo condenada apenas ao pagamento de multa administrativa, cujo valor estipulado é ínfimo quando comparado com a importância da causa.

A partir do momento em que uma empresa opta por não envidar esforços e não se empenhar para a contratação de pessoas com deficiência, por escolha própria, ela está claramente violando princípios constitucionais, de modo que a penalidade atual aplicada se tornou uma vantagem para ela.

Nessa conjuntura, frisa-se que, além da mera contratação de pessoas com deficiência, a empresa que opta por cumprir o dispositivo legal tem que apresentar alternativas de adaptação e de verdadeira integração/inserção do trabalhador com deficiência no ambiente de trabalho, uma vez que a adaptação na empresa também é um ponto a ser destacado para o efetivo cumprimento do Art. 93 da Lei de Cotas.

Quando a empresa descumpra a lei e tão somente é autuada e condenada ao pagamento de multa administrativa, ela está recebendo um apoio do Poder Público para que continue descumprindo a Lei de Cotas. Sabe-se que o posicionamento adotado no presente trabalho apresenta crítica contundente contra o sistema de cotas existente, mas é de suma relevância que essa realidade seja alterada.

Ademais, quando lavrado o auto de infração, o § 3º, do Art. 629, da CLT⁶², indica que o infrator terá o prazo de 10 (dez) dias para apresentar defesa, contados do recebimento do auto. Daí, dar-se-á origem ao processo administrativo, podendo o autuado requerer audiência de testemunhas e diligências que entender como necessárias para a resolução do processo, cabendo à autoridade o julgamento das provas por ele apresentadas, nos moldes do Art. 632 da CLT⁶³.

Nesse ponto, a observação que se faz é que, em muitos momentos, as empresas propõem ação anulatória de auto infração, alegando supostas ilegalidades que culminariam na sua anulação e, conseqüentemente, na desconsideração da multa administrativa, que já é de valor irrisório quando comparado ao descumprimento de comando legal de extrema importância para a inserção do trabalhador com deficiência no mercado de trabalho brasileiro.

⁶² BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 06 jan. 2024.

⁶³ *Ibidem*.

A principal reclamação das empresas é que envidaram todos os “esforços” necessários para o preenchimento da cota legal, mas que, por motivos alheios à sua vontade, não puderam efetivar a contratação de pessoas com deficiência, como será verificado nas jurisprudências analisadas no capítulo a seguir.

É hialino que a multa administrativa é baixa quando comparada à relevância da temática, contudo, ainda que seja uma solução plausível, tão somente o seu aumento não seria suficiente para forçar as empresas ao cumprimento de sua obrigação legal. Acredita-se que sempre haverá justificativas genéricas na tentativa de anular o auto de infração, em razão dos supostos “esforços” por elas empreendidos.

Na verdade, é sabido que tão somente a imposição de multa administrativa, nos valores estipulados pela Portaria Interministerial, se torna uma benesse na vida da empresa, que sequer terá que investir em garantias de apoio e tecnologias assistivas, a fim de que seja alcançada a adaptação das empresas para a recepção e inserção digna dos empregados com deficiência.

A problemática maior está no pensamento se haveria, de fato, a coerção da empresa pela imposição de multa administrativa com valor mais elevado, ou se, na verdade, o que se precisa é de maior regulamentação da matéria. Acredita-se que é necessário os dois.

Nesse diapasão, entende-se que a Lei de Cotas apresenta um marco histórico de avanço na luta por direitos das pessoas com deficiência, principalmente, por se tratar de ação afirmativa que visa a inclusão no mercado de trabalho e nos demais ramos.

Atualmente, a única penalidade aplicável de imediato em caso de descumprimento da Lei de Cotas pelas empresas é a lavratura de auto de infração e a aplicação de multa para aquelas empresas que não seguem a previsão do Art. 93 da Lei. Ainda que o legislador tenha objetivado impor medida coercitiva/educativa para forçar o seu cumprimento, a inclusão de pessoas com deficiência também vai além de barreiras econômicas.

Diante disso, para que uma empresa seja realmente um local adaptado para a inserção dos empregados com deficiência, na perspectiva de Cláudio Brandão, essa empresa deve garantir que o trabalho seja exercido de forma idêntica entre as pessoas, com adaptação na medida de sua deficiência. Veja-se:

Ele significa ser conferido o direito subjetivo ao pleno exercício do trabalho em condições idênticas às demais pessoas e, para efetivá-lo, lhes devem ser garantidos os meios necessários para compensar qualquer eventual limitação provocada pela deficiência, mediante a implementação do direito à acessibilidade, nele incluído o direito à adaptação razoável, ambos objetos de análise anterior.⁶⁴

⁶⁴ BRANDÃO, Cláudio. A “reforma trabalhista” e o sistema de cotas de emprego das pessoas com

Novamente, verifica-se que a imposição de multa administrativa por descumprimento da Lei de Cotas não é suficiente quando comparada às medidas que a empresa teria que adotar em caso de preenchimento da cota legal, a fim de realmente efetivar o direito à adaptação razoável previsto no Art. 27 da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo (CIDPD)⁶⁵.

A crítica aqui adotada é uma reflexão sobre os benefícios ainda existentes para as empresas, sendo o pagamento da multa administrativa, como condenação mínima diante das inúmeras violações que praticou com o descumprimento do Art. 93 da Lei de Cotas, motivo pelo qual essa realidade deve ser contornada o quanto antes no Brasil.

A CIDPD⁶⁶, em seu Art. 27, alínea “d”, ainda prevê a necessidade de que as pessoas com deficiência tenham acesso efetivo a programas de orientação técnica e profissional e a serviços de colocação no trabalho e de treinamento continuado. Do mesmo modo, em sua alínea “i”, determina que deve o Estado assegurar adaptações razoáveis a serem realizadas para as pessoas com deficiência no local de trabalho.

É por isso que se acredita que a contratação é o primeiro passo da garantia do direito ao trabalho aos empregados com deficiência, mas a real inserção e inclusão se dá por meio de políticas diversas que visem um ambiente igualitário para todos, na medida de suas desigualdades.

Desta feita, a multa administrativa jamais poderá ser comparada ao dever de a empresa proporcionar o direito de a pessoa com deficiência ser inserida e mantida no mercado de trabalho, com um ambiente inclusivo e acessível. Trata-se, assim, de uma benesse na vida do empregador, que apenas terá pequeno prejuízo de ordem econômica, sem sequer se atentar às necessidades de adequação do ambiente de trabalho para os trabalhadores com deficiência.

3.3 A ação das entidades sindicais: possibilidades e dificuldades

O Poder Legislativo possui papel primordial na construção de aparelho legislativo que seja responsável pela minimização do preconceito e pelo aumento da inclusão das pessoas com deficiência na sociedade, do mesmo modo que o Poder Judiciário é essencial na verificação das penalidades que estão sendo utilizadas em caso de descumprimento da lei

deficiência. – 1 ed. – Brasília: Ed. Venturolli, 2023. p. 141.

⁶⁵ BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009.** Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 06 jan. 2024.

⁶⁶ *Ibidem.*

pelas empresas.

Entretanto, também é função do sindicato a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais de uma determinada categoria, incluindo questões judiciais ou administrativas, nos termos do Art. 8º, III, da Constituição Federal⁶⁷.

Para o doutrinador José Cairo Jr., o “sindicato é uma associação permanente e organizada de trabalhadores com o objetivo de defender, manter e promover seus interesses com vistas à obtenção de melhores condições de vida e trabalho”⁶⁸.

Em linhas gerais, a entidade sindical deve lutar pelos interesses da categoria em que se dispôs a atuar em favor, é uma espécie de associação que pretende prestar assistência e defender os interesses daqueles que pertencem à categoria, que, no caso em comento, podem ser as categorias que os trabalhadores com deficiência desempenham ou pode ser um sindicato voltado especialmente para a proteção dos trabalhadores no âmbito nacional.

Nesse sentido, o sindicato desempenha funções que devem ser expostas neste trabalho, sendo as funções: reivindicativa, negocial, institucional, política e assistencial. A função reivindicativa é exatamente aquela que preceitua o texto constitucional, em seu Art. 8º, inciso III, visto que o sindicato possui prerrogativa de defesa e de promoção de seus filiados por meio da via judicial ou extrajudicial, podendo ajuizar ações coletivas em nome próprio, com o intuito de proteger seus filiados e as pessoas que representa como substituto processual.⁶⁹

Por outro lado, na função negocial do sindicato, observa-se seu papel na condução da negociação coletiva, para a solução pacífica de conflitos coletivos de trabalho, ou em caso de instauração de dissídio coletivo. Ademais, é uma função que atribui ao sindicato a prerrogativa de as organizações sindicais celebrarem acordos e convenções coletivas de trabalho.⁷⁰

Em pertinente digressão, a função institucional do sindicato se dá por essa entidade ser convocada para indicar pessoas para compor a administração dos órgãos públicos que se relacionam com o mercado de trabalho⁷¹. É por isso que, no Art. 514, “a”, da CLT, há disposição de que é dever do sindicato “colaborar com os poderes públicos no desenvolvimento da solidariedade social”⁷².

⁶⁷ BRASIL. **Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 09 jan. 2024.

⁶⁸ CAIRO JR., José. **Curso de direito do trabalho**. 17 ed. rev. e atual. - Salvador: Ed. JusPodivm, 2021. p. 1365.

⁶⁹ *Ibidem*. p. 1377.

⁷⁰ *Ibidem*. p. 1378.

⁷¹ *Ibidem*. p. 1378.

⁷² BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 09 jan. 2024.

Também possui a função política, que é a disposição de que o sindicato pode exercer papel político, desde que implique em questões relacionadas à vida profissional dos trabalhadores. O Art. 521, “a”, da CLT, refere-se a essa função e não foi vedado pela Constituição Federal⁷³.

Por último, a função assistencial do sindicato é aquela de caráter público, que deveria ser realizada pelas políticas públicas, mas que a entidade fica responsável. O Art. 514 da CLT elenca um rol de políticas a serem desenvolvidas pelos sindicatos. Veja-se:

Art. 514. São deveres dos sindicatos:

- a) colaborar com os poderes públicos no desenvolvimento da solidariedade social;
- b) manter serviços de assistência judiciária para os associados;
- c) promover a conciliação nos dissídios de trabalho.
- d) sempre que possível, e de acordo com as suas possibilidades, manter no seu quadro de pessoal, em convênio com entidades assistenciais ou por conta própria, um assistente social com as atribuições específicas de promover a cooperação operacional na empresa e a integração profissional na Classe.

Parágrafo único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, o dever de:

- a) promover a fundação de cooperativas de consumo e de crédito;
- b) fundar e manter escolas do alfabetização e prevocacionais.⁷⁴

Com base nessas exposições, é notória a necessidade de atuação dos sindicatos para a “fiscalização” das empresas, no que tange ao preenchimento da cota legal destinada aos trabalhadores com deficiência.

A título de exemplo, a Central Única dos Trabalhadores (CUT), é “uma organização sindical brasileira de massas, em nível máximo, de caráter classista, autônomo e democrático, cujo compromisso é a defesa dos interesses imediatos e históricos da classe trabalhadora.”⁷⁵.

Tratando-se de uma entidade de massas autônoma, representa a luta da classe trabalhadora, inclusive, atuando na causa dos trabalhadores com deficiência. Em pesquisa no endereço eletrônico da CUT⁷⁶, observou-se a sua atuação na fiscalização da organização no que se refere à tentativa de retirada de direitos dos trabalhadores pelas empresas.

É sabido, portanto, que sendo função dos sindicatos a defesa e a promoção de seus filiados por via administrativa ou judicial e a prerrogativa de celebração de acordos e convenções coletivas, não é cabível que se mantenham inertes na luta pelo cumprimento da

⁷³ CAIRO JR., José. **Curso de direito do trabalho**. 17 ed. rev. e atual. - Salvador: Ed. JusPodivm, 2021. p. 1379.

⁷⁴ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 09 jan. 2024.

⁷⁵ Breve histórico. CUT. Disponível em: <https://www.cut.org.br/conteudo/breve-historico>. Acesso em: 09 jan. 2024.

⁷⁶ ARAGÃO, Érica. Empresas ainda não empregam trabalhadores com deficiência: CUT e sindicatos podem ajudar a fiscalizar e cobrar cumprimento da Lei de Cotas para trabalhadores com deficiência. CUT. 20 fev. 2018. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/empresas-ainda-nao-empregam-trabalhadores-com-deficiencia-361b>. Acesso em: 09 jan. 2024.

Lei de Cotas.

Na discussão dos efeitos jurídicos do descumprimento da Lei de Cotas, a perspectiva adotada no presente trabalho é que os sindicatos também devem atuar na fiscalização, em conjunto com os órgãos competentes, do preenchimento da cota legal pelas empresas. Além disso, sendo os sindicatos as entidades responsáveis pela celebração de negociações coletivas, é necessária a sua atuação na elaboração de textos que venham a garantir os direitos das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Dessa forma, para Cláudio Brandão, a negociação coletiva possui papel relevante quanto aos direitos das pessoas com deficiência, haja vista que deve se voltar, cada vez mais, para a promoção da inclusão, visando “desigualar o tratamento atribuído pelas normas gerais referentes ao contrato de trabalho para que assim se possa garantir a igualdade substancial veiculada pelos direitos sociais de que são titulares específicos e antagonizar com a igualdade”⁷⁷.

No que tange à autorização do legislador constituinte para que os sindicatos atuem na defesa dos interesses de seus sindicalizados e da categoria, na via judicial ou extrajudicial, é pertinente a possibilidade de sua legitimação à propositura de ação civil pública (ACP) contra empresa que reiteradas vezes descumprir o comando do Art. 93 da Lei de Cotas, visando a sua responsabilização por agir de maneira discriminatória.

A legitimidade extraordinária dos sindicatos ajuizarem ACP passou a ser um ponto discutido no decorrer dos anos. A disposição no Art. 129, § 1º, da CF/88⁷⁸, trata sobre a ação civil não ser de exclusiva apenas dos legitimados no artigo, incluindo, portanto, a atuação da entidade sindical, enquanto associação, sendo parte legítima para propor ACP.

Nesse mesmo sentido, Maurício Godinho defende que:

É legitimado, do ponto de vista ativo, para propor ações judiciais (ações civis públicas ou ações coletivas) tendo por *objeto dano moral coletivo no âmbito trabalhista* especialmente o Ministério Público do Trabalho (Constituição Federal, art. 129, III; Lei n. 7.347/1985 - Lei da Ação Civil Pública -, art. 1º, I e IV; art. 5º, I; Lei n. 8.078 - Código de Consumidor -, art. 81, *caput* e parágrafo único; art. 82, I - aplicação analógica). Contudo, não se pode negar tal legitimidade ativa também às *entidades sindicais*, por força do disposto nos arts. 8º, III, e 129, § 3º, da Constituição Federal, preceitos a que se harmonizam o art. 1º, I e IV, e o art. 5º, V, da Lei da Ação Civil Pública (n. 7.347/1985), sem contar o sentido normativo do Código de Defesa do Consumidor (Lei n. 8.078/1990), aqui aplicável analogicamente (art. 81, *caput* e parágrafo único; art. 82, IV).⁷⁹

⁷⁷ BRANDÃO, Cláudio. **A “reforma trabalhista” e o sistema de cotas de emprego das pessoas com deficiência**. – 1 ed. – Brasília: Ed. Venturolli, 2023. p. 356-357.

⁷⁸ BRASIL. **Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 06 jan. 2024.

⁷⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. - 18. ed. - São Paulo: LTr, 2019.

Contudo, neste momento, trata-se apenas de sugestão de uma forma de atuação para a responsabilização da empresa como efeito jurídico do descumprimento da Lei de Cotas na inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Desta feita, o que se percebe com o presente estudo é que o descumprimento legal se dá por uma série de fatores, mas que os efeitos jurídicos do seu descumprimento demonstram a necessidade de atuação conjunta entre os três poderes, as entidades sindicais e os órgãos de proteção ao trabalhador.

3.4 Representação do Ministério Público do Trabalho na propositura de Ação Civil Pública que resulte em responsabilização por dano moral coletivo

O Ministério Público do Trabalho (MPT) atua nas causas de competência da Justiça do Trabalho, é um segmento especializado do Ministério Público da União, sendo regulamentado pela Lei Complementar n.º 75, de 1993⁸⁰, mais conhecida como Lei Orgânica do Ministério Público da União (LOMPU).

Ressalta-se, inicialmente, que a própria Carta Magna, em seu Art. 129⁸¹, de maneira geral, também retrata a atuação do Ministério Público, o que se aplica também ao MPT, dentre elas: promover, privativamente, a ação civil pública; zelar pelo efetivo respeito dos Poderes Públicos e dos serviços de relevância pública aos direitos assegurados nesta Constituição, promovendo as medidas necessárias a sua garantia; promover o inquérito civil e a ação civil pública, para proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos; promover a ação de inconstitucionalidade ou representação para fins de intervenção da União e dos Estados, nos casos previsto na Lei Máxima; defender judicialmente os direitos e interesses das populações indígenas; expedir notificações nos procedimentos administrativos de sua competência, requisitando informações e documentos, na forma da lei complementar; exercer o controle externo da atividade policial, também na forma da lei; requisitar diligências investigatórias e a instauração de inquérito policial, e; exercer outras funções que lhe foram conferidas, desde que compatíveis com sua finalidade, sendo vedada a representação judicial e a consultoria jurídica de entidades públicas.

p. 783.

⁸⁰ BRASIL. **Lei complementar nº 75, de maio de 1993**. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Disponível https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp75.htm. Acesso em: 09 jan. 2024.

⁸¹ BRASIL. **Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 09 jan. 2024.

Adentrando-se ao foco deste tópico, a Lei Complementar n.º 75/1993, em seu Art. 83, dispõe especificamente sobre as atribuições do Ministério Público do Trabalho. Veja-se:

Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho:

I - promover as ações que lhe sejam atribuídas pela Constituição Federal e pelas leis trabalhistas;

II - manifestar-se em qualquer fase do processo trabalhista, acolhendo solicitação do juiz ou por sua iniciativa, quando entender existente interesse público que justifique a intervenção;

III - promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos;

IV - propor as ações cabíveis para declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores;

V - propor as ações necessárias à defesa dos direitos e interesses dos menores, incapazes e índios, decorrentes das relações de trabalho;

VI - recorrer das decisões da Justiça do Trabalho, quando entender necessário, tanto nos processos em que for parte, como naqueles em que officiar como fiscal da lei, bem como pedir revisão dos Enunciados da Súmula de Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho;

VII - funcionar nas sessões dos Tribunais Trabalhistas, manifestando-se verbalmente sobre a matéria em debate, sempre que entender necessário, sendo-lhe assegurado o direito de vista dos processos em julgamento, podendo solicitar as requisições e diligências que julgar convenientes;

VIII - instaurar instância em caso de greve, quando a defesa da ordem jurídica ou o interesse público assim o exigir;

IX - promover ou participar da instrução e conciliação em dissídios decorrentes da paralisação de serviços de qualquer natureza, oficiando obrigatoriamente nos processos, manifestando sua concordância ou discordância, em eventuais acordos firmados antes da homologação, resguardado o direito de recorrer em caso de violação à lei e à Constituição Federal;

X - promover mandado de injunção, quando a competência for da Justiça do Trabalho;

XI - atuar como árbitro, se assim for solicitado pelas partes, nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho;

XII - requerer as diligências que julgar convenientes para o correto andamento dos processos e para a melhor solução das lides trabalhistas;

XIII - intervir obrigatoriamente em todos os feitos nos segundo e terceiro graus de jurisdição da Justiça do Trabalho, quando a parte for pessoa jurídica de Direito Público, Estado estrangeiro ou organismo internacional.⁸²

Em seu inciso III, Art. 83, a LOMPU⁸³ retrata a atuação do MPT na promoção de ação civil pública (ACP) no âmbito da Justiça do Trabalho, para defender interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais garantidos na Constituição Federal. De igual maneira, o Art. 6º da referida lei também prevê que é função do Ministério Público a promoção de ACP para proteger direitos constitucionais.

Como já citado no tópico 3.1 deste capítulo, o maior efeito jurídico do

⁸² BRASIL. **Lei complementar n° 75, de maio de 1993**. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Disponível https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp75.htm. Acesso em: 09 jan. 2024.

⁸³ *Ibidem*.

descumprimento do Art. 93 da Lei de Cotas é a lesão a direitos sociais e a violação a princípios constitucionais e trabalhistas. A partir do momento em que se fere direito à igualdade e à não discriminação no mercado de trabalho, o princípio da dignidade da pessoa humana também é violado, o que legitima a atuação do MPT na propositura de ação civil pública em face da empresa que deu causa à violação.

Estando presente a lesão aos direitos sociais garantidos na Carta Magna e a defesa de interesses coletivos, para que o MPT tenha êxito no resultado da ACP, é necessário comprovado o dano moral coletivo, ou seja, o dano à coletividade. Na Justiça do Trabalho, por outro lado, a jurisprudência pacífica dos tribunais é de que o dano moral coletivo é presumido.

Para Carlos Henrique Bezerra Leite, ação civil pública é:

Pensamos que a conceituação deste tipo especial (e não excepcional) de demanda não pode deixar de levar em conta o seu novo perfil constitucional e a sua destinação precípua, qual seja, a de proteger quaisquer interesses coletivos *lato sensu*. Com o escopo de oferecer modesta contribuição para o adequado estudo da matéria, parece-nos factível propor que a ação civil pública é o meio (a) constitucionalmente assegurado (b) ao Ministério Público, ao Estado ou a outros entes coletivos autorizados por lei (c) para promover a defesa judicial (d) dos interesses ou direitos metaindividuais (e). É o meio (á), aqui empregado no sentido de remédio ou garantia fundamental que propicia o acesso dos titulares materiais metaindividuais à prestação jurisdicional.⁸⁴

Nesse diapasão, é plenamente cabível a propositura de ação civil pública na defesa dos interesses das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, quando não preenchida a cota legal em respectiva empresa. Considera-se, portanto, ser o maior efeito jurídico e a maior penalidade alcançada, mas que ainda perpassa por diversas fases de julgamento, em muitos casos chegando à Instância Superior da Justiça do Trabalho, momento em que pode ser mantida, ou retirada, a condenação em danos morais coletivos.

Portanto, o objetivo da ACP é responsabilizar qualquer pessoa física ou jurídica por danos morais causados à coletividade, podendo resultar no cumprimento da obrigação de fazer ou na condenação em pecúnia⁸⁵.

Ademais, a indenização por danos morais coletivos não possui tabela de valores que limite o grau de dano causado e, assim, estabeleça um valor exato. A Constituição Federal prevê, em seu Art. 5º, inciso V, que é assegurado o direito de resposta proporcional e a indenização por dano material, moral ou à imagem.

Sendo assim, a indenização por danos morais coletivos é cabível em casos de ofensa à

⁸⁴ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 19 ed. Salvador: SaraivaJur, 2021. p. 1832-1833.

⁸⁵ *Ibidem*. p. 1837.

direitos coletivos, como no caso de descumprimento do Art. 93 da Lei de Cotas, inexistindo o preenchimento da cota legal por trabalhadores com deficiência, o que gera dano à coletividade, haja vista que não se pode mensurar, inicialmente, as centenas de pessoas com deficiência que foram afetadas por tal conduta lesiva.

Ao contrário da multa, o valor da condenação da empresa por danos morais coletivos não é fixado por Portaria, tem tão somente relação com o dano que ocasionou à coletividade, sendo imensurável de imediato, e deve seguir os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Portanto, pode atingir valores ainda maiores do que aqueles estipulados a título de multa por descumprimento.

Em complementaridade, o dano moral coletivo ultrapassa a lesão em plano individual, ocorrendo quando uma classe de trabalhadores é prejudicada reiteradas vezes por um mesmo fator e em uma mesma empresa. Ainda que não seja algo certo e concreto, infere-se, assim, que essa condenação mais severa para a empresa, com repercussão nacional, possa causar a coerção necessária para que a empresa passe a agir conforme a legalidade.

Sendo assim, para a condenação da empresa em danos morais coletivos, é importante que a empresa não tenha envidado os esforços necessários para a contratação de pessoas com deficiência. Insta salientar que esforços meramente formais, sem comprovação efetiva de que houve exaustivas tentativas pela empresa, são suficientes para demonstrar que houve dano moral à coletividade, pelo descumprimento de norma responsável por tratar de Direito do Trabalho e de Direito Constitucional.

Em julgado recente da 7ª Turma do TST, em **processo nº 943-94.2014.5.09.0084**, cuja relatoria é do desembargador convocado João Pedro Silvestrin, foi julgada procedente a ação civil pública, a fim de que a empresa infratora pagasse indenização por danos morais coletivos, sendo uma vitória aos trabalhadores com deficiência. Veja-se trecho do julgado:

[...] Em outras palavras, consoante se verifica do acima exposto, conquanto o Tribunal Regional tenha atestado a conduta antijurídica da reclamada no descumprimento do preceito contido no art. 93 da Lei no 8.213/91, sem qualquer indicação de que tal conduta decorreu de fatores alheios à vontade da empresa, não reconheceu devida a indenização por dano moral, eis que não comprovada à lesão a toda a coletividade.

Entretanto, como já destacada anteriormente, a jurisprudência deste Tribunal é a de que basta a comprovação da desobediência deliberada à cota fixada no art. 93 da Lei no 8.213/91, sem qualquer evidência de fatores externos que impeçam o seu cumprimento, para dar ensejo à obrigação de indenizar, isso porque, vale repisar, o dano à coletividade presume-se do mero fato da lesão. Em outras palavras, não há que se atestar, como pretendeu fazer crer a Corte Regional, a “indignação da coletividade”.

Assim sendo, conheço do recurso de revista por violação aos artigos 5º, V e X, da Constituição da República e 93 da Lei no 8.213/90.

[...]

Como consequência lógica do conhecimento do recurso de revista, por violação aos artigos 5º, V e X, da Constituição da República e 93 da Lei no 8.213/90, dou-lhe provimento para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral coletivo.

Quanto à fixação do valor da indenização, é recomendável o seu arbitramento tão logo seja reconhecido o dano nesta Corte Superior, ante a feição imperativa do princípio da duração razoável do processo do artigo 5º, LXXVIII, da Constituição.

Ocorre que as circunstâncias que envolvem o presente caso não permitem a este Relator firmar posição conclusiva sobre o porte financeiro da reclamada e demais elementos essenciais para definição do montante indenizatório. A propósito, a SBDI-1 do TST, na sessão de julgamento realizada no dia 30/06/2022, ao julgar o Processo E-ED-RR-1297-78.2012.5.09.0088, definiu que, em se tratando da primeira condenação por dano moral coletivo, é possível a remessa do processo ao Tribunal Regional de origem, a fim de que seja fixado o valor da indenização.

Desse modo, é de rigor o encaminhamento dos autos à origem para que seja fixada a indenização por danos morais coletivos, conforme de direito. [...] ⁸⁶

Ante o exposto, verifica-se a importância da atuação do Ministério Público do Trabalho na propositura de ação civil pública que vise a condenação da empresa em pagamento de indenização por danos morais coletivos, em razão do descumprimento do Art. 93 da Lei de Cotas, estando clara a violação a direitos e princípios constitucionais.

Logo, o caráter coercitivo e educativo da condenação supre efeitos na vida civil e pode proporcionar a diminuição dos casos de descumprimento por outras empresas que não se empenham na procura e contratação de trabalhadores com deficiência. Entretanto, não é suficiente para que todas as empresas tenham o mesmo posicionamento ativo na contratação de pessoas com deficiência, não lhes dando a oportunidade de acessar o mercado de trabalho.

⁸⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 7ª Turma. **Recurso de Revista nº 943-94.2014.5.09.0084**. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE (MPT). INTERPOSIÇÃO EM FACE DE ACÓRDÃO PUBLICADO APÓS A LEI Nº 13.105/2015, MAS ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. AÇÃO CIVIL PÚBLICA - OBRIGAÇÃO DE FAZER/NÃO FAZER - ASTREINTES - DESTINAÇÃO DA MULTA APLICADA - FUNDO DE AMPARO AO TRABALHADOR (FAT). [...] Agravo provido. RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE (MPT). INTERPOSIÇÃO EM FACE DE ACÓRDÃO PUBLICADO APÓS A LEI Nº 13.105/2015, MAS ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. DESCUMPRIMENTO DA COTA DESTINADA ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADAS DO INSS - AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO DE DIFICULDADE DE PREENCHIMENTO DAS VAGAS - DANO MORAL COLETIVO. [...] Recurso de revista conhecido e provido. AÇÃO CIVIL PÚBLICA - OBRIGAÇÃO DE FAZER/NÃO FAZER - ASTREINTES - DESTINAÇÃO DA MULTA APLICADA - FUNDO DE AMPARO AO TRABALHADOR (FAT). [...] Recurso de revista conhecido e provido. Relator: Desembargador Convocado João Pedro Silvestrin. Julgamento: 05 out. 2022. Publicação: 14 out. 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 09 jan. 2023.

4 A INTERPRETAÇÃO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO QUANTO AO DESCUMPRIMENTO DA LEI N.º 8.213/1991

Como é de amplo conhecimento jurídico, a jurisprudência também é considerada fonte interpretativa do Direito do Trabalho, sendo traduzida como a interpretação reiterada dos Tribunais Regionais e dos Tribunais Superiores sobre determinada temática derivada de casos concretos⁸⁷.

Com a atividade interpretativa do julgador, as normas jurídicas são cuidadosamente analisadas de acordo com a especificidade de cada situação, servindo como fundamentação para decisões de magistrados de primeira instância, ou até mesmo para embasar os próprios acórdãos de Tribunais.

Nesse diapasão, para Miguel Reale, a jurisprudência é “a forma de revelação do direito que se processa através do exercício da jurisdição, em virtude de uma sucessão harmônica de decisões dos tribunais.”⁸⁸.

No presente trabalho, a interpretação jurisprudencial se mostra essencial na análise do descumprimento do Art. 93 da Lei de Cotas, haja vista que o comando legislativo não se debruça em apontar peculiaridades de cada caso concreto.

Portanto, a análise dos julgados é instrumento fundamental para a discussão, servindo como pressuposto de observação para os motivos mais recorrentes do descumprimento da Lei de Cotas, bem como para se ter visão ampla e aplicada à prática sobre os efeitos jurídicos desse descumprimento.

Ademais, serão analisados entendimentos das Turmas do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que é a instância máxima desta Justiça Especializada. O TST tem papel primordial de uniformizar a jurisprudência trabalhista no Brasil, por Súmulas, Orientações Jurisprudenciais ou Precedentes Normativos⁸⁹.

Apesar de ainda não haver imposição para que os juízes de primeiro grau vinculem suas decisões ao entendimento firmado em instância superior, é possível que, em caso de o *decisum* ser objeto de recurso, seja reconhecida sua nulidade por não seguir Súmula,

⁸⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. - 18. ed. - São Paulo: LTr, 2019. p. 201.

⁸⁸ REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. - 27. ed. - São Paulo: Saraiva, 2002. p. 127.

⁸⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. - 18. ed. - São Paulo: LTr, 2019. p. 201-202.

Jurisprudência ou Precedente, conforme Art. 489, inciso V, do Código de Processo Civil⁹⁰, cuja aplicação subsidiária da Legislação Processualista é autorizada pela CLT, em seu Art. 769⁹¹.

Desta feita, um momento importante do presente estudo se trata da análise das controvérsias encontradas em decisões atuais do TST, que ora se posiciona pela nulidade do auto de infração que originou a multa administrativa cobrada, ora segue entendimento de que a empresa não se utilizou dos esforços necessários para a contratação de PCD's, como será discutido a partir daqui.

Insta salientar que a realização da pesquisa por meio da análise de decisões tem ganhado maior espaço no âmbito científico, sendo intitulado de metodologia de análise de decisões (MAD), por Roberto Freitas e Thalita Moraes Lima⁹². Por meio da MAD, ocorre a atenta leitura de decisões e, posteriormente, se alcança crítica reflexão sobre o conteúdo analisado.

Nesse diapasão, adotar-se-á recortes metodológicos, a fim de restringir e direcionar a pesquisa, sendo eles: a) questão-problema: descumprimento do Art. 93 da Lei de Cotas; b) institucional: Tribunal Superior do Trabalho; c) modelo de decisão: acórdãos prolatados pelas turmas do TST.

Destarte, o entendimento a ser traçado neste capítulo pretende resultar em uma reflexão crítica sobre os precedentes selecionados do Tribunal Superior do Trabalho, demonstrando as controvérsias existentes entre os julgados.

4.1 Entendimento atual do Tribunal Superior do Trabalho e posicionamentos extraídos

Em primeiro momento, procedeu-se à pesquisa dos termos "descumprimento de cota" e "art. 93 da lei 8.213/1991" no portal de jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, qual seja, o sítio eletrônico "<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>"⁹³. Nessa pesquisa, foram selecionados alguns precedentes recentes dos órgãos colegiados do Tribunal Superior do Trabalho, visando desvendar se existem, ou não, controvérsias acerca do descumprimento do Art. 93 da Lei n.º 8.213/1991.

⁹⁰ BRASIL. **Lei n.º 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acesso em 01 dez. 2023.

⁹¹ BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 01 dez. 2023.

⁹² FREITAS, Roberto; LIMA, Thalita Moraes. **Metodologia de análise de decisões**. Universitas Jus, v. 2, 2010.

⁹³ Pesquisa de Jurisprudência. **Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 05 dez. 2023.

Também foram criteriosamente selecionados os precedentes que serão apresentados no presente trabalho, a fim de obter posicionamentos pontuais, mas que possam ser conflitantes, que denotam a necessidade de reforma da legislação atual que rege a matéria, ou a necessidade de posicionamento uniforme do TST.

Nesse ínterim, entende-se que o recorte temporal de julgados dos anos de 2022 e 2023 possui o intuito de selecionar restritivamente os posicionamentos adotados pelos órgãos colegiados a seguir selecionados:

Tabela 1 – Precedentes selecionados

ATO DECISÓRIO	RECURSO	NÚMERO DO PROCESSO	TURMA DO TST	DATA DE JULGAMENTO
Acórdão (30 p.)	Agravo de Instrumento em Recurso de Revista	184-37.2019.5.10.0017	3ª Turma	30.03.2022
Acórdão (17 p.)	Agravo de Instrumento em Recurso de Revista	297-40.2020.5.12.0036	7ª Turma	25.05.2022
Acórdão (8 p.)	Recurso de Revista	1002364-57.2016.5.02.0204	4ª Turma	07.06.2022
Acórdão (24 p.)	Agravo de Instrumento em Recurso de Revista	1588-24.2015.5.09.0654	2ª Turma	14.09.2022
Acórdão (32 p.)	Recurso de Revista	943-94.2014.5.09.0084	7ª Turma	05.10.2022
Acórdão (12 p.)	Recurso de Revista	11008-09.2018.5.03.0042	6ª Turma	03.05.2023
Acórdão (18 p.)	Agravo Interno em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista	458-23.2018.5.05.0551	2ª Turma	14.06.2023
Acórdão (20 p.)	Agravo Interno em Recurso de Revista	455-50.2010.5.01.0037	1ª Turma	30.08.2023

Fonte: elaborada pela autora (2023).

Diante disso, o primeiro dos casos analisados refere-se ao **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista sob n.º 184-37.2019.5.10.0017⁹⁴ (recorrente: empresa)**, cuja relatoria do acórdão é do ministro Maurício Godinho Delgado, componente da 3ª Turma do TST, com data de julgamento em 30 de março de 2022.

Na ação originária, a empresa autora visava a anulação do auto de infração, lavrado em razão do não preenchimento de cota para pessoas com deficiência nos postos de trabalho da empresa, asseverando que o descumprimento da determinação legal do Art. 93 da Lei de Cotas se deu por motivos alheios à sua vontade, inclusive, pela ausência de pessoas com deficiência e de reabilitados interessados nas vagas disponíveis. A parte empregadora justificou, ainda, que adotou medidas para preenchimento da cota, como divulgação das vagas por meio de jornais e ofícios para entidades, com o fito de alcançar a nulidade do auto de infração, ou a redução da multa aplicada no valor de R\$ 229.032,17.

No entendimento do Tribunal Regional do Trabalho (TRT), não assistiu razão à pretensão autoral, visto que se demonstrou incontroverso que a empresa não observou o percentual mínimo para contratação de funcionários com deficiência, bem como que não houve comprovação efetiva de que envidou esforços para encontrar pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista direcionado ao Tribunal Superior do Trabalho, o então ministro relator, em seu voto, corroborou o entendimento de que não assistia razão para a reforma do julgado do TRT. Por essa razão, expôs detalhada explicação acerca dos preceitos constitucionais e infraconstitucionais que embasaram o seu voto,

⁹⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 3ª Turma. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 184-37.2019.5.10.0017**. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. AÇÃO ANULATÓRIA. AUTO DE INFRAÇÃO. NÃO PREENCHIMENTO DAS VAGAS DESTINADAS A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADAS PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL. IMPOSIÇÃO DE MULTA ADMINISTRATIVA. NORMAS JURÍDICAS DE CARÁTER IMPERATIVO, CRIANDO UM SISTEMA DE COTAS INCLUSIVAS, INSTITUÍDAS PELA LEI n. 8.213, DE 1991 (art. 93), COM SUPORTE NA CONSTITUIÇÃO DE 1988 (arts. 1º, III; 3º, IV; 7º, XXXI), INCLUSIVE EM SEU CONCEITO AMPLO DE ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO (art. 1º, *caput* e incisos II, III e IV, *c./c.* art. 3º, *caput*, incisos I, II, III e IV), QUE FIXA COMO NECESSARIAMENTE DEMOCRÁTICAS E INCLUSIVAS NÃO APENAS A SOCIEDADE POLÍTICA MAS TAMBÉM A SOCIEDADE CIVIL E SUAS EMPRESAS INTEGRANTES. MICRO SISTEMA DE INCLUSÃO SOCIAL, ECONÔMICA E PROFISSIONAL HARMÔNICO, IGUALMENTE, AO DISPOSTO NA CONVENÇÃO 159 DA OIT, RATIFICADA, PELO BRASIL, EM 1991, ALÉM DA CONVENÇÃO INTERNACIONAL DA ONU SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, RATIFICADA, COM QUÓRUM DE EMENDA CONSTITUCIONAL, PELO BRASIL, EM 2008, A PAR DO ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA - Lei n. 13.146/2015). EVIDENCIADA A CONDUTA OMISSIVA DO EMPREGADOR, SEGUNDO O TRT, COM A PRÁTICA DE ATOS INSUFICIENTES PARA DEMONSTRAR A INVIABILIDADE DO CUMPRIMENTO DAS COTAS. NÃO PROVIMENTO DO RECURSO PROTOCOLADO. [...] Agravo de instrumento desprovido. Relator: Maurício Godinho Delgado. Julgamento: 30 mar. 2022. Publicação: 01 abr. 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 26 dez. 2023.

ressaltando que a obrigatoriedade legal se dirige a todas empresas com 100 (cem) ou mais empregados, independentemente do seu segmento econômico.

Logo, no julgamento do Recurso, a 3ª Turma, unanimemente, entendeu pela inexistência de ação direta da empresa no empenho para a contratação de pessoas com deficiência, mantendo a conclusão do órgão colegiado do TRT, e acordou em negar provimento ao agravo de instrumento.

O segundo acórdão objeto de análise, **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista sob n.º 297-40.2020.5.12.0036**⁹⁵ (recorrente: União), oriundo da 7ª Turma do TST, cuja relatoria é do ministro Renato de Lacerda Paiva, integra o entendimento de que a empresa agiu de maneira “proativa” para o preenchimento das vagas destinadas às pessoas com deficiência, de modo que o descumprimento da cota se deu por motivos alheios à sua vontade.⁹⁶

Nesse diapasão, a Corte Superior entendeu que a empresa empreendeu todos os esforços possíveis para o preenchimento da cota. Mais uma vez, observa-se a aplicação da palavra “esforço”, que, nesse caso em específico, realmente foi empregada corretamente, visto que, da análise do acórdão, a empresa ao longo da década adotou as seguintes diligências: a) realizou inúmeras publicações em sites de emprego; b) firmou termo de cooperação com a APAE de Itajaí/SC; c) fez diversas publicações em jornais; d) contactou o sindicato representativo da categoria econômica, informando o agendamento de reunião com o

⁹⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 7ª Turma. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n.º 297-40.2020.5.12.0036**. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO RECORRIDO PUBLICADO APÓS A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. PREENCHIMENTO DE VAGAS DESTINADAS A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADAS - ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/1991 - DESCUMPRIMENTO DO PERCENTUAL POR MOTIVOS ALHEIOS À VONTADE DA EMPRESA - IMPOSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DE MULTA - DESCONSTITUIÇÃO DO AUTO DE INFRAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA NÃO EVIDENCIADA. O processamento do recurso de revista na vigência da Lei nº 13.467/2017 exige que a causa apresente transcendência com relação aos aspectos de natureza econômica, política, social ou jurídica (artigo 896-A da CLT). Sucede que, pelo prisma da transcendência, o recurso de revista não atende a nenhum dos requisitos referidos. No tocante especificamente à transcendência política, cumpre ressaltar que não restou demonstrada contrariedade à súmula, orientação jurisprudencial, precedentes de observância obrigatória e jurisprudência atual, iterativa e notória do TST. Também não trata de matéria em que haja divergência atual entre as Turmas do TST, a recomendar o controle da decisão recorrida. Destaque-se que a jurisprudência desta Corte Superior se orienta no sentido de que não é possível a condenação da empresa pelo não preenchimento das vagas destinadas, pela Lei nº 8.213/91, a pessoas com deficiência ou reabilitados quando restar demonstrado que tal empresa empreendeu todos os esforços possíveis para a ocupação das vagas, deixando de cumprir por motivos alheios a sua vontade, hipótese dos autos (precedentes). Efetivamente, o quadro fático delineado no acórdão regional revela que a empresa agiu de maneira proativa para alcançar o preenchimento das vagas destinadas a pessoas com deficiência ou reabilitadas, de modo que o preenchimento da cota só não foi cumprido por motivos alheios à sua vontade. Deste modo, estando a decisão recorrida em consonância com a jurisprudência desta corte, descabido o processamento do recurso de revista, ante os termos do artigo 896, § 7º, da CLT, e da Súmula nº 333, do TST, inclusive com base em dissenso pretoriano. Agravo de instrumento desprovido. Relator: Ministro Renato de Lacerda Paiva. Julgamento: 25 mai. 2022. Publicação: 03 jun. 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 26 dez. 2023.

⁹⁶ *Ibidem*.

"Superintendente do MTE"; e) procedeu ao cadastro no portal do SINE; f) solicitou apoio da universidade local (UNIVALI); g) contactou a Associação dos Deficientes Físicos (ADEFI) de Itajaí/SC, a Associação dos Deficientes Visuais (ADEVIR) de Itajaí/SC, a TV Brasil Esperança, a Associação Parque Dom Bosco, bem como as associações de municípios próximos (Camboriú, Navegantes, Penha e Balneário Piçarras); h) promoveu treinamento para inclusão de pessoas com deficiência; i) contactou a "Dinâmica RH", "RBS TV", e; j) inseriu cartazes no seu mural de avisos, bem como nos terminais de ônibus de Itajaí/SC, na UNIVALI e na agência de empregos "Dinâmica RH".

Portanto, o julgamento do acórdão foi prudente quanto à análise do ponto de que a empresa envidou todos os esforços possíveis, demonstrando pontualmente as exaustivas medidas adotadas por ela, motivo pelo qual os ministros acordaram em negar provimento ao Agravo de Instrumento da parte contrária (União – PGU).

Em contrapartida, no terceiro acórdão analisado, o **Recurso de Revista n.º 1002364-57.2016.5.02.0204**⁹⁷ (**recorrente: empresa**), sob relatoria da ministra Cristina Irigoyen Peduzzi, componente da 4ª Turma, com julgamento em 07 de junho de 2022 – pouco tempo após o segundo acórdão observado –, foi proferido entendimento de que a empresa demonstrou o empenho de esforços para a contratação de pessoas com deficiência.

Da minuciosa análise do julgado, verifica-se a citação ao acórdão do Tribunal Regional que negou provimento ao recurso ordinário da empresa, ora autora, mantendo a sentença que julgou improcedente o pedido de insubsistência do auto de infração. No julgado da turma do TRT, o desembargador relator pautou-se no argumento de que a empresa não adotou medidas eficazes para atingir a cota, visto que o conjunto probatório demonstra vasto lapso temporal entre as tentativas de contratação de pessoas com deficiência.

Contudo, no julgamento do recurso de revista, a 4ª Turma do TST entendeu que houve mobilização da empresa para promover campanhas para contratação de pessoas com deficiência, bem como que há provas nos autos de que a empresa ofereceu vagas por jornal e

⁹⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 4ª Turma. **Recurso de Revista n.º 1002364-57.2016.5.02.0204**. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017 - AÇÃO ANULATÓRIA DE AUTO DE INFRAÇÃO - CRITÉRIO PARA CUMPRIMENTO DO ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91 - DIVULGAÇÃO EM JORNAL E INTERNET - OFERECIMENTO DE VAGAS - TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA 1. É possível depreender do acórdão regional a mobilização da Autora no sentido de promover campanhas com o intuito de contratar trabalhadores na forma exigida pelo art. 93 da Lei nº 8.213/91. Há prova nos autos de que ofereceu vagas e procedeu a convocação em jornal e pela internet. 2. Esta Corte já se posicionou no sentido de reconhecer o ônus da empregadora pelo cumprimento das exigências do art. 93 da Lei 8.213/91, mas de afastar sua responsabilidade pelo insucesso em contratar pessoas com deficiência, em razão dos esforços comprovadamente empenhados. Julgados. 3. O art. 93 da Lei nº 8.213/91 não especifica as condições de cumprimento da cota legal. Assegura tão-só percentual de contratação de empregados com deficiência. Recurso de Revista conhecido e provido. Relatora: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Julgamento: 07 jun. 2022. Publicação: 10 jun. 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 26 dez. 2023.

pela *internet* para atingir a cota legal, contactou entidades e inscreveu-se em projeto de inserção de pessoas com deficiência.

Desta feita, a referida turma acordou em dar provimento ao recurso de revista por violação legal, julgando procedente a Ação Anulatória e declarando a nulidade do auto de infração, que, conseqüentemente, anula a multa administrativa outrora imposta à empresa, devido aos esforços comprovadamente empenhados.

Observa-se que, nesse caso, foi relativizado o chamado “esforço” da empresa para o preenchimento das vagas destinadas às pessoas com deficiência. A título elucidativo, tão somente para endossar a crítica que será proferida no subtópico a seguir, na ementa do terceiro acórdão analisado, fica evidenciado que “[...] 3. O art. 93 da Lei no 8.213/91 não especifica as condições de cumprimento da cota legal. Assegura tão só percentual de contratação de empregados com deficiência.”⁹⁸.

Portanto, imperioso é o aprofundado estudo acerca das lacunas legislativas existentes no Art. 93 da Lei n.º 8.213/1991, o que resulta na interpretação conflitante entre os órgãos colegiados do TST, demonstrando, desde já, que não há entendimento unânime na Instância Superior.

Noutro vértice, no julgamento do quarto acórdão, **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n.º 1588-24.2015.5.09.0654**⁹⁹ (recorrente: Ministério Público do Trabalho da 9ª Região), da 2ª Turma do TST, com relatoria da ministra Maria Helena Mallmann e julgamento em 14 de setembro de 2022, foi proferido entendimento de que não há cabimento para a condenação de empresa que envidou todos os esforços possíveis para a ocupação do percentual destinado às pessoas com deficiência, de maneira que o não cumprimento do comando legal se deu por motivos alheios à sua vontade.

Diante disso, a Ação Civil Pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho visava a condenação da empresa em danos morais coletivos pelo não cumprimento integral do comando do Art. 93 da Lei n.º 8.213/1991.

No caso *sub judice*, da análise do acórdão, observa-se que, em depoimento do preposto

⁹⁸ *Ibidem*.

⁹⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 2ª Turma. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n.º 1588-24.2015.5.09.0654**. I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.015/2014. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TUTELA INIBITÓRIA. OBRIGAÇÃO DE FAZER. CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS E REABILITADOS. NÃO PREENCHIMENTO INTEGRAL DA COTA. [...] Agravo de instrumento a que se nega provimento. II - RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.015/2014. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS E REABILITADOS. NÃO PREENCHIMENTO INTEGRAL DA COTA. DANOS MORAIS COLETIVOS. INDEVIDOS. INEXISTÊNCIA DE CONDUTA ILÍCITA. [...] Recurso de revista não conhecido. Relatora: Ministra Maria Helena Mallmann. Julgamento: 14 set. 2022. Publicação: 16 set. 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 26 dez. 2023.

da empresa, foi informado que a empresa ré: a) procurou junto à agência do trabalhador, no Serviço de Inclusão de Colaborador com Deficiência, em Araucária (SEAIT); b) tinha parceria com a Universidade Livre para Eficiência do Trabalho (UNILEU); c) procurou junto à empresa Operativa, que faz seleção de mês de obra; d) anunciou em jornais, como Gazeta do Povo; e) fez comunicação interna; f) fez matérias na revista interna Algo a Mais, e; g) buscou no SINE e SEAIT por meio de ofício e perante a Cooperativa, por *e-mails*.

Sendo assim, em razão dos esforços empregados, a 2ª Turma do TST entendeu que é descabida a indenização em dano moral coletivo, acordando em negar provimento ao Agravo de Instrumento e não conhecer do recurso de revista.

Quanto ao quinto acórdão, o **Recurso de Revista n.º 943-94.2014.5.09.0084¹⁰⁰** (recorrente: Ministério Público do Trabalho da 9ª Região), sob relatoria do desembargador convocado João Pedro Silvestrin para compor a 7ª Turma do TST, o julgamento ocorreu em 05 de outubro de 2022, os ministros acordaram em dar provimento ao agravo de instrumento, determinando o processamento do recurso de revista, condenando a empresa ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, com remessa ao Tribunal Regional de origem, para que seja fixado o valor da indenização nos limites da petição inicial.

Acontece que, anteriormente, quando da apreciação pelo Tribunal Regional de origem, foi adotado posicionamento de que, ainda que a empresa não tenha se empenhado suficientemente para o cumprimento da cota – tão somente divulgou a existência de vagas para pessoas com deficiência –, seria necessário o preenchimento de outros elementos para a configuração de dano moral sofrido por toda a coletividade. Justificou-se que não houve omissão suficiente para repercutir em “lesão” à coletividade, mas tão somente para as pessoas que poderiam ser contratadas pela empresa.

Entretanto, de forma acertada, a 7ª Turma do TST proferiu entendimento de que a comprovação do descumprimento deliberado da cota, sem qualquer intervenção de fatores externos, é suficiente para a indenização por dano moral, independentemente de comprovação de lesão à coletividade, considera-se a mera presunção. Veja-se trecho do acórdão:

[...] Entretanto, como já destacada anteriormente, a jurisprudência deste Tribunal é a de que basta a comprovação da desobediência deliberada à cota fixada no art. 93 da Lei no 8.213/91, sem qualquer evidência de fatores externos que impeçam o seu cumprimento, para dar ensejo à obrigação de indenizar, isso porque, vale repisar, o dano à coletividade presume-se do mero fato da lesão. Em outras palavras, não há que se atestar, como pretendeu fazer crer a Corte Regional, a “indignação da

¹⁰⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 943-94.2014.5.09.0084**. Relator: Desembargador convocado João Pedro Silvestrin. Brasília, 05 de outubro de 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 26 dez. 2023.

coletividade”. [...] ¹⁰¹

Outrossim, conforme análise do sexto acórdão, **Recurso de Revista n.º 11008-09.2018.5.03.0042**¹⁰² (recorrente: **Ministério Público do Trabalho**), da 6ª Turma do TST, com relatoria do desembargador convocado José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza e julgamento em 03 de maio e 2023, verifica-se que os ministros acordaram em condenar a empresa ao pagamento de indenização por danos morais coletivos, *in re ipsa*, no importe de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais), haja vista a insuficiência de ações concretas para o cumprimento do comando legislativo.

De acordo com o posicionamento adotado no corpo do acórdão, não basta que a empresa publique anúncios em jornais e encaminhe requerimento ao SINE ou a instituições que visam o interesse de pessoas com deficiência, é imprescindível que a empresa efetue busca proativa para o cumprimento da cota, conforme trechos do julgado, a seguir transcritos:

[...] Todavia, a atuação meramente passiva por parte da empresa é ineficaz para o atendimento do objetivo legal. Ela, diversamente, deve empreender busca proativa para o cumprimento da cota, por meio da implantação de programas de capacitação de pessoas com deficiência; ampliação e diversificação do oferecimento de vagas em diferentes níveis do empreendimento; promoção de ambiente efetivamente inclusivo e acessível a todos, através de parcerias com órgãos públicos e entidades da sociedade civil; dentre outras inúmeras possibilidades. [...]
Dessa forma, diante do conjunto fático-probatório delimitado pelo Regional e dos dados incontrovertidos extraídos dos autos, conclui-se que a reclamada não envidou o máximo de esforços no cumprimento da cota, especialmente aqueles de natureza proativa, havendo omissão concreta da empresa, o que, concretamente, obsta o pleno cumprimento da cota. [...] ¹⁰³

Logo, o citado julgado salientou que é de grande relevância a observação dos esforços adotados pela empresa. A busca proativa, efetiva e incansável é de extrema necessidade para a atuação satisfatória dos empregadores, que assumem o risco da atividade econômica e detêm mais aparatos para empreender esforços e garantir o cumprimento da cota destinada às pessoas com deficiência.

No que pertine ao sétimo acórdão, o **Agravo Interno em Agravo de Instrumento em**

¹⁰¹ *Ibidem*.

¹⁰² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 6ª Turma. **Recurso de Revista n.º 11008-09.2018.5.03.0042**. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. APELO SUBMETIDO À REGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. 1. DANO MORAL COLETIVO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. PESSOA COM DEFICIÊNCIA. AÇÃO AFIRMATIVA. ART. 93 DA LEI 8.213/1991. DESCUMPRIMENTO DE COTA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. [...] Recurso de revista conhecido e provido. 2. TUTELA INIBITÓRIA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. PESSOA COM DEFICIÊNCIA. DESCUMPRIMENTO DA COTA SOCIAL. POSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. [...] Recurso de revista conhecido e provido. Relator: Desembargador convocado José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza. Julgamento: 03 mai. 2023. Publicação: 05 mai. 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 26 dez. 2023.

¹⁰³ *Ibidem*.

Recurso de Revista n.º 458-23.2018.5.05.0551¹⁰⁴ (recorrente: empresa), de relatoria da ministra Liana Chaib, componente da 2ª Turma do TST, julgado em 14 de junho de 2023, os ministros acordaram pelo não provimento do agravo interno, em razão da insuficiência de esforços para o cumprimento da norma legal e da negligência da empresa no cumprimento do dever jurídico que lhe é imposto.

Ressalta-se que, nesse acórdão, foi suscitada abordagem ainda mais aprofundada acerca do tema, haja vista que a empresa ré colacionou apenas os recortes de um jornal local, mas não demonstrou o alcance social efetivo do periódico, principalmente por ser em cidade do interior. De igual maneira, pautou-se na alegação de que não houve juntada aos autos das respostas das cartas que foram enviadas a ONG's e entidades que operam no interesse de PCD's, o que impede que o julgador tenha conhecimento das reais providências que foram adotadas pela empresa.

Por fim, o último acórdão analisado trata-se de **Agravo Interno em Recurso de Revista n.º 455-50.2010.5.01.0037¹⁰⁵ (recorrente: Ministério Público do Trabalho da 1ª Região)**, cuja relatoria é do ministro Luiz José Dezena da Silva, da 1ª Turma, sendo julgado em 30 de agosto de 2023.

¹⁰⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 2ª Turma. **Agravo Interno em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n.º 458-23.2018.5.05.0551**. AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. AUTO DE INFRAÇÃO - PREENCHIMENTO DE VAGAS DESTINADAS A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADAS - ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/1991 - DESCUMPRIMENTO DO PERCENTUAL - ESFORÇOS INSUFICIENTES NO SENTIDO DE CUMPRIR A NORMA LEGAL. A jurisprudência desta Corte Superior se orienta no sentido de que não é possível a condenação da empresa pelo não preenchimento das vagas destinadas, pela Lei nº 8.213/91, a pessoas com deficiência ou reabilitados quando restar demonstrado que tal empresa empreendeu todos os esforços possíveis para a ocupação das vagas, deixando de cumprir por motivos alheios a sua vontade. Na hipótese dos autos, contudo, o e. Tribunal *a quo* foi expresso no sentido de que não restou demonstrado nos autos que a empresa tenha envidado todos os esforços para garantir o preenchimento da cota de vagas destinadas aos reabilitados e portadores de deficiência estabelecida pelo artigo 93 da Lei nº 8.213/91. O TRT de origem registrou, ainda, que a empresa foi negligente no cumprimento do dever jurídico que lhe impõe a norma, o que autoriza a aplicação de sanção. Desse modo, verifica-se que a decisão regional foi proferida em harmonia com a jurisprudência consolidada nesta Corte Superior. Agravo interno a que se nega provimento. Relatora: Ministra Liana Chaib. Julgamento: 14 jun. 2023. Publicação: 16 jun. 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 26 dez. 2023.

¹⁰⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 1ª Turma. **Agravo Interno em Recurso de Revista n.º 455-50.2010.5.01.0037**. AGRAVO INTERNO EM RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA HABILITADAS E REABILITADAS. ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91. DESCUMPRIMENTO DO PERCENTUAL LEGAL. ÔNUS PROBATÓRIO. Examinada a questão sob o enfoque dos fins buscados pelo legislador, impondo às empresas um dever legal, consubstanciado no cumprimento de cotas destinadas às pessoas portadoras de deficiência, parece-me mesmo equivocada a posição esposada na decisão Agravada que, ao fim e ao cabo, pode levar à própria frustração dos legítimos objetivos da lei, motivo por que um juízo positivo de retratação é medida que se impõe. Agravo conhecido e provido. RECURSO DE REVISTA. APELO INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 E ANTES DA ENTRADA EM VIGOR DA LEI Nº 13.467/2017. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. HABILITADOS E PESSOAS REABILITADAS. ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91. DESCUMPRIMENTO DO PERCENTUAL LEGAL. ÔNUS PROBATÓRIO. [...]. 4. Recurso de Revista conhecido, por divergência, e não provido. Relator: Ministro Luiz José Dezena da Silva. Julgamento: 30 ago. 2023. Publicação: 13 set. 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 26 dez. 2023.

Cabe salientar, pois, que esse caso em discussão refere-se à ausência de provas que demonstrem o empenho (esforço) da empresa para o cumprimento da cota legal para as pessoas com deficiência, não se desincumbindo do ônus probatório, motivando o não provimento do recurso de revista. Veja-se:

[...] No entanto, para que possam justificar o não cumprimento da obrigação de contratar, as empresas têm, efetivamente, que comprovar que a situação decorre de motivo alheio à sua vontade e/ou escapa do seu poder de ingerência. Cuido que a comprovação aqui toca às empresas não só porque a obrigação decorre de imposição legal, mas também porque envolve uma atitude positiva, um agir, ser proativa. Isso, naturalmente, tem a ver com a demonstração de que todos os meios e esforços possíveis foram envidados na busca de desvencilharem-se do dever legal. Significa dizer que, para tanto, não basta, obviamente, a mera alegação de impossibilidade de produzir provas nesse sentido. Ora, as empresas podem, com facilidade, comprovar, por exemplo, que houve consulta formal perante o Serviço Social local em busca de informações sobre o cadastro de pessoas habilitadas ou reabilitadas. Podem, ainda, com o mesmo fim, procurar informações junto às associações ou instituições representativas de deficientes, objetivando o oferecimento de vagas de trabalho a candidato com deficiência. [...] ¹⁰⁶

Nesse trilhar, do cotejo dos precedentes selecionados, é perceptível a tentativa – ora falha, ora exitosa – das empresas para se desvencilharem da obrigação legal de inserir pessoas com deficiência no mercado de trabalho, negando à categoria a garantia de direitos fundamentais. As alegações recorrentes dizem respeito ao suposto “esforço” envidado para a contratação de PCD’s.

Em adendo, a realidade fática, quando analisada pelos órgãos colegiados da Corte Superior do Trabalho, é contrária ao que se alega pelos empregadores, visto que sequer se empenham verdadeiramente na contratação de pessoas com deficiência. Há inúmeras indagações para essa inércia, dentre as quais se destacam o estigma ainda enraizado em nossa sociedade e a percepção errônea de que os trabalhadores com deficiência não teriam capacidade para desempenhar determinadas funções.

Não obstante, existem pontos divergentes nos precedentes analisados, principalmente porque a jurisprudência decorre da interpretação de casos concretos por meio de julgadores que podem adotar posicionamentos que, ao menos de forma excepcional, não sejam convergentes entre si.

Ademais, observa-se que, dos julgados analisados, as ações civis públicas que implicaram recurso ao TST foram propostas pelo Ministério Público do Trabalho, não havendo atuação das entidades sindicais, que deveriam ser as mais interessadas na defesa dos interesses coletivos dos trabalhadores.

Portanto, o preenchimento da porcentagem destinada às PCD’s depende, também, de

¹⁰⁶ *Ibidem.*

esforço conjunto entre o Poder Executivo (órgãos fiscalizadores), as entidades sindicais, o Poder Judiciário e o Poder Legislativo. O primeiro, especialmente na figura do Ministério do Trabalho e Emprego, é essencial para a fiscalização dos estabelecimentos, a fim de que seja lavrado auto de infração por auditor fiscal, devido à inobservância ao dispositivo legal, culminando na atribuição de multa administrativa. Enquanto isso, os sindicatos devem atuar efetivamente na defesa dos interesses dos trabalhadores, sendo uma de suas funções primordiais.

Além disso, o Poder Judiciário desempenha relevante papel no julgamento dos emblemáticos casos concretos que abarrotam a Justiça Especializada do Trabalho, com empregadores (re)discutindo a suposta ilegalidade da lavratura do auto de infração, a fim de que não sejam incumbidos da condenação em multa administrativa, bem como tentando se desvencilhar da condenação em danos morais coletivos. O Poder Legislativo, por sua vez, deve atuar na melhoria da redação legal.

O descumprimento pelas empresas é recorrente, os precedentes se acumulam nos Tribunais Regionais e no Tribunal Superior do Trabalho, com o intuito de que seja reconhecido o “esforço” que as empresas aduzem ter envidado.

Portanto, de extrema relevância é o papel do Poder Legislativo, principalmente no que tange à especificação do “empenho” e do “esforço” empregado pelas empresas. Existem questionamentos, indagações que não se resolvem por meio do julgamento dos casos concretos, a não ser que se tenha entendimento sumulado, conforme será detalhado no subtópico a seguir.

4.2 Convergências e divergências nos precedentes analisados: questões não resolvidas pela jurisprudência atual

Dos precedentes selecionados, constata-se, entretanto, entendimentos diversos na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, o que merece criteriosa análise. Os julgadores incessantemente se incumbem do dever de preencher lacuna na Lei de Cotas, que, apesar de possuir mais de 30 anos, não é suficiente para estabelecer as diretrizes para o efetivo preenchimento das vagas para trabalhadores com deficiência.

A reiterada discussão sobre a validade, ou invalidade, da lavratura do auto de infração por auditor do trabalho é ínfima dentro das inúmeras indagações referentes à aplicabilidade defeituosa do Art. 93 da Lei n.º 8.213/1991, promovendo sua ineficácia crônica.

Dos precedentes analisados, verifica-se que a convergência está no entendimento das

turmas da Corte Superior do Trabalho de que a obrigatoriedade legal é exclusiva da empresa, que deve ser ativa na busca por empregados deficientes que se interessem em assumir as vagas a eles destinadas, tendo o ônus de provar que desempenhou os esforços necessários para o efetivo cumprimento da cota legal.

Ocorre que, nos casos analisados, os empregadores apresentam o hábito de justificar o descumprimento do comando legal com base na suposta “dificuldade” de encontrar pessoas capacitadas para tal. Nesse quesito, a jurisprudência é convergente no sentido de que é responsabilidade da empresa a capacitação – ou o contato com órgãos especializados – das pessoas com deficiência.

Cumprir mencionar, ainda, que é unânime entre os julgadores que o descumprimento da Lei de Cotas, no âmbito do mercado de trabalho, viola princípios fundamentais, principalmente o princípio basilar da dignidade da pessoa humana, bem com que a obrigatoriedade legal se dirige a todas empresas com 100 (cem) ou mais empregados, independentemente do seu segmento econômico.

Noutro ponto, cabe tecer considerações mais contundentes quanto à principal divergência jurisprudencial do TST, que pertine à questão de a empresa angariar, ou não, esforços para a contratação de empregados com deficiência. Ainda é controverso nos julgamentos o que seria “envidar esforços” para o preenchimento do percentual legal.

Antes, oportunamente, ressalta-se o que fora exposto no julgado analisado (**TST-AIRR-184-37.2019.5.10.0017**), conforme trecho da ementa:

[...] Naturalmente que se insere neste ônus a demonstração de firmes e sistemáticos esforços, ao longo do tempo, para cumprir o micro sistema de cotas imperativo criado pela ordem jurídica, sendo inaceitável a demonstração de esforços frágeis, insuficientes e não sistemáticos no sentido do cumprimento do sistema legal, que, afinal, já existe no País há várias décadas, desde o ano de 1991. [...] ¹⁰⁷

¹⁰⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 3ª Turma. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 184-37.2019.5.10.0017**. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. AÇÃO ANULATÓRIA. AUTO DE INFRAÇÃO. NÃO PREENCHIMENTO DAS VAGAS DESTINADAS A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADAS PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL. IMPOSIÇÃO DE MULTA ADMINISTRATIVA. NORMAS JURÍDICAS DE CARÁTER IMPERATIVO, CRIANDO UM SISTEMA DE COTAS INCLUSIVAS, INSTITUÍDAS PELA LEI n. 8.213, DE 1991 (art. 93), COM SUPORTE NA CONSTITUIÇÃO DE 1988 (arts. 1º, III; 3º, IV; 7º, XXXI), INCLUSIVE EM SEU CONCEITO AMPLO DE ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO (art. 1º, *caput* e incisos II, III e IV, c./c. art. 3º, *caput*, incisos I, II, III e IV), QUE FIXA COMO NECESSARIAMENTE DEMOCRÁTICAS E INCLUSIVAS NÃO APENAS A SOCIEDADE POLÍTICA MAS TAMBÉM A SOCIEDADE CIVIL E SUAS EMPRESAS INTEGRANTES. MICRO SISTEMA DE INCLUSÃO SOCIAL, ECONÔMICA E PROFISSIONAL HARMÔNICO, IGUALMENTE, AO DISPOSTO NA CONVENÇÃO 159 DA OIT, RATIFICADA, PELO BRASIL, EM 1991, ALÉM DA CONVENÇÃO INTERNACIONAL DA ONU SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, RATIFICADA, COM QUÓRUM DE EMENDA CONSTITUCIONAL, PELO BRASIL, EM 2008, A PAR DO ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA - Lei n. 13.146/2015). EVIDENCIADA A CONDUTA OMISSIVA DO EMPREGADOR, SEGUNDO O TRT, COM A PRÁTICA DE

Com essa perspectiva, pela palavra “esforço”, quando analisado seu significado no dicionário Aulete Digital, tem-se que:

(es.*for.ço*)

[ô]

sm.

1. Aplicação, mobilização de força (física ou mental, ou moral), energia, empenho, pertinácia etc., para realizar ou alcançar um objetivo; essa força, esse empenho etc.: Fazia grandes esforços para erguer aqueles pesos; Fez considerável esforço para conquistar a moça.: Vai ser preciso um grande esforço para você passar no vestibular.

2. Cuidado, zelo: Fiquei muito agradecido por seus esforços.

3. Ânimo, coragem, energia: Foi admirável seu esforço para reeducar o menino.

4. Dificuldade: Aprendeu francês sem esforço.

5. Energia muscular, contração muscular para vencer resistência, peso etc., ou para dar impulso, obter velocidade, resisitir a cansaço etc.: O halterofilismo exige grandes esforços de todos os músculos do corpo.¹⁰⁸

Dessa forma, compreende-se que a empresa deve fazer busca proativa para a satisfação da exigência legal, entretanto, a lei não determina exemplificativa ou taxativamente quais são os “esforços” a serem envidados pela empresa para o efetivo cumprimento da Lei de Cotas na inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Ocorre que os julgadores se encontram frente a uma lacuna legal que pode ser preenchida de forma subjetiva por cada um deles, por meio de suas vivências e experiências, o que não acarreta perda de sua imparcialidade, mas pode causar entendimentos divergentes entre as turmas do TST.

As dúvidas que ficam é: Quais são os esforços necessários para que se caracterize a tentativa de cumprimento da Lei de Cotas? Há necessidade de instituição de programas de capacitação, ampliação e diversificação do oferecimento de vagas em diferentes setores, promoção de ambiente inclusivo e acessível, entre inúmeras outras possibilidades?

É sabido que a infração ao comando legal se dá quando a empresa tem conduta omissiva que implica não preenchimento do percentual mínimo da cota para PCD.

Ainda assim, a perspectiva que se tem é que existe falha na legislação, que abre margem às diversas interpretações pelos empregadores – os quais a todo momento justificam sua conduta como sendo proativa, quando não o é – e que enseja tentativa de correção e preenchimento da lacuna pela jurisprudência da Corte Superior

Essa prática tem fomentado a insegurança jurídica e, conseqüentemente, tem

ATOS INSUFICIENTES PARA DEMONSTRAR A INVIABILIDADE DO CUMPRIMENTO DAS COTAS. NÃO PROVIMENTO DO RECURSO PROTOCOLADO. [...] Agravo de instrumento desprovido. Relator: Maurício Godinho Delgado. Julgamento: 30 mar. 2022. Publicação: 01 abr. 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 26 dez. 2023.

¹⁰⁸ ESFORÇO. Dicionário Aulete Digital. Brasil: Lexikon, 2024. Disponível em: <https://www.aulete.com.br/esfor%C3%A7o>. Acesso em: 30 dez. 2023.

contribuído com a ineficácia final dos objetivos buscados pela própria legislação insuficientemente formulada.

Como resultado, conforme demonstrado, tem-se julgamentos controversos entre as próprias turmas do Tribunal Superior do Trabalho, que, assumindo o posto de máxima instância no âmbito da Justiça Especializada Laboral, também deve intervir na resolução do problema, como será retratado no capítulo a seguir.

5 O APERFEIÇOAMENTO LEGISLATIVO COMO FORMA DE GARANTIA À EFICÁCIA DOS PRECEITOS NORMATIVOS, A NECESSIDADE DE ENTENDIMENTO SUMULADO ACERCA DA MATÉRIA E A APLICAÇÃO DE OUTRAS MEDIDAS PERTINENTES À TEMÁTICA

Após perpassar por este estudo referente à ineficácia crônica do comando legal, apontar-se-á possíveis medidas para a resolução do descumprimento do Art. 93 da Lei de Cotas, a partir de um olhar que decorreu, principalmente, da análise do arcabouço decisório do Tribunal Superior do Trabalho e da visão acerca da ínfima multa administrativa aplicada em casos de descumprimento.

Desde o presente momento, já cabe destacar que não se pretende, em um espaço tão resumido de páginas de uma monografia, apresentar todas as soluções possíveis para o caso em comento. Na realidade, o intuito é apresentar medidas consideradas mais eficazes, de imediato, para o cumprimento do comando legislativo, resultando no efetivo preenchimento das vagas destinadas às pessoas com deficiência.

Convém consignar que, para além da análise bibliográfica, a utilização da metodologia de análise de decisões (MAD) proporcionou amplo acesso às principais questões suscitadas como justificativa do descumprimento da obrigação legal, a maior delas diz respeito à questão de o empregador alegar que empreendeu todos os “esforços” necessários para o preenchimento da cota.

Note-se que, nos votos selecionados e criteriosamente analisados acima, fora extraído que o ponto central para a análise da condenação, ou não, das empresas ao pagamento de multa administrativa ou de dano moral coletivo, gira em torno dos “esforços” por elas envidados.

Ocorre que tão somente tratar sobre os “esforços”, ou os “esforços efetivos”, ainda dá margem para decisões conflitantes e para que as empresas tenham abertura para se eximir da obrigação legal, sob a alegação de que se esforçaram o suficiente para a contratação, mas que não lograram êxito por motivos alheios à sua vontade. Isso gera, ainda, divergências de posicionamento acerca da matéria entre as próprias turmas do TST, havendo necessidade de uniformização desse entendimento.

Além disso, observou-se a necessidade de maior atuação dos sindicatos na propositura de ação civil pública, cujo objetivo visa a condenação da empresa em danos morais coletivos por descumprimento do Art. 93 da Lei de Cotas, causando lesão à coletividade. Também se verificou a necessidade de alteração no quesito da multa administrativa, conforme analisado

no subtópico 3.2 do presente trabalho.

Nesse diapasão, alguns questionamentos a serem feitos são:

- a) “O comando do Art. 93 da Lei de Cotas é genérico?”;
- b) “Quais são os esforços a serem empreendidos pela empresa?”;
- c) “Haveria necessidade de elencar taxativamente as medidas (esforços) a serem adotadas pelas empresas para a tentativa de contratação de pessoas com deficiência?”;
- d) “Quais os meios possíveis que a empresa poderia utilizar para tal fim?”;
- e) “Qual a possibilidade de coercitividade da descrição exaustiva dos esforços a serem empreendidos?”;
- f) “Qual a necessidade de atuação de entidade sindical na propositura de ação civil pública, sendo o MPT responsável pela maior parte das ações?”;
- g) “Em que pode impactar o entendimento sumulado do TST?”, e;
- h) “Há necessidade de aumento do valor da multa administrativa?”.

Desta feita, foram essas as questões pensadas para se alcançar a resolução da problemática, conforme será visto e pontualmente detalhado nos tópicos posteriores.

5.1 Alteração (atualização) legislativa no Art. 93 da Lei n.º 8.213/1991

O Art. 93 da Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência (Lei n.º 8.213/1991) é um grande avanço na luta por direitos das pessoas com deficiência, que, com seu advento, promoveu a inserção – ainda que defeituosa – no mercado de trabalho.

Dos votos analisados no capítulo 4, constatou-se que o Poder Judiciário vem tentando contornar algo que pode ser realizado também pelo Poder Legislativo, haja vista que a lei ainda possui lacuna que dá abertura para o não preenchimento da cota legal pelas empresas.

O Art. 93 da Lei de Cotas tão somente expõe a obrigatoriedade de as empresas com 100 (cem) empregados ou mais, destinarem, no mínimo, 2% (dois por cento) das vagas para pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados. Cita-se novamente:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante.	5%.

§ 1º A dispensa de 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. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)

§ 2º Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)

§ 3º Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. (Incluído pela Lei nº 13.146, de 2015)¹⁰⁹

Todavia, a legislação é rasa e não dispõe sobre as exigências que devem ser seguidas pelas empresas para a efetiva contratação de pessoas com deficiência, não trata sobre os “esforços” que devem ser empreendidos pelas empresas para alcançarem tal fim. É nisso que está a questão-chave da problemática.

Nota-se que dispositivos genéricos que determinam comandos muito amplos, sem maiores detalhamentos para seu cumprimento, resultam em diversas oportunidades para seu descumprimento. Foi o que se observou na análise dos precedentes selecionados para esta pesquisa.

Diante disso, uma das soluções para o que fora incessantemente exposto, é a alteração legislativa, acrescentando os detalhamentos acerca dos “esforços” a serem empreendidos pelas empresas. A alteração/atualização legislativa dar-se-á pela elaboração de lei nova responsável por acrescentar novas disposições ao Art. 93 da Lei de Cotas, por parágrafo ou inciso, com detalhamentos acerca dos esforços que devem ser envidados pelas empresas.

Nesse ínterim, como é sabido, por se tratar a Lei n.º 8.213/1991 (Lei de Cotas) de uma lei ordinária, é necessária a observância ao seu processo legislativo previsto no texto constitucional para que se proceda com a alteração, que, de acordo com José Fábio Galvão, é:

Em nosso direito, o procedimento de elaboração das leis ordinárias, que é o comum, compreende as seguintes fases: a) introdutória, que ocorre com a apresentação do projeto, posteriormente publicado; b) de exame do projeto pelas comissões parlamentares permanentes, onde é estudado e se abre a possibilidade de emendas; c) de discussões, onde as emendas são ainda admitidas; d) decisória, onde há a aprovação ou rejeição do projeto (o *quorum* de aprovação é o da maioria simples de congressistas, e o de instalação da sessão é o da maioria absoluta dos membros da Casa Legislativa, consoante o que prevê o art. 47 da Constituição Federal); e) revisória, onde o projeto aprovado será revisto pela outra Casa, passando pelas mesmas fases anteriores. Haverá na casa revisora um único turno de votação.¹¹⁰

¹⁰⁹ BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em: 13 jan. 2024.

¹¹⁰ GALVÃO, José Fábio. Processo legislativo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho**, 1994. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/79070907.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2024.

Logo, imperioso é que essa alteração legislativa trate acerca dos esforços, de forma taxativa ou exemplificativa, como sendo, por exemplo: a) a busca proativa, efetiva e constante; b) a divulgação de vagas em entidades sindicais e empresas de seleção de trabalhadores; c) a divulgação de vagas por meios diversos, como anúncios em jornais virtuais e redes sociais; d) a solicitação de subsídios ao Ministério Trabalho e Emprego da região em que se encontra a empresa; e) a implantação de programas de capacitação para pessoas com deficiência; f) a implementação de tecnologia assistiva; g) a promoção de ambiente inclusivo e acessível a todos os trabalhadores; h) a solicitação de reuniões e auxílio dos sindicatos e das associações de proteção às pessoas com deficiência, e; i) a adaptação razoável nos setores da empresa para a igualar os trabalhadores.

Ressalta-se, ainda, que essas são algumas sugestões para as inúmeras possibilidades de alteração legislativa no Art. 93 da Lei de Cotas, sendo a sugestão de modificação uma forma de melhoria do direito de acesso ao mercado de trabalho pelas pessoas com deficiência, não se objetivando, aqui, a diminuição dos direitos conquistados até o presente momento.

Acredita-se, assim, que o maior passo para o cumprimento do Art. 93 da Lei de Cotas será por meio de alteração legislativa que especifique as medidas a serem adotadas pelas empresas para a contratação e manutenção das pessoas com deficiência nos postos de trabalho selecionados, não tendo mais tamanha abertura para que declarem que se esforçaram o suficiente e que a não contratação se deu por motivos alheios à sua vontade. É um meio coercitivo que demonstra os esforços a serem pontualmente empreendidos pelas empresas.

Portanto, ressalta-se, novamente, a necessidade de afunilamento do comando legal, com as disposições que sejam cabíveis na visão do legislador, para que a lei seja efetivamente respeitada, com a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, ultrapassando as estatísticas de descumprimento da Lei de Cotas pelo polo dos empregadores.

5.2 Atuação dos sindicatos em sede de Ação Civil Pública

A atuação dos sindicatos para a garantia da eficácia do Art. 93 da Lei de Cotas é de extrema relevância para a temática, visto que, ainda que seja mais comum a propositura de ação civil pública pelo Ministério Público do Trabalho, as entidades sindicais também têm a função de incentivar a luta pela inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Com a disposição constitucional, no Art. 129, § 1º¹¹¹, nota-se que há abertura às entidades sindicais figurarem como partes legitimadas no ajuizamento de ação civil pública que vise a defesa de interesses coletivos, que, no caso em questão, é o acesso ao mercado de trabalho pelas pessoas com deficiência de determinada categoria.

Entende-se – e lamenta-se – que as entidades sindicais, principalmente aquelas direcionadas à defesa dos direitos dos trabalhadores, tiveram sua estrutura abalada com a Reforma Trabalhista de 2017, em razão da retirada da obrigatoriedade de pagamento da contribuição sindical, como cita André Gambier:

Os sindicatos de trabalhadores foram os que mais tiveram estruturas afetadas, o que afeta diretamente sua capacidade de prestação de serviços essenciais às suas respectivas bases sociais, como no caso dos serviços de mobilização laboral e contratação coletiva. Por si só, talvez isso diga algo a respeito dos interesses corporativos que estiveram associados à aprovação dessa reforma, da forma como foi concebida.¹¹²

Todavia, isso não impede sua atuação efetiva na defesa dos direitos coletivos de uma categoria, a fim de fiscalizar o preenchimento da cota legal e de adotar postura atuante, para que a Lei de Cotas não seja descumprida pelos empregadores.

É por isso que uma das soluções para o problema de descumprimento reiterado do Art. 93 da Lei de Cotas é a atuação dos sindicatos na interposição de ação civil pública, com o fito de que a Justiça do Trabalho julgue a responsabilidade das empresas infratoras pela mitigação dos direitos constitucionais e trabalhistas previstos para as pessoas com deficiência.

Assim, como resultado lógico, cabe à Justiça do Trabalho a fixação de *quantum* proporcional referente à indenização pelos danos morais coletivos causados pelas empresas, por atingir o íntimo de inúmeras pessoas com deficiência que não puderam ter seu direito à igualdade e ao trabalho garantidos, afetando, diretamente, o princípio da dignidade da pessoa humana.

5.3 Consolidação do entendimento do Tribunal Superior do Trabalho

O Tribunal Superior do Trabalho, enquanto instância máxima da Justiça do Trabalho, também possui papel relevante na luta pela inserção das pessoas com deficiência no mercado

¹¹¹ BRASIL. **Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 jan. 2024.

¹¹² CAMPOS, André Gambier; SILVA, Sandro Pereira. **Impactos estruturais da reforma trabalhista de 2017 sobre sindicatos de trabalhadores no Brasil. 2023**. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/12048/1/BMT_75_Impactos_estruturais.pdf. Acesso em: 13 jan. 2024.

de trabalho. É o que já vem por ele sendo realizado, quando da análise dos recursos dirigidos às turmas.

Porém, ainda existem divergências jurisprudenciais que precisam ser sanados para que se tenha um entendimento consolidado acerca da matéria. Entende-se a tentativa do TST de analisar as particularidades de cada caso, mas é imperioso o estabelecimento de diretrizes a serem seguidas por todas as turmas.

Das jurisprudências selecionadas e analisadas, foram observadas divergências no que tange ao julgamento dos votos pelas diferentes turmas do TST, principalmente quando se referem aos “esforços” que foram empreendidos pelas empresas.

Novamente, há necessidade de definição sobre quais seriam os “esforços”, sejam eles taxativos ou exemplificativos, a serem seguidos pelas empresas na tentativa de contratação das pessoas com deficiência.

Nesse sentido, outra solução para a problemática dar-se-á por meio da edição de súmula para uniformizar o entendimento dos órgãos colegiados dos Tribunais Regionais do Trabalho e das próprias turmas do Tribunal Superior do Trabalho.

O Art. 8º, *caput*, da CLT¹¹³, autoriza que, na falta de disposições legais ou contratuais, as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho se utilizem da jurisprudência, conforme cada caso concreto. Sendo assim, a jurisprudência é fonte interpretativa essencial no Direito do Trabalho.

Para José Cairo Jr.:

Já a súmula representa o resumo de toda a jurisprudência de um tribunal, quando as questões muito debatidas já se encontram, de certa forma, pacificadas. Para cada assunto, o Tribunal cria um texto que representa extrato do seu posicionamento sobre a matéria e que é denominado de enunciado ou ementa de súmula.

Com efeito, uma das funções dos tribunais superiores é de uniformizar a sua jurisprudência ou de tribunais inferiores, o que se perfaz principalmente por intermédio da edição de Súmulas.¹¹⁴

O mesmo doutrinador, também retrata a importância da jurisprudência para o preenchimento de vazio legislativo, além de ser um caminho para inspirar o legislador na alteração ou adaptação legislativa. Veja-se:

Como dito, a jurisprudência exerce um papel de grande importância no preenchimento do vazio legislativo trabalhista, para eliminar as dúvidas existentes em relação à interpretação dos dispositivos legais.

Em alguns casos, a jurisprudência inspira o legislador de forma a constituir fato

¹¹³ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 jan. 2024.

¹¹⁴ CAIRO JR., José. **Curso de direito do trabalho**. – 17.ed. rev. e atual. – Salvador: Ed. JusPodivm, 2021. p. 95.

propulsor da alteração legislativa para se adaptar à interpretação conferida pelos Tribunais.¹¹⁵

Nessa digressão, a elaboração de Súmula pelo TST seria uma forma de uniformizar esse entendimento, convergindo os posicionamentos que posteriormente serão adotados pelos TRT's e pelas turmas do TST, dando maior segurança jurídica quando se trata do descumprimento do Art. 93 da Lei de Cotas.

Sendo assim, reitera-se a necessidade da edição de súmula pelo TST, para a uniformização do entendimento dos tribunais, podendo influenciar, inclusive, em reformas legislativas relevantes no assunto de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

5.4 Ministério do Trabalho e Emprego: alteração da Portaria Interministerial

O Ministério do Trabalho e Emprego é responsável pela edição anual de Portaria Interministerial MPS/MF que dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social e de demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social.

Como já comentado, a Portaria Interministerial MPS/MF n.º 2, de 11 de janeiro de 2024¹¹⁶, sendo atualizada anualmente, trata sobre os valores da multa administrativa que decorre de auto de infração lavrado por auditor fiscal do trabalho em desfavor da empresa infratora.

O descumprimento do Art. 93 da Lei de Cotas é recorrente e evidente, conforme dados estatísticos mencionados neste estudo, tendo a penalidade de multa como a aplicação imediata de seu descumprimento. Contudo, é necessário que isso seja revisto. Se for para ter apenas a multa como penalidade imediata, é imperioso que, ao menos, ela tenha capacidade de ser coercitiva e educativa o suficiente.

Para tanto, em pesquisa realizada por César Augusto Di Natale Nobre, foram entrevistadas duas pessoas que, em 2014, estavam à serviço da Fiscalização do Trabalho do MTE: um engenheiro químico, especialista em Segurança do Trabalho (E-1), e uma advogada

¹¹⁵ *Ibidem.* p. 95.

¹¹⁶ BRASIL. **Portaria Interministerial MPS/MF n° 2, de 11 de janeiro de 2024.** Dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS e dos valores previstos nos incisos II a VIII do § 1º do art. 11 da Emenda Constitucional n° 103, de 12 de novembro de 2019, que trata da aplicação das alíquotas da contribuição previdenciária prevista nos arts. 4º, 5º e 6º da Lei n° 10.887, de 18 de junho de 2004. (Processo n° 10128.119242/2023-98). Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-interministerial-mps/mf-n-2-de-11-de-janeiro-de-2024-537035232>. Acesso em: 25 jan. 2024.

formada pela USP (E-2). Ao serem questionados sobre o que as empresas pensam acerca do valor da multa, responderam:

E-1: Honestamente, a maioria acha o valor muito baixo. O empresário faz a conta de quanto custa para empregar estas pessoas e quanto custa a multa por não empregar. Ele ainda coloca na conta que se ele não empregar, existe a possibilidade da fiscalização aparecer ou não, e, ainda por cima, existe a corrupção. É lastimável ver uma legislação de ponta como esta não sendo cumprida sistematicamente. Posso contar nos dedos as vezes em que fiscalizei empresas de médio porte que cumpriam a Lei de Cotas de maneira correta.

E-2: A multa para o descumprimento é muito baixa, e o custo para manter esses empregados é muito mais elevado. A reclamação é sempre a mesma. Os proprietários de empresa dizem que o gasto para adaptar as instalações físicas da empresa, treinar os profissionais do local para lidar com a diferença e encontrar profissionais reabilitados ou portadores de deficiência qualificados para o emprego é muito maior do que a multa pela infração à legislação cometida. Além dessa conta que já foi mencionada, tem que se contabilizar que esta multa é administrativa, logo, ela pode ser discutida em primeira instância SRTE (antigas Delegacias Regionais do Trabalho – DRTs) e, posteriormente, em segunda instância, em Brasília; isso sem mencionar que após tudo isso, o auto de infração ainda pode ser levado ao Judiciário. E ainda tem desconto se a empresa paga na data estipulada.¹¹⁷

Diante disso, ainda que a entrevista seja de 2014, continua sendo pertinente à temática, visto que demonstra, claramente, o quanto o valor da multa é baixo quando comparado às medidas que seriam adotadas caso a empresa optasse por seguir a Lei de Cotas.

É de suma importância que se tenha olhar cuidadoso ao analisar essa situação. Não é razoável que a multa seja mais vantajosa ao empregador do que o cumprimento da cota legal. Deveria ocorrer o contrário: a multa deve ser onerosa a ponto de ser coercitiva e educativa o suficiente para que os empregadores considerem ser mais vantajoso seguir o sistema de cotas e inserir pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

A multa administrativa, no ano de 2024, conforme Art. 8^a, III, da Portaria Interministerial MPS/MF n.º 2/2024¹¹⁸, corresponde ao valor variável de R\$ 3.215,07 (três mil duzentos e quinze reais e sete centavos) a R\$ 321.505,87 (trezentos e vinte e um mil quinhentos e cinco reais e oitenta e sete centavos), o que é irrisório para empresas de médio e grande porte, com ações e patrimônios milionários.

¹¹⁷ NOBRE, César Augusto Di Natale. **O futuro da Lei de Cotas: próximos passos para a efetiva inclusão social dos portadores de deficiência**. Petrópolis: KBR, 2014. Disponível em: <https://play.google.com/books/reader?id=F1pNCwAAQBAJ&pg=GBS.PT3>. Acesso em: 25 jan. 2024. p. 187-188.

¹¹⁸ BRASIL. **Portaria Interministerial MPS/MF nº 2, de 11 de janeiro de 2024**. Dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS e dos valores previstos nos incisos II a VIII do § 1º do art. 11 da Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019, que trata da aplicação das alíquotas da contribuição previdenciária prevista nos arts. 4º, 5º e 6º da Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004. (Processo nº 10128.119242/2023-98). Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-interministerial-mps/mf-n-2-de-11-de-janeiro-de-2024-537035232>. Acesso em: 25 jan. 2024.

Nesse sentido, insta salientar que o MTE deve estudar a adoção de valores mais relevantes especificamente para os casos de descumprimento da Lei de Cotas, principalmente por se tratar de política que visa garantir direitos sociais e princípios constitucionais e trabalhistas, não devendo ser insignificante a sua penalidade.

Portanto, dos estudos aqui traçados, entende-se como essencial que o Ministério do Trabalho e Emprego prossiga com a alteração/aumento do valor da multa administrativa em caso de não preenchimento da cota legal pelas empresas, sendo de extrema importância para que o descumprimento do Art. 93 da Lei de Cotas se torne uma exceção, e não uma prática corriqueira pelos empregadores.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente Trabalho de Conclusão de Curso preocupou-se em realizar a análise das razões da ineficácia crônica do Art. 93 da Lei de Cotas, por meio da investigação legal, de fundamentos doutrinários, de dados estatísticos e de precedentes do Tribunal Superior do Trabalho.

De início, oportunamente, verificou-se que a evolução das constituições brasileiras teve essencial colaboração na evolução dos direitos das pessoas com deficiência. A Constituição Federal de 1988 foi a responsável por ser um marco histórico na inclusão das minorias, atribuindo a necessidade de tratamento igualitário entre os cidadãos, com as mesmas oportunidades em todos os setores, inclusive, no mercado de trabalho.

Nesse ínterim, o conceito de pessoa com deficiência foi obtido também por meio da observação dos dispositivos legais vigentes no Brasil. A pesquisa demonstrou que a Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, aderida pelo Brasil por intermédio do Decreto n.º 6.949/2009, proporcionou avanço na conceituação da pessoa com deficiência, haja vista que considerou como sendo aquela com impedimentos de longo prazo, podendo ser de natureza física, intelectual ou sensorial, que, quando em interação com diversas barreiras, podem obstruir a participação plena e efetiva na sociedade.

Ademais, os dados estatísticos analisados comprovam a realidade da ineficácia crônica do Art. 93 da Lei de Cotas, ficando constatado que, no ano de 2023, apenas metade das pessoas com deficiência estavam empregadas. É possível denotar que isso é o reflexo do capacitismo que ainda cerca as pessoas com deficiência no Brasil, devendo ser contornado com as ações afirmativas e as políticas públicas instauradas no âmbito nacional.

Posteriormente, observou-se os efeitos jurídicos do descumprimento do Art. 93 da Lei de Cotas, entendendo como sendo as lesões a direitos fundamentais e sociais – como a igualdade e a não discriminação no trabalho – e as violações a princípios constitucionais e trabalhistas, principalmente o princípio da dignidade da pessoa humana.

Ora, é sabido que os empregadores têm o dever de promover a justiça social, sendo explícito o prejuízo social causado àqueles que deixam de ter seus direitos efetivados pelo não preenchimento da cota legal pelas empresas, o que é um impedimento para que as pessoas com deficiência tenham acesso ao mercado de trabalho.

É por isso que se percebeu que o forçoso cumprimento da Lei de Cotas pelas empresas só ocorrerá quando se observar para além das barreiras econômicas, haja vista que a multa

administrativa como única penalidade imediata corrobora o descumprimento da lei, sendo irrisória para empresas de médio e grande porte. Para tal, ao menos, deve ser mais onerosa às empresas, sendo o seu aumento considerável a medida que se impõe para a resolução do problema.

Outrossim, é imperioso salientar que as entidades sindicais dos trabalhadores, ainda que enfraquecidas pelas Reforma Trabalhista de 2017, são peças fundamentais na defesa dos direitos e interesses da classe trabalhadora, filiados ou não, voltando-se o olhar para as negociações coletivas e a atuação, enquanto sindicato, na propositura de ação civil pública.

Insta ressaltar que a representação do Ministério Público do Trabalho na propositura de ação civil pública, com objetivo de condenação da empresa por dano moral coletivo, é, atualmente, a penalidade máxima alcançada em razão do descumprimento da Lei de Cotas pelos empregadores. Mas, apesar disso, ainda não tem papel coercitivo suficiente para contornar a lacuna legislativa que permeia no Art. 93 da Lei n.º 8.213/1991.

No que tange aos acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho que foram analisados, identificou-se que o posicionamento adotado, como ponto principal para a condenação, ou não, das empresas está nos “esforços” empreendidos por elas, ou seja, na tentativa efetiva de procura e de contratação de pessoas com deficiência para preenchimento da cota legal.

Ocorre que os “esforços” alegados pelas empresas são para que alcancem a isenção da condenação ao pagamento de multa administrativa ou em danos morais coletivos, sendo que, muitas vezes, não se tem a efetiva preocupação e a busca incessante para o preenchimento da cota legal, o que foi uma informação relevante para a solução da problemática.

O TST, por sua vez, observa os “esforços” para condenar, ou não, as empresas. O entendimento, pois, a que se chegou é que, de fato, o maior fator para o descumprimento do Art. 93 da Lei de Cotas está na lacuna existente no texto legal. Entende-se que existe o comando legal que determina uma obrigação aos empregadores, sendo coercitivo para tal, visto que existe a aplicação de multa administrativa em caso de descumprimento.

Todavia, chegou-se à conclusão de que a legislação não especifica e não trata sobre os “esforços” que devem ser desempenhados pelas empresas na tentativa exitosa de contratação das pessoas com deficiência. É diante dessa lacuna legal que os empregadores se beneficiem e reiteram, em juízo, o pedido de anulação do auto de infração que culminou em multa administrativa, justamente por defenderem que se esforçaram o suficiente na tentativa de contratação de pessoas com deficiência, mas que o não preenchimento da cota legal se deu por motivos alheios à sua vontade.

Portanto, há imperiosa necessidade de alteração legislativa, por meio de lei ordinária nova que irá retificar a Lei de Cotas, com o propósito de estabelecer um rol, taxativo ou exemplificativo, com todas as medidas que devem ser empregadas pelas empresas na busca por trabalhadores com deficiência para o preenchimento da cota legal.

Outra solução visualizada para a problemática, é a atuação dos sindicatos em sede de ação civil pública, tendo em vista que são parte legítima para a propositura de ACP, na defesa de interesses coletivos. Daí se tem a necessidade de maior atuação dos sindicatos, a fim de que haja o pressionamento das empresas descumpridoras do Art. 93 da Lei de Cotas, que deve ser efetivado para que possa proporcionar a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Também se concluiu que há necessidade de edição de súmula pelo Tribunal Superior do Trabalho, a fim de que verse especificamente sobre a matéria de descumprimento da Lei de Cotas, já que se tem casos que seguem o mesmo padrão. Trata-se de casos recorrentes na Justiça do Trabalho, devendo, assim, ser desempenhada análise criteriosa pela Instância Máxima, com o fito de editar súmula que uniformize os entendimentos das turmas e proporcione maior segurança jurídica.

Por último, ainda que a barreira econômica da utilização de multa administrativa como penalidade aplicável ao descumprimento da lei não seja a medida mais eficaz a ser adotada, insta consignar que a sua alteração – e aumento – deve ser medida analisada pelo Ministério do Trabalho e Emprego. A Portaria Interministerial, que regula a multa aplicada para a penalidade, é branda, haja vista que determina multa ínfima para as empresas que corriqueiramente descumprem a cota legal, devendo ser estudado o aumento da penalidade, para que se torne mais onerosa à classe patronal.

Consoante já afirmado nas passagens do presente Trabalho de Conclusão de Curso, não se pretende exaurir todas as soluções existentes para a problemática. Entretanto, com base no que se propôs a analisar, acredita-se que as soluções apontadas são aptas para a solução da lacuna legislativa existente no Art. 93 da Lei de Cotas, que reitera o seu descumprimento pelos empregadores.

Para além disso, na atuação prática para o cumprimento da Lei de Cotas, os sindicatos de trabalhadores e as associações destinadas à proteção das pessoas com deficiência devem atuar de forma direta na resolução do problema. É pertinente dizer que devem observar a atuação dos órgãos competentes na fiscalização das empresas e averiguar se, de fato, estão sendo efetivas e recorrentes.

Nesse sentido, não se trata de medida impossível, mas de medida necessária para que as pessoas com deficiência tenham o acesso ao mercado de trabalho garantido por entidades e associações que devem lutar pelos direitos de seus protegidos, não sendo plausível que se mantenham inertes diante de uma situação grave que gera sérios prejuízos sociais na vida das pessoas com deficiência.

É imperiosa e deve ser imediata a atuação das entidades e das associações. Não há como permanecer inerte frente ao descumprimento da Lei de Cotas, há de se pensar em soluções: ir às ruas, realizar campanhas de conscientização, oferecer cursos de capacitação às pessoas com deficiência, oferecer palestras nas empresas, dentre tantas outras formas de colaborar com o cumprimento do Art. 93 da Lei de Cotas.

O desmonte na fiscalização por meio dos auditores fiscais do trabalho é uma realidade, da mesma forma que a precarização dos sindicatos após a Reforma Trabalhista de 2017 também é. Apesar disso, não se pode apenas assistir a depredação das políticas públicas pelas empresas, sem que se movimentem para mudar essa realidade.

Desta feita, somente com a atuação conjunta dos Três Poderes, das entidades sindicais e das associações de proteção é que se alcançará o efetivo preenchimento da cota legal destinada às pessoas com deficiência, ultrapassando a ineficácia crônica que, por tanto tempo, perdura no dispositivo legal, gerando prejuízos sociais. Ocorrerá, assim, a mudança de realidade das pessoas com deficiência, que passarão a ter acesso ao mercado de trabalho, com seus direitos garantidos e efetivados no plano nacional, em razão do cumprimento do Art. 93 da Lei de Cotas pelas empresas.

REFERÊNCIAS

ARAGÃO, Érica. Empresas ainda não empregam trabalhadores com deficiência: CUT e sindicatos podem ajudar a fiscalizar e cobrar cumprimento da Lei de Cotas para trabalhadores com deficiência. CUT. 20 fev. 2018. Disponível em:

<https://www.cut.org.br/noticias/empresas-ainda-nao-empregam-trabalhadores-com-deficiencia-361b>. Acesso em: 09 jan. 2024.

BÍBLIA. **Bíblia Sagrada - Harpa Sagrada**: Almeida Revista e Corrigida. Barueri: Sociedade Bíblica do Brasil, Rio de Janeiro: Casa Publicadora das Assembleias de Deus, 2014.

BRANDÃO, Cláudio. **A “reforma trabalhista” e o sistema de cotas de emprego das pessoas com deficiência**. – 1 ed. – Brasília: Ed. Venturolli, 2023.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de julho de 1934)**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 30 out. 2023.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 24 de fevereiro de 1891)**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm. Acesso em: 30 out. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm. Acesso em: 30 out. 2023.

BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil (de 18 de setembro de 1946)**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em: 30 out. 2023.

BRASIL. **Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 30 out. 2023.

BRASIL. **Constituição Política do Império do Brasil (de 25 de março de 1824)**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm. Acesso em: 30 out. 2023.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 06 jan. 2024.

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. Brasília, DF: Presidência da República, 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 02 nov. de 2023.

BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009.** Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 02 nov. 2023.

BRASIL. Lei de cotas para pessoas com deficiência completa 32 anos nesta segunda-feira (24): Lei nº 8.213 é responsável pela inserção de 441.335 PCDs em 2022. **Ministério do Trabalho e Emprego.** 24 jul. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2023/julho/lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-32-anos-nesta-segunda-feira-24>. Acesso em: 13 jan. 2024.

BRASIL. **Lei complementar nº 75, de maio de 1993.** Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp75.htm. Acesso em: 09 jan. 2024.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 02 nov. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015.** Código de Processo Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 01 dez. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015.** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 02 nov. 2023.

BRASIL. **Portaria Interministerial MPS/MF nº 2, de 11 de janeiro de 2024.** Dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS e dos valores previstos nos incisos II a VIII do § 1º do art. 11 da Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019, que trata da aplicação das alíquotas da contribuição previdenciária prevista nos arts. 4º, 5º e 6º da Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004. (Processo nº 10128.119242/2023-98). Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-interministerial-mps/mf-n-2-de-11-de-janeiro-de-2024-537035232>. Acesso em: 25 jan. 2024.

BRASIL. **Portaria Interministerial MPS/MF nº 26, de 10 de janeiro de 2023.** Dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS e dos valores previstos nos incisos II a VIII do § 1º do art. 11 da Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019, que trata da aplicação das alíquotas da contribuição previdenciária prevista nos arts. 4º, 5º e 6º da Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-interministerial-mps/mf-n-26-de-10-de-janeiro-de-2023-457160869>. Acesso em: 03 nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 1ª Turma. **Agravo Interno em Recurso de Revista nº 455-50.2010.5.01.0037.** AGRAVO INTERNO EM RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA HABILITADAS

E REABILITADAS. ART. 93 DA LEI N.º 8.213/91. DESCUMPRIMENTO DO PERCENTUAL LEGAL. ÔNUS PROBATÓRIO. Examinada a questão sob o enfoque dos fins buscados pelo legislador, impondo às empresas um dever legal, consubstanciado no cumprimento de cotas destinadas às pessoas portadoras de deficiência, parece-me mesmo equivocada a posição esposada na decisão Agravada que, ao fim e ao cabo, pode levar à própria frustração dos legítimos objetivos da lei, motivo por que um juízo positivo de retratação é medida que se impõe. Agravo conhecido e provido. RECURSO DE REVISTA. APELO INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.015/2014 E ANTES DA ENTRADA EM VIGOR DA LEI N.º 13.467/2017. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. HABILITADOS E PESSOAS REABILITADAS. ART. 93 DA LEI N.º 8.213/91. DESCUMPRIMENTO DO PERCENTUAL LEGAL. ÔNUS PROBATÓRIO. [...]. 4. Recurso de Revista conhecido, por divergência, e não provido. Relator: Ministro Luiz José Dezena da Silva. Julgamento: 30 ago. 2023. Publicação: 13 set. 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 26 dez. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 2ª Turma. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n.º 1588-24.2015.5.09.0654**. I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI N.º 13.015/2014. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TUTELA INIBITÓRIA. OBRIGAÇÃO DE FAZER. CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS E REABILITADOS. NÃO PREENCHIMENTO INTEGRAL DA COTA. [...] Agravo de instrumento a que se nega provimento. II - RECURSO DE REVISTA. LEI N.º 13.015/2014. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS E REABILITADOS. NÃO PREENCHIMENTO INTEGRAL DA COTA. DANOS MORAIS COLETIVOS. INDEVIDOS. INEXISTÊNCIA DE CONDUTA ILÍCITA. [...] Recurso de revista não conhecido. Relatora: Ministra Maria Helena Mallmann. Julgamento: 14 set. 2022. Publicação: 16 set. 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 26 dez. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 2ª Turma. **Agravo Interno em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n.º 458-23.2018.5.05.0551**. AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI N.º 13.467/2017. AUTO DE INFRAÇÃO - PREENCHIMENTO DE VAGAS DESTINADAS A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADAS - ARTIGO 93 DA LEI N.º 8.213/1991 - DESCUMPRIMENTO DO PERCENTUAL - ESFORÇOS INSUFICIENTES NO SENTIDO DE CUMPRIR A NORMA LEGAL. A jurisprudência desta Corte Superior se orienta no sentido de que não é possível a condenação da empresa pelo não preenchimento das vagas destinadas, pela Lei n.º 8.213/91, a pessoas com deficiência ou reabilitados quando restar demonstrado que tal empresa empreendeu todos os esforços possíveis para a ocupação das vagas, deixando de cumprir por motivos alheios a sua vontade. Na hipótese dos autos, contudo, o e. Tribunal *a quo* foi expresso no sentido de que não restou demonstrado nos autos que a empresa tenha envidado todos os esforços para garantir o preenchimento da cota de vagas destinadas aos reabilitados e portadores de deficiência estabelecida pelo artigo 93 da Lei n.º 8.213/91. O TRT de origem registrou, ainda, que a empresa foi negligente no cumprimento do dever jurídico que lhe impõe a norma, o que autoriza a aplicação de sanção. Desse modo, verifica-se que a decisão regional foi proferida em harmonia com a jurisprudência consolidada nesta Corte Superior. Agravo interno a que se nega provimento. Relatora: Ministra Liana Chaib. Julgamento: 14 jun. 2023. Publicação: 16 jun. 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 26 dez. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 3ª Turma. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 184-37.2019.5.10.0017**. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. AÇÃO ANULATÓRIA. AUTO DE INFRAÇÃO. NÃO PREENCHIMENTO DAS VAGAS DESTINADAS A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADAS PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL. IMPOSIÇÃO DE MULTA ADMINISTRATIVA. NORMAS JURÍDICAS DE CARÁTER IMPERATIVO, CRIANDO UM SISTEMA DE COTAS INCLUSIVAS, INSTITUÍDAS PELA LEI n. 8.213, DE 1991 (art. 93), COM SUPORTE NA CONSTITUIÇÃO DE 1988 (arts. 1º, III; 3º, IV; 7º, XXXI), INCLUSIVE EM SEU CONCEITO AMPLO DE ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO (art. 1º, *caput* e incisos II, III e IV, c./c. art. 3º, *caput*, incisos I, II, III e IV), QUE FIXA COMO NECESSARIAMENTE DEMOCRÁTICAS E INCLUSIVAS NÃO APENAS A SOCIEDADE POLÍTICA MAS TAMBÉM A SOCIEDADE CIVIL E SUAS EMPRESAS INTEGRANTES. MICRO SISTEMA DE INCLUSÃO SOCIAL, ECONÔMICA E PROFISSIONAL HARMÔNICO, IGUALMENTE, AO DISPOSTO NA CONVENÇÃO 159 DA OIT, RATIFICADA, PELO BRASIL, EM 1991, ALÉM DA CONVENÇÃO INTERNACIONAL DA ONU SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, RATIFICADA, COM QUÓRUM DE EMENDA CONSTITUCIONAL, PELO BRASIL, EM 2008, A PAR DO ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA - Lei n. 13.146/2015). EVIDENCIADA A CONDUTA OMISSIVA DO EMPREGADOR, SEGUNDO O TRT, COM A PRÁTICA DE ATOS INSUFICIENTES PARA DEMONSTRAR A INVIABILIDADE DO CUMPRIMENTO DAS COTAS. NÃO PROVIMENTO DO RECURSO PROTOCOLADO. [...] Agravo de instrumento desprovido. Relator: Maurício Godinho Delgado. Julgamento: 30 mar. 2022. Publicação: 01 abr. 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 26 dez. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 4ª Turma. **Recurso de Revista nº 1002364-57.2016.5.02.0204**. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017 - AÇÃO ANULATÓRIA DE AUTO DE INFRAÇÃO - CRITÉRIO PARA CUMPRIMENTO DO ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91 - DIVULGAÇÃO EM JORNAL E INTERNET - OFERECIMENTO DE VAGAS - TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA 1. É possível depreender do acórdão regional a mobilização da Autora no sentido de promover campanhas com o intuito de contratar trabalhadores na forma exigida pelo art. 93 da Lei nº 8.213/91. Há prova nos autos de que ofereceu vagas e procedeu a convocação em jornal e pela internet. 2. Esta Corte já se posicionou no sentido de reconhecer o ônus da empregadora pelo cumprimento das exigências do art. 93 da Lei 8.213/91, mas de afastar sua responsabilidade pelo insucesso em contratar pessoas com deficiência, em razão dos esforços comprovadamente empenhados. Julgados. 3. O art. 93 da Lei nº 8.213/91 não especifica as condições de cumprimento da cota legal. Assegura tão-só percentual de contratação de empregados com deficiência. Recurso de Revista conhecido e provido. Relatora: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Julgamento: 07 jun. 2022. Publicação: 10 jun. 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 26 dez. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 6ª Turma. **Recurso de Revista nº 11008-09.2018.5.03.0042**. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. APELO SUBMETIDO À REGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. 1. DANO MORAL COLETIVO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. PESSOA COM DEFICIÊNCIA. AÇÃO AFIRMATIVA. ART. 93 DA LEI 8.213/1991. DESCUMPRIMENTO DE COTA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. [...]

Recurso de revista conhecido e provido. 2. TUTELA INIBITÓRIA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. PESSOA COM DEFICIÊNCIA. DESCUMPRIMENTO DA COTA SOCIAL. POSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. [...] Recurso de revista conhecido e provido. Relator: Desembargador convocado José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza. Julgamento: 03 mai. 2023. Publicação: 05 mai. 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 26 dez. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 7ª Turma. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 297-40.2020.5.12.0036**. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO RECORRIDO PUBLICADO APÓS A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. PREENCHIMENTO DE VAGAS DESTINADAS A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADAS - ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/1991 - DESCUMPRIMENTO DO PERCENTUAL POR MOTIVOS ALHEIOS À VONTADE DA EMPRESA - IMPOSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DE MULTA - DESCONSTITUIÇÃO DO AUTO DE INFRAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA NÃO EVIDENCIADA. O processamento do recurso de revista na vigência da Lei nº 13.467/2017 exige que a causa apresente transcendência com relação aos aspectos de natureza econômica, política, social ou jurídica (artigo 896-A da CLT). Sucede que, pelo prisma da transcendência, o recurso de revista não atende a nenhum dos requisitos referidos. No tocante especificamente à transcendência política, cumpre ressaltar que não restou demonstrada contrariedade à súmula, orientação jurisprudencial, precedentes de observância obrigatória e jurisprudência atual, iterativa e notória do TST. Também não trata de matéria em que haja divergência atual entre as Turmas do TST, a recomendar o controle da decisão recorrida. Destaque-se que a jurisprudência desta Corte Superior se orienta no sentido de que não é possível a condenação da empresa pelo não preenchimento das vagas destinadas, pela Lei nº 8.213/91, a pessoas com deficiência ou reabilitados quando restar demonstrado que tal empresa empreendeu todos os esforços possíveis para a ocupação das vagas, deixando de cumprir por motivos alheios a sua vontade, hipótese dos autos (precedentes). Efetivamente, o quadro fático delineado no acórdão regional revela que a empresa agiu de maneira proativa para alcançar o preenchimento das vagas destinadas a pessoas com deficiência ou reabilitadas, de modo que o preenchimento da cota só não foi cumprido por motivos alheios à sua vontade. Deste modo, estando a decisão recorrida em consonância com a jurisprudência desta corte, descabido o processamento do recurso de revista, ante os termos do artigo 896, § 7º, da CLT, e da Súmula nº 333, do TST, inclusive com base em dissenso pretoriano. Agravo de instrumento desprovido. Relator: Ministro Renato de Lacerda Paiva. Julgamento: 25 mai. 2022. Publicação: 03 jun. 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 26 dez. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 7ª Turma. **Recurso de Revista nº 943-94.2014.5.09.0084**. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE (MPT). INTERPOSIÇÃO EM FACE DE ACÓRDÃO PUBLICADO APÓS A LEI Nº 13.105/2015, MAS ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. AÇÃO CIVIL PÚBLICA - OBRIGAÇÃO DE FAZER/NÃO FAZER - ASTREINTES - DESTINAÇÃO DA MULTA APLICADA - FUNDO DE AMPARO AO TRABALHADOR (FAT). [...] Agravo provido. RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE (MPT). INTERPOSIÇÃO EM FACE DE ACÓRDÃO PUBLICADO APÓS A LEI Nº 13.105/2015, MAS ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. DESCUMPRIMENTO DA COTA DESTINADA ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADAS DO INSS - AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO DE DIFICULDADE DE PREENCHIMENTO DAS VAGAS - DANO MORAL COLETIVO. [...] Recurso de revista conhecido e provido. AÇÃO

CIVIL PÚBLICA - OBRIGAÇÃO DE FAZER/NÃO FAZER - ASTREINTES - DESTINAÇÃO DA MULTA APLICADA - FUNDO DE AMPARO AO TRABALHADOR (FAT). [...] Recurso de revista conhecido e provido. Relator: Desembargador Convocado João Pedro Silvestrin. Julgamento: 05 out. 2022. Publicação: 14 out. 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 09 jan. 2023.

Breve histórico. CUT. Disponível em: <https://www.cut.org.br/conteudo/breve-historico>. Acesso em: 09 jan. 2024.

CAIRO JR., José. **Curso de direito do trabalho**. – 17.ed. rev. e atual. – Salvador: Ed. JusPodivm, 2021. p. 423.

CAMPOS, André Gambier; SILVA, Sandro Pereira. **Impactos estruturais da reforma trabalhista de 2017 sobre sindicatos de trabalhadores no Brasil, 2023**. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/12048/1/BMT_75_Impactos_estruturais.pdf. Acesso em: 13 jan. 2024.

CUNHA JÚNIOR, Dirley da. **Curso de direito constitucional** – 6. ed. rev., amp. e atual. – Salvador: Ed. JusPodivm, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. - 18. ed. - São Paulo: LTr, 2019.

DEZOTTI, D., & Marta, T. (2011). **Marcos históricos da seguridade social. RVMD**, Brasília, 5(2),430- 459. Disponível em: <https://portalrevistas.ucb.br/index.php/rvmd/article/view/3125>. Acesso em: 30 out. 2023.

ESFORÇO. Dicionário Aulete Digital. Brasil: Lexikon, 2024. Disponível em: <https://www.aulete.com.br/esfor%C3%A7o>. Acesso em: 30 dez. 2023.

FREITAS, Roberto; LIMA, Thalita Moraes. **Metodologia de análise de decisões**. Universitas Jus, v. 2, 2010.

FROMM, E. **Conceito marxista de homem**. Rio de Janeiro: Zahar, 1962.

GALVÃO, José Fábio. Processo legislativo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho**, 1994. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/79070907.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2024.

GOFFMAN, E. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada**. Márcia Bandeira de Mello Leite Nunes (Trad.)- 4.ed., (reimpr.) Rio de Janeiro: LTC, 2008.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 19 ed. Salvador: SaraivaJur, 2021.

MELLO, Anahí Guedes de et al. **Gênero, deficiência, cuidado e capacitismo: uma análise antropológica de experiências, narrativas e observações sobre violências contra mulheres com deficiência**. 2014. Dissertação de Mestrado. Florianópolis, SC.

NOBRE, César Augusto Di Natale. **O futuro da Lei de Cotas: próximos passos para a efetiva inclusão social dos portadores de deficiência.** Petrópolis: KBR, 2014. Disponível em: <https://play.google.com/books/reader?id=F1pNCwAAQBAJ&pg=GBS.PT3>. Acesso em 25 jan. 2024.

Pesquisa de Jurisprudência. **Tribunal Superior do Trabalho.** Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 05 dez. 2023.

Pesquisa MPT/IBOPE aponta que a Lei de Cotas ajuda as pessoas com deficiência a ingressar e evoluir no mercado de trabalho. **MPT.** Set. 2019. Disponível em: <https://www.prt2.mpt.mp.br/708-pesquisa-mpt-ibope-aponta-que-a-lei-de-cotas-ajuda-as-pessoas-com-deficiencia-a-ingressar-e-evoluir-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 13 jan. 2024.

PIOVESAN, Flávia – Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: Inovações, Alcance e Impacto. In FERRAZ, Carolina Valença *et al.* (Coord.) – **Manual dos Direitos da Pessoa com Deficiência.** São Paulo: Saraiva, 2012. p. 46.CUT

PLATINI, Michel. Bolsonaro tentou ao menos quatro vezes flexibilizar a lei de cotas para pessoas com deficiência. **Congresso em Foco.** 26 set. 2021. Disponível em: <https://congressoemfoco.uol.com.br/blogs-e-opiniao/colunistas/bolsonaro-tentou-ao-menos-quatro-vezes-flexibilizar-a-lei-de-cotas-para-pcd/>. Acesso em: 13 jan. 2024.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito.** - 27. ed. - São Paulo: Saraiva, 2002. p. 127.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Curso de direito constitucional** / Ingo Wolfgang Sarlet, Luiz Guilherme Marinoni e Daniel Mitidiero. – 6. ed. – São Paulo: Saraiva, 2017.

SASSAKI, R. K. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos.** Rio de Janeiro: WVA, 1999.

SILVA, O. M. da. **A epopeia ignorada - A pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje.** São Paulo, CEDAS, 1987.

Sindicatos denunciam déficit de auditores do Trabalho no estado de São Paulo: Além do déficit de 45% de auditores fiscais no país, há uma redução de quase 70% dos recursos orçamentários para a área. **Rede Brasil Atual.** 03 mai. 2022. Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/sindicatos-denunciam-deficit-de-auditores-do-trabalho-no-estado-de-sao-paulo/>. Acesso em: 10 jan. 2024.