

## Matheus Alcântara Dos Anjos Araújo

**A PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

### Juiz de Fora

2022



## Matheus Alcântara Dos Anjos Araújo

**A PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

Monografia de Conclusão de Curso apresentada ao curso de Direito das Faculdades Integradas Vianna Júnior como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador (a): Prof.ª. Fernanda Maria Dos Reis

### Juiz de Fora

2022

Dedico este trabalho a minha família e amigos, que me apoiaram e estiveram presentes nos momentos mais difíceis durante essa longa jornada.

**AGRADECIMENTOS**

Primeiramente agradeço a Deus que com sua infinita misericórdia me guiou e deu forças para chegar até aqui, sem Ele nada disso seria possível.

A minha família que sempre esteve presente fornecendo total apoio e me proporcionando realizar meus sonhos.

Agradeço em especial a minha professora Fernanda Maria Reis, pois além do seu papel de orientadora, também me incentivou e me fez galgar degraus que me levaram a superar limites. Foi extremamente gratificante e enriquecedor trabalhar com você nesse projeto.

Agradeço também a todos que contribuíram direta ou indiretamente na minha formação.

O futuro pertence àqueles que acreditam na beleza de seus sonhos." (Eleanor Roosevelt)

**RESUMO**

O objetivo principal deste estudo é debater acerca da carência de contratações de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho e quais são as responsabilidades do Estado e da empresa perante esta situação, além de expor seus direitos ao trabalho. Os objetivos específicos indicam quem é considerado deficiente, segundo a Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência de 2006. Demonstrar por meio de dados estatísticos o desemprego de pessoas com deficiência. Evidenciar a legislação já existente em prol da pessoa com deficiência. Discutir o impacto da legislação em função da política de empresas, vista o capitalismo. Identificar e debater a responsabilidade do Estado e empresas na inclusão de PCD’s em sua área de atuação. Impedir que haja discriminação e preconceito demonstrando que estas pessoas também podem realizar funções extremamente importantes.

Quanto a metodologia, o presente estudo foi realizado através de uma pesquisa bibliográfica em doutrinas - principalmente brasileiras, revistas científicas e informativas, jornais, jurisprudências, súmulas, Código Civil, Consolidação das Leis Trabalhistas, Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, Estatuto da Pessoa com Deficiência sítios da internet ou outros que se fizerem necessários, bem como uma pesquisa documental e estatística para coleta de dados e informações perante o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (Conade).

**PALAVRAS-CHAVE:**

**ABSTRACT**

*The main objective of this study is to debate about the lack of hiring of People with Disabilities in the labor market and what are the responsibilities of the State and the company in this situation, in addition to exposing their rights to work.*

*The specifics objectives Indicate who is considered disabled under the 2006 Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Demonstrate through statistical data the unemployment of people with disabilities. Showcase existing legislation in favor of people with disabilities. Discuss the impact of legislation in terms of company policy, considering capitalism. Identify and discuss the responsibility of the State and companies in the inclusion of PCD's in their area of ​​expertise. Prevent discrimination and prejudice by demonstrating that these people can also perform extremely essential functions.*

*The present study was conducted through bibliographical research in doctrines - mainly Brazilian, scientific, and informative magazines, newspapers, jurisprudence, summaries, Civil Code, Consolidation of Labor Laws, Convention on the Rights of Persons with Disabilities, Statute of Persons with Disabilities. internet or others that may be necessary, as well as documentary and statistical research to collect data and information before the Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (Conade).*

**KEY-WORDS:**

**LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

CF/88

Conade *Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência*

LPS Lei da Previdência Social

PCD

IBGE

CLT

**SUMÁRIO**

**INTRODUÇÃO 9**

**1. A PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO 12**

**1.1 Constituição Federal de 1988 12**

**1.2 Lei 8213/91 – Lei da Previdência Social 13**

**1.3 Criação do Conade 15**

**1.4 Convenção de Direitos da Pessoa com Deficiência 17**

**1.5 Estatuto da Pessoa com Deficiência - Lei 13.146/15 19**

**2. Práticas Discriminatórias 21**

**2.1 21**

**3. RESPONSABILIDADES ESTATAL E PRIVADA**

**3 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL 29**

**3.1 Tribunal Superior do Trabalho (TST) 31**

**3.2 Tribunal Regional do Trabalho – 1ª Região (TRT 1) 33**

**3.3 Tribunal Regional do Trabalho – 2ª Região (TRT 2) 35**

**3.4 Tribunal Regional do Trabalho – 3ª Região (TRT 3) 37**

**CONCLUSÃO 39**

**REFERÊNCIAS 40**

**INTRODUÇÃO**

O presente trabalho tem como proposta a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e a aplicação das leis trabalhistas neste âmbito. O trabalho traz o embasamento em dados estatísticos e um breve histórico sobre o tratamento e inclusão da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho no Brasil, anterior e posteriormente à Constituição Federal de 1988. Visa também expor a aplicação da legislação brasileira sob Pessoas com Deficiência - PCD’S e empresas sujeitas à contratação de pessoal.

Resta-se abordada a responsabilidade do Estado e das empresas na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, sendo esta matéria bem mais complexa e repleta de discussões e questionamentos.

A Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência determinou em 2006 quais pessoas seriam consideradas “pessoas com deficiência” deixando de utilizar termos antigos como: “deficientes” e “portadores de necessidades especiais”; por se tratarem de termos que impunham a pessoa uma característica desmoralizadora e desmotivadora à pessoa.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2010), cerca de 14 milhões, cerca de 7% dos brasileiros são pessoas com algum tipo de deficiência, número este bastante expressivo ao comparar com a população total do Brasil, esta com cerca de 200 milhões de habitantes. Desta forma, continuamente vão sendo implementadas leis para a melhor adequação destas no âmbito social e trabalhista garantindo-lhes direitos especiais.

O desemprego é um problema recorrente com altos índices em todo o país, e com essa categoria não seria diferente. Na grande maioria dos casos, as empresas optam erroneamente por não contratar pessoas com deficiência para trabalharem em suas dependências, porém esta conduta está totalmente equivocada pois além de ser incorreta social e moralmente, o art. 93 da Lei 8213/91 veta essa atitude, inclusive impondo multa à empresa pelo descumprimento da norma.

No Brasil, até mesmo nos dias de hoje, o preconceito ainda é demasiadamente presente em qualquer ambiente, seja por ser deficiente ou ainda por qualquer outro motivo, fato este que deve ser contido. De forma alguma deveria haver lei para que as pessoas respeitassem umas às outras, mas infelizmente, as pessoas com deficiência reiteradamente sofrem com atos de preconceito e discriminação, desta forma, para consolidar a repulsa tornou-se lei, qual seja o inciso XXXI do art. 7° da Constituição Federal, proibição nos critérios de admissão de trabalhadores com deficiência.

Para que haja a melhor compreensão sobre o tema proposto, este trabalho foi dividido em 3 capítulos, sendo que no 1° capítulo foi abordado o tema de uma maneira geral, expondo o conceito de deficiência e trabalho, além do embasamento histórico e estatístico, direcionando-os aos próximos capítulos.

O segundo capítulo conta com a exposição de teorias e leis referentes ao assunto, além de versar sobre as consequências de a empresa não cumprir com o limite mínimo de funcionários PCD’s assim como determinado pelo art. 93 da Lei 8.213/91, a Lei Previdenciária chamada de Lei de Cotas para pessoas com deficiência.

O terceiro capítulo versa sobre os direitos da pessoa com deficiência já no local de trabalho, se esta terá alguma diferenciação dos demais funcionários, qual será o leque de funções que poderá desempenhar dentro daquela referida empresa e como deverá proceder quando sofrer algum tipo de preconceito.

O presente estudo foi realizado através de uma pesquisa bibliográfica em doutrinas - principalmente brasileiras, revistas científicas e informativas, jornais, jurisprudências, súmulas, Código Civil, Consolidação das Leis Trabalhistas, Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, Estatuto da Pessoa com Deficiência sítios da internet ou outros que se fizerem necessários, bem como uma pesquisa documental e estatística para coleta de dados e informações perante o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (Conade).

O objetivo principal deste estudo é debater acerca da carência de contratações de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho e quais são as responsabilidades do Estado e da empresa perante esta situação, além de expor seus direitos ao trabalho.

O interesse pela temática surgiu a partir da experiência profissional, ao realizar estágio na Justiça Itinerante de Comendador Levy Gasparian e anteriormente na Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro, ambas situadas na Comarca de Três Rios/RJ, vivenciando diversos casos de desigualdade seja na resolução de lides ou até mesmo na cordialidade, além de uma atenção precária que as pessoas com deficiência recebem no dia a dia. Assim como estes problemas, também ouvi relatos que versavam sobre a dificuldade destas pessoas para conseguir um emprego e manter a esperança de conquistar seus sonhos, sendo que um dos maiores era “conseguir seguir a vida de forma digna mais próxima do normal”.

Logo, o tema desenvolvido trata de assunto atual e vem sendo abordado constantemente na mídia e acredito que seja relevante para toda a sociedade, o debate quanto a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Trata-se da falta de oportunidade e aceitação dos patronos de inúmeras empresas em todo e qualquer ramo de atividade.

Ademais, a matéria em questão se faz presente na vida e no cotidiano da maior parte das pessoas com deficiência, que buscam incessantemente a conquista de um emprego digno e acima de tudo, respeito. Isto posto, pessoas com deficiência não são pessoas incapazes, mas muito pelo contrário, são extremamente capazes e muitas das vezes podem até ser mais competentes que uma pessoa não deficiente.

Cabendo ainda ressaltar a relevância do tema sob a égide do Direito do Trabalho e, sob o Princípio da Igualdade, e dos Direitos Humanos garantidos pela Constituição Federal de 1988 em seu art. 5

°.

Sendo assim, com o aumento de processos no sistema jurídico brasileiro acerca da carência de oportunidades, desigualdades e preconceitos sofridos pelas pessoas com deficiência, faz com que o assunto seja debatido pelo legislativo para aperfeiçoamento das normas, e judiciário a fim de formar entendimentos pacíficos e apreciar as lides já existentes em prol destes cidadãos que, segundo o IBGE, são cerca de 46 milhões de brasileiros. Ao passo que estas mudanças ocorrem de maneira gradativa, é importante destacar a importância deste estudo e debate fazendo com que as pessoas se permitam entender e auxiliar o próximo que mesmo possuindo dificuldades, também possui uma vida e quer segui-la de forma íntegra.

1. **DO ORDENAMENTO JURÍDICO**

* Como nosso ordenamento jurídico regulamenta a questão do PCD´s e o mercado de trabalho?
* Quais as leis e teorias adotadas pelos Tribunais para a solução do problema de desemprego elevado para com pessoas com deficiência?
* Qual a consequência jurídica para a empresa que deixa de cumprir com a lei de possuir uma quantidade mínima de funcionários PCD’s?
* Quais os meios jurídicos que uma pessoa com deficiência possui para reparar-se de preconceito sofrido pelos outros funcionários?

Em que se pese a matéria jurídica acerca do assunto, serão abordadas diversas legislações, dentre elas: a Constituição Federal de 1988, o Estatuto da Pessoa com Deficiência - Lei 13.146/15, Lei da Previdência Social – Lei 8213/91, Convenção de Direitos da Pessoa com Deficiência e por fim, a regulamentação disposta perante o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (Conade).

**Por que não usar o termo "portadores"?**

Este termo faz referência a algo que se "porta", como algo temporário, quando a deficiência, na maioria das vezes, é algo permanente.

Além disso, a expressão “portador de deficiência" pode se tornar um estigma por meio do qual a deficiência passa a ser a característica principal da pessoa em detrimento de sua condição humana, o que não é compatível com um modelo inclusivo, que visa a promoção da igualdade e não discriminação.  
  
**Porque não usar apenas o termo "deficiente"?**

Assim como no caso anterior, a utilização do termo isolado ressalta apenas uma das características que compõem o indivíduo, ao contrário da expressão "pessoa com deficiência", que mostra-se mais humanizada ao ressaltar a pessoa à frente de sua deficiência, valorizando-a independentemente de suas condições físicas, sensoriais ou intelectuais.

Observa-se, portanto, que as expressões "deficiente" ou "portador de necessidades especiais" tornaram-se obsoletas e inadequadas, vez que não mais correspondem ao novo paradigma adotado pelo Estado brasileiro ao ratificar a Convenção da ONU e, deste modo, foram substituídas acertadamente pela terminologia "pessoa com deficiência", que ao adotar uma perspectiva mais humanizada considera que estes indivíduos são, antes de mais nada, PESSOAS.  
  
Diante de tais esclarecimentos, destaca-se a necessidade de um esforço coletivo no sentido de empregar a terminologia correta e adequada ao novo modelo inclusivo, pois não fazê-lo significa dar margem a perpetuação da exclusão e estigmatização destes sujeitos.

* 1. **Constituição Federal de 1988**

Ao iniciar o estudo acerca do tema “Pessoas com Deficiência”, é de extrema importância destacar que este trata-se de um termo relativamente novo que teve como objetivo substituir termos que se subentenderam pejorativos, quais sejam, “deficiente visual, físico” e seus derivados, “portador de deficiência” e “pessoa portadora de necessidade especiais”.

Por fim, a Constituição Federal de 1988, em diversos de seus enunciados, traz a expressão “pessoas portadoras de deficiência”.

É importante, também, a informação trazida por Soraya Regina Gasparetto Lunardi e Tiago da Costa de Castro Coelho, de que existe uma proposta alternativa para substituir a expressão constitucional “pessoas portadoras de deficiência” por “pessoa portadora de necessidades especiais”, decorrente da expressão em inglês *person with disabilities*ou *handicapped person*, na tentativa de “diminuir o estigma contra estas pessoas”. (LUNARD; COELHO; ARAUJO, 2003, p.476).

Sem menosprezar a expressão “pessoa portadora de necessidades especiais”, mas no sentido de acompanhar o Constituinte de 1988, adota-se, nesse estudo, a expressão “pessoas portadoras de deficiência”, que traz como “núcleo” a palavra “pessoa” e o termo “deficiência” figura como “um qualificativo”, ou seja, valoriza-se a “pessoa”, onde a qualificação “deficiência” apenas “completa a ideia nuclear”. (ARAUJO, 2003)

Desse modo, o conceito de “deficiente” na forma esposada pela Constituição Federal de 1988, não está no indivíduo, mas na sua capacidade de relacionamento social

* 1. **Lei 8213/91 – Lei da Previdência Social**

“Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interações com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas”

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

* 1. **Criação do Conade**

O Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (Conade) é um órgão superior de deliberação colegiada, criado para acompanhar e avaliar o desenvolvimento de uma política nacional para inclusão da pessoa com deficiência e das políticas setoriais de educação, saúde, trabalho, assistência social, transporte, cultura, turismo, desporto, lazer e política urbana dirigidos a esse grupo social. O Conade faz parte da estrutura básica do Ministério dos Direitos Humanos.

O CONADE foi criado no âmbito do Ministério da Justiça (MJ), em 1 de junho de 1999, através do [Decreto nº 3.076/1999](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3076.htm). Em dezembro do mesmo ano o [Decreto n.º 3.298/1999](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm), que instituiu a Política Nacional para Inclusão da Pessoa com Deficiência, revogou o Decreto n.º 3.076/1999, mas manteve o CONADE ligado ao Ministério da Justiça.

Em 2003, a [Lei n.º 10.683](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2003/L10.683.htm), de 28/05/2003, que dispõe sobre a organização da Presidência da República e dos Ministérios, trouxe em seu artigo 24 a menção do CONADE como parte da estrutura do governo, vinculada a então Secretaria Especial dos Direitos Humanos.

Em março de 2010 foi editada a [Medida Provisória nº 483](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Mpv/483.htm) alterando a Lei 10.683, que atualizou o nome do Conade, necessária por conta da ratificação da [Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência](https://www.gov.br/mdh/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/orgaos-colegiados/conade/ConvenoDireitosPessoasDeficinciaComentada.pdf), da ONU. Dessa forma o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência passou a ser Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência.

No dia 17 de dezembro de 2019, em razão de alterações propostas pelo governo federal, foi editado o Decreto Nº. 10.177/2019, que dispôs sobre a nova constituição do Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, como órgão superior de caráter paritário, consultivo e de deliberação colegiada sobre as políticas públicas destinadas às pessoas com deficiência, instituído no âmbito do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos.​

**1.4 Convenção de Direitos da Pessoa com Deficiência**

[**DECRETO Nº 6.949, DE 25 DE AGOSTO DE 2009.**](http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/DEC%206.949-2009?OpenDocument)

Elaborada ao longo de 4 anos, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência – 2007 contou com a participação de 192 países membros da ONU e de centenas de representantes da sociedade civil de todo o mundo. Em 13 de dezembro de 2006, em sessão solene da ONU, foi aprovado o texto final deste tratado internacional, firmado pelo Brasil e por mais 85 nações, em 30 de março de 2007.

Esta não é a primeira nem será a última convenção promovida pela ONU com o objetivo de tornar efetivos os direitos das pessoas com deficiência, embora sejam pessoas como as demais e cidadãos dotados de direitos como quaisquer outros seja pela legislação local, seja pelos vários documentos internacionais como a Declaração dos Direitos Humanos da ONU. Por que precisamos de uma convenção especial para as pessoas com deficiência? Então porque uma convenção especial para as pessoas com deficiência (discapacitada em espanhol; disability em inglês)?

Na prática, grupos de seres humanos, como mulheres, crianças e refugiados, por exemplo, estão sendo tratados desumanamente, tornando-se necessário o reconhecimento desse fato que desonra a humanidade para lembrar ao mundo que tais pessoas devem ser protegidas à luz dos direitos humanos.

Princípios básicos dignidade inerente à pessoa humana; autonomia individual incluindo a liberdade de fazer suas próprias escolhas e a independência das pessoas; não-discriminação; participação plena e efetiva na sociedade; respeito pela diferença e aceitação da deficiência como parte da diversidade e da condição humana; igualdade de oportunidades; acessibilidade; igualdade entre o homem e a mulher e do respeito pelas capacidades em desenvolvimento de crianças com deficiência.

* 1. **Estatuto da Pessoa com Deficiência - Lei 13.146/15**

O presente trabalho tem como proposta a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e a aplicação das leis trabalhistas neste âmbito. O trabalho traz o embasamento em dados estatísticos e um breve histórico sobre o tratamento e inclusão da pessoa com deficiência física ao mercado de trabalho no Brasil, anterior e posteriormente à Constituição Federal de 1988. Visa também expor a aplicação da legislação brasileira sob PCD’S (Pessoas com Deficiência) e empresas sujeitas à contratação de pessoal.

Restará abordada a responsabilidade do Estado e das empresas na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, sendo esta matéria bem mais complexa e repleta de discussões e questionamentos.

A Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência determinou em 2006 quais pessoas seriam consideradas “pessoas com deficiência” deixando de utilizar termos antigos como: deficientes e portadores de necessidades especiais; por se tratarem de termos que impunham a pessoa uma característica desmoralizadora e desmotivadora à pessoa.

De acordo com o IBGE, cerca de 46 milhões, cerca de 24% dos brasileiros são pessoas com algum tipo de deficiência, número bastante expressivo que condiz com aproximadamente 7% da população total do Brasil. Desta forma, continuamente vão sendo implementadas leis para a melhor adequação destas no âmbito social e trabalhista garantindo-lhes direitos especiais.

O desemprego é um problema recorrente com altos índices em todo o país, e com essa categoria não seria diferente. Na grande maioria dos casos, as empresas optam erroneamente por não contratar pessoas com deficiência para trabalharem em suas dependências, porém esta conduta está totalmente equivocada pois além de ser incorreta social e moralmente, o art. 93 da Lei 8213/91 veta essa atitude, inclusive impondo multa à empresa pelo descumprimento da norma.

No Brasil, até mesmo nos dias de hoje, o preconceito ainda é demasiadamente presente em qualquer ambiente, seja por ser deficiente ou qualquer outro motivo, fato este que deve ser contido. De forma alguma deveria haver lei para que as pessoas respeitassem as outras mas, as pessoas com deficiência reiteradamente sofrem com atos de preconceito e discriminação, desta forma, para consolidar a repulsa tornou-se lei, qual seja o inciso XXXI do art. 7° da Constituição Federal, proibição nos critérios de admissão de trabalhadores com deficiência.

Para que haja a melhor compreensão sobre o tema proposto, este trabalho será dividido em 3 capítulos, sendo que no 1° capítulo será abordado o tema de uma maneira geral, expondo o conceito de deficiência e trabalho, além do embasamento histórico e estatístico, direcionando-os aos próximos capítulos.

O segundo capítulo contará com a exposição de teorias e leis referentes ao assunto, além de versar sobre as consequências de a empresa não cumprir com o limite mínimo de funcionários PCD’s assim como determinado pelo art. 93 da Lei 8.213/91, chamada de Lei de Cotas para pessoas com deficiência.

O terceiro capítulo versará sobre os direitos da pessoa com deficiência já no local de trabalho, se esta terá alguma diferenciação dos demais funcionários, qual será o leque de funções que poderá desempenhar dentro daquela referida empresa e como deverá proceder quando sofrer algum tipo de preconceito.

O presente estudo será realizado através de uma pesquisa bibliográfica em doutrinas - principalmente brasileiras, revistas científicas e informativas, jornais, jurisprudências, súmulas, Código Civil, Consolidação das Leis Trabalhistas, Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, Estatuto da Pessoa com Deficiência sítios da internet ou outros que se fizerem necessários, bem como uma pesquisa documental e estatística para coleta de dados e informações perante o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (Conade).

1. **PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS**

**Por que não usar o termo "portadores"?** Este termo faz referência a algo que se "porta", como algo temporário, quando a deficiência, na maioria das vezes, é algo permanente. Além disso, a expressão “portador de deficiência" pode se tornar um estigma por meio do qual a deficiência passa a ser a característica principal da pessoa em detrimento de sua condição humana, o que não é compatível com um modelo inclusivo, que visa a promoção da igualdade e não discriminação.

**Porque não usar apenas o termo "deficiente"?** Assim como no caso anterior, a utilização do termo isolado ressalta apenas uma das características que compõem o indivíduo, ao contrário da expressão "pessoa com deficiência", que mostra-se mais humanizada ao ressaltar a pessoa à frente de sua deficiência, valorizando-a independentemente de suas condições físicas, sensoriais ou intelectuais.

Observa-se, portanto, que as expressões "deficiente" ou "portador de necessidades especiais" tornaram-se obsoletas e inadequadas, vez que não mais correspondem ao novo paradigma adotado pelo Estado brasileiro ao ratificar a Convenção da ONU e, deste modo, foram substituídas acertadamente pela terminologia "pessoa com deficiência", que ao adotar uma perspectiva mais humanizada considera que estes indivíduos são, antes de mais nada, PESSOAS.  
  
Diante de tais esclarecimentos, destaca-se a necessidade de um esforço coletivo no sentido de empregar a terminologia correta e adequada ao novo modelo inclusivo, pois não fazê-lo significa dar margem a perpetuação da exclusão e estigmatização destes sujeitos.

1. **A RESPONSABILIDADE CIVIL ESTATAL E PRIVADA**

No que condiz as responsabilidades estatal e privada, pode-se destacar o dever do estado em intervir nas relações indivíduo-empresa, a fim de amparar o cidadão sob qualquer âmbito de atuação frente determinada demanda.

**3.1 A Responsabilidade Civil do Estado**

**3 2 A Responsabilidade Civil de Empresas Privadas**

A Lei 8.213/91, em seu artigo 93, determina que, nas empresas com cem ou mais empregados, haja a contratação de determinado percentual de pessoas com deficiência, não havendo no texto legal previsão da possibilidade de ressalvar qualquer atividade econômica, comercial ou mesmo beneficente da contratação de pessoas reabilitadas ou com deficiência.

O objetivo do legislador foi o de assegurar igualdade de tratamento entre os portadores de deficiência ou reabilitados pela Previdência Social e os não-portadores, visando à profissionalização e a inserção desses trabalhadores no mercado de trabalho, pois a Convenção nº 159 da OIT, ratificada pelo Brasil, prevê que todo País membro deverá considerar que a finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego, promovendo-se assim a integração ou reintegração dessa pessoa na sociedade, com o claro objetivo de garantir medidas adequadas para reabilitação profissional e a promoção de oportunidades de emprego para pessoas com deficiência, tendo como princípio fundador o da igualdade de oportunidades entre todos os trabalhadores.

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)

4 **ANÁLISE JURISPRUDENCIAL**

**4.1 Tribunal Superior do Trabalho (TST)**

Acerca do tema, o Tribunal Superior do Trabalho vem se posicionando de forma pertinente

após essa decisão, foram interpostos outros recursos, ainda, como Agravo de Instrumento, Embargos de declaração e Embargos de divergência, sendo que esse último, pelo voto-vencedor da Ministra Nancy Andrighi reconheceu que mencionada penhora é possível, como segue:

"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). Ante a provável violação ao art. 13 da Lei nº 7.347/85, recomendável o provimento do agravo de instrumento para melhor exame das razões consignadas no recurso de revista. 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 . (violação aos artigos 1º, III e IV, e 5º, V e X, da Constituição da República, 1º da Lei nº 7347/85, 186, 187, 927 do Código Civil e 93 da Lei nº 8.213/90 e divergência jurisprudencial) A jurisprudência prevalecente neste c. TST é no sentido de que, uma vez comprovado o descumprimento deliberado da cota para a contratação de pessoas com deficiência ou reabilitados do INSS, prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/91, a rigor , é devida a indenização por dano moral coletivo, independente de efetiva comprovação da lesão à coletividade, decorrendo a condenação, via de regra, do fato da lesão. Além disso, ficou estabelecido o posicionamento segundo o qual se afasta o dever de indenizar na hipótese de restar comprovado que o descumprimento da norma não decorreu de conduta antijurídica da empresa, mas, sim, de fatores alheios a sua vontade, a exemplo da dificuldade do preenchimento das vagas, por inexistência ou insuficiência de candidatos disponíveis ou aptos à função. No caso concreto, restou incontroverso o descumprimento da referida cota, ao passo que ausente quadro fático apontando para a dificuldade no preenchimento das vagas, por razões alheias à vontade da empregadora. Precedentes. 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. 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). (violação ao art. 13 da Lei nº 7.347/85 e divergência jurisprudencial) A jurisprudência prevalecente nesta Corte Superior do Trabalho vem se firmando no sentido de que, em se tratando de Ação Coletiva, como é o caso da Ação Civil Pública, na qual o destinatário da tutela é a coletividade indeterminada dos trabalhadores, potencialmente atingidos pela lesão (direitos/interesses transindividuais ou metaindividuais), por força no disposto no art. 13 da Lei nº 7.347/85, a multa diária pelo descumprimento de obrigação de fazer/não fazer ( astreintes ), deve ser revertida ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) . Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido " (RR-943-94.2014.5.09.0084, 7ª Turma, Relator Desembargador Convocado Joao Pedro Silvestrin, DEJT 14/10/2022).

Em que se pese dispensa imotivada e o preenchimento desta respectiva vaga por pessoa não deficiente ou reabilitada, segundo o Tribunal Superior do Trabalho, deverá o empregador realizar o processo de reintegração devida do trabalhador com deficiência, vide jurisprudência abaixo apreciada

AGRAVO DE INSTRUMENTO . RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017 . PESSOA COM DEFICIÊNCIA. PROTEÇÃO LEGAL AO EMPREGADO. LIMITAÇÃO AO DIREITO POTESTATIVO DO EMPREGADOR DE RESILIR UNILATERALMENTE O CONTRATO DE TRABALHO. ART. 93 DA LEI 8.213/91. SISTEMA DECOTASE CONDICIONAMENTO DA DISPENSA À CONTRATAÇÃO DE SUBSTITUTO EM CONDIÇÃO SEMELHANTE. REINTEGRAÇÃO DEVIDA. Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento, para melhor análise da arguição de violação do art. 93, § 1º da Lei 8.213/1991, suscitada no recurso de revista. Agravo de instrumento provido. B) RECURSO DE REVISTA . PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017 . 1. PESSOA COM DEFICIÊNCIA. PROTEÇÃO LEGAL AO EMPREGADO. LIMITAÇÃO AO DIREITO POTESTATIVO DO EMPREGADOR DE RESILIR UNILATERALMENTE O CONTRATO DE TRABALHO. ART. 93 DA LEI 8.213/91. SISTEMA DECOTASE CONDICIONAMENTO DA DISPENSA À CONTRATAÇÃO DE SUBSTITUTO EM CONDIÇÃO SEMELHANTE. REINTEGRAÇÃO DEVIDA. A Constituição Federal de 1988, em seus princípios e regras essenciais, estabelece enfática direção normativa antidiscriminatória. Ao fixar como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), o Texto Máximo destaca, entre os objetivos da República, promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV). A situação jurídica do obreiro com deficiência encontrou, também, expressa e significativa matiz constitucional no artigo 7º, XXXI, da CF, que estabelece a " proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência ". Logo a seguir ao advento da então nova Constituição Federal, o Brasil ratificou a Convenção n. 159 da OIT (Decreto Legislativo n. 129/91), que estipulou, em seu art. 1º, item 2, que " todo país membro deverá considerar que a finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que a pessoa deficienteo btenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, e que se promova, assim, a integração ou a reintegração dessa pessoa na sociedade ". A legislação previdenciária (Lei nº 8.213/91), no intuito de dar efetividade a tais preceitos, agregou restrição indireta à dispensa de empregados com necessidades especiais ou que estejam em reabilitação funcional: estipulou um sistema imperativo de cotas, entre 2% e 5%, no caput do art. 93, e, visando a garantir a máxima efetividade à cota de inclusão social, determinou que o obreiro portador de deficiência ou beneficiário reabilitado somente poderia ser dispensado mediante a correlata contratação de outro trabalhador em situação semelhante (art. 93, § 1º, da Lei 8.213/91). Trata-se, portanto, de norma autoaplicável, que traz uma limitação ao poder potestativo do empregador, de modo que, uma vez não cumprida a exigência legal, devida é a reintegração no emprego, sob pena de se esvaziar o conteúdo constitucional a que visa dar efetividade. Com efeito, o caput do art. 93 da Lei n.º 8.213/91 tem por finalidade promover a inclusão da pessoa humana com deficiência e/ou reabilitada. Esta é a norma geral, que realiza a teleologia da Constituição e dos diplomas internacionais ratificados. Já o disposto no § 1º do mesmo artigo estabelece, sim, uma forma indireta de se criar uma garantia provisória de emprego aos trabalhadores com necessidades especiais já contratados , ao impor ao empregador a contratação de empregado substituto em condição semelhante, na hipótese de dispensa de trabalhador reabilitado ou deficiente, sempre objetivando ser mantido o percentual estabelecido no caput do artigo . Nessa lógica, conclui-se que o cumprimento da exigência estabelecida no § 1º do art. 93 da Lei 8.213/1991 não afasta a obrigação de observância da regra geral disposta no caput do referido artigo. Aliás, a implementação da contratação substitutiva tem como objetivo justamente a manutenção permanente da reserva de vagas para os trabalhadores com deficiência, conteúdo substancial da norma em comento . A propósito, a jurisprudência desta Corte é firme no sentido de que a dispensa de trabalhador portador de deficiência e/ou reabilitado está condicionada ao preenchimento dos requisitos dispostos no caput e § 1º do art. 93 da Lei 8.213/1991. No caso dos autos , o Tribunal Regional reformou a sentença por entender que a previsão legal contida no art. 93, § 1º, da Lei 8.213/1991, não confere garantia individual ao trabalhador reabilitado ou com deficiência, concluindo que, " ocorrendo a despedida imotivada sem que providencie a empresa o preenchimento da cota de deficiente nos termos fixados por lei, não tem o empregado direito a ser reintegrado no emprego, justamente pela total ausência de suporte no ordenamento jurídico vigente". Todavia, extrai-se da decisão recorrida que a Reclamada não comprovou que, com a dispensa do Reclamante, houve a contratação de outro empregado em condição semelhante, tampouco que a cota imposta pelo art. 93, § 1º da Lei 8.212/1991 estava preenchida. Portanto não pode prevalecer a interpretação da Corte de origem atribuída ao caso, de modo que a nulidade da dispensa sem juta causa do Reclamante, pessoa com deficiência, consoante fundamentação supra, é medida que se impõe. Recurso de revista conhecido e provido quanto ao tema. 2.DISPENSA INDEVIDA DO EMPREGADO REABILITADO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. A conquista e afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade e intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas no plano cultural - o que se faz, de maneira geral, considerado o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego. O direito à indenização por dano moral encontra amparo no art. 5º, V e X, da Constituição da República, e no art. 186 do CCB/2002, bem como nos princípios basilares da nova ordem constitucional, mormente naqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana, da inviolabilidade (física e psíquica) do direito à vida, do bem-estar individual (e social), da segurança física e psíquica do indivíduo, além da valorização do trabalho humano. O patrimônio moral da pessoa humana envolve todos esses bens imateriais, consubstanciados, pela Constituição, em princípios fundamentais. Afrontado esse patrimônio moral, em seu conjunto ou em parte relevante, cabe a indenização por dano moral, deflagrada pela Constituição de 1988. Na hipótese , depreende-se, do acórdão regional, o descumprimento pela Requerida do percentual mínimo previsto no caput do artigo 93 da Lei 8.213/1991, bem como a dispensa de empregado portador de deficiência sem a contratação de outro na mesma condição. Verifica-se, portanto, que a conduta da Reclamada é considerada ilícita (art. 186 do CCB), pois contraria a ordem jurídica nacional, consubstanciada nos fundamentos (art. 1º, caput , III) e também objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil (art. 3º, caput , IV), consoante decisões desta Corte Superior que perfilham da mesma diretriz. Recurso de revista conhecido e provido quanto ao tema " (RR-221-20.2016.5.05.0531, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 03/09/2021).

No dia 05 de Outubro do presente ano, o relator Augusto Cesar Leite de Carvalho analisou a seguinte jurisprudência em que se pese um agravo de instrumento, ora indeferido, vide a não necessidade de produção de prova testemunhal tendo em vista o fato ora incontroverso já constatado.

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. CERCEAMENTO DE DEFESA. INDEFERIMENTO DE PROVA TESTEMUNHAL. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. Trata-se de controvérsia sobre a imprescindibilidade de produção de prova testemunhal a respeito das atividades operacionais em relação às quais haveria impossibilidade de ativação de trabalhadores com deficiência. A bem ver, o indeferimento da oitiva de testemunhas não implicou, in casu , o cerceamento de defesa alegado. Os julgadores, destinatários finais das provas produzidas, calcados no princípio da persuasão racional (art. 371 do CPC/2015), concluíram que tal prova era desnecessária à formação de seu convencimento, de modo a tornar-se despicienda a oitiva de testemunhas se a premissa fática que a autora pretendia levar à cognição jurisdicional já era admitida como incontroversa. O exame prévio dos critérios de transcendência do recurso de revista revela a inexistência de qualquer deles a possibilitar o exame do apelo no TST. A par disso, irrelevante perquirir acerca do acerto ou desacerto da decisão agravada, dada a inviabilidade de processamento, por motivo diverso, do apelo anteriormente obstaculizado. Agravo de instrumento não provido. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. QUOTAS RESERVADAS ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E REABILITADAS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. RESTRIÇÃO DA BASE DE CÁLCULO DO PERCENTUAL LEGAL. NATUREZA DAS ATRIBUIÇÕES DE PARTE DOS CARGOS DA EMPRESA. EXIGÊNCIA DE APTIDÃO PLENA. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA. No caso em tela, o debate acerca da restrição da base de cálculo para a aplicação de percentual previsto em lei de cargos reservados às pessoas com deficiência e reabilitadas da Previdência Social, em razão da natureza das atribuições de parte dos cargos preenchidos pela empresa, detém transcendência jurídica, nos termos do art. 896-A, § 1º, IV, da CLT. Transcendência reconhecida. QUOTAS RESERVADAS ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E REABILITADAS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. RESTRIÇÃO DA BASE DE CÁLCULO DO PERCENTUAL LEGAL. NATUREZA DAS ATRIBUIÇÕES DE PARTE DOS CARGOS DA EMPRESA. A exclusão de parte dos cargos dos quadros da empresa, para o fim de determinação do percentual legal de cargos a serem reservados às pessoas com deficiência e reabilitadas da Previdência Social (art. 93, caput, Lei n° 8.213/1991), não tem respaldo na legislação pertinente. Em verdade, a precisão do percentual aplicável deve levar em conta todos os cargos inseridos na estrutura organizacional das empresas que tiverem a partir de 100 (cem) empregados. A restrição do cálculo, na forma pretendida pela autora, ao fundamento de que a pessoa com deficiência ou reabilitada não reúne condições de se ativar como eletricista e operador de empilhadeira e guindaste, caracteriza uma forma de discriminação, vedada pelo art. 7º, XXXI, da CF/88, pois, desconsiderando as habilidades particulares de cada indivíduo, parte-se do pressuposto genérico de que a deficiência é incapacitante, violando diversos fundamentos e objetivos da República Federativa do Brasil (arts. 1º, III e IV, e 3º, III e IV, da CF de 1988). O rigor inferido do comportamento da autora quanto ao preenchimento dos cargos de eletricista e operador de empilhadeira e guindaste configura, substancialmente, exigência de aptidão plena, a qual é expressa e textualmente vedada pelo art. 34, § 3°, do Estatuto da Pessoa com Deficiência. Afinal, não se extrai do caso concreto nenhum conjunto ou subconjunto de atribuições laborais que seja, excepcional e notoriamente, incompatível com a condição de pessoa com deficiência. Atitude contrária por parte de qualquer pessoa, na posição de empregadora, contraria o propósito de toda a sociedade de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, mediante colocação competitiva, atendimento das regras de acessibilidade, fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e adaptações razoáveis no ambiente de trabalho (art. 37, caput , Estatuto da Pessoa com Deficiência). Há precedentes. Agravo de instrumento não provido" (AIRR-1001551-10.2017.5.02.0361, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 07/10/2022).

**4.2 Tribunal Regional do Trabalho – 1ª Região (TRT 1)**

Há de se destacar também o posicionamento do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região

**4.3 Tribunal Regional do Trabalho – 2ª Região (TRT 2)**

**4.4 Tribunal Regional do Trabalho – 3ª Região (TRT 3)**

**CONCLUSÃO**

Diante de determinados dados fatos e dados apresentados, é de suma importância destacar que

Sendo assim, com o aumento de processos no sistema jurídico brasileiro acerca da carência de oportunidades, desigualdades e preconceitos sofridos pelas pessoas com deficiência, faz com que o assunto seja debatido pelo legislativo para aperfeiçoamento das normas, e judiciário a fim de formar entendimentos pacíficos e apreciar as lides já existentes em prol destes cidadãos que, segundo o IBGE, são cerca de 46 milhões de brasileiros. Ao passo que estas mudanças ocorrem de maneira gradativa, é importante destacar a importância deste estudo e debate fazendo com que as pessoas se permitam entender e auxiliar o próximo que mesmo possuindo dificuldades, também possui uma vida e quer segui-la de forma íntegra.

**REFERÊNCIAS**

# ARIAS, Juan. Os 45 milhões de brasileiros com deficiência física são os novos párias. Disponível em [*https://brasil.elpais.com/brasil/2019/05/08/opinion/1557340319\_165119.html*](https://brasil.elpais.com/brasil/2019/05/08/opinion/1557340319_165119.html). Acesso em: dezembro, 2019.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

BRASIL. **Lei de Benefícios da Previdência Social – Lei 8.213/91**. Disponível em: [*https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/104108/lei-de-beneficios-da-previdencia-social-lei-8213-91*](https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/104108/lei-de-beneficios-da-previdencia-social-lei-8213-91). Acesso em: dezembro, 2019.

CONGRESSO NACIONAL. **Estatuto da Pessoa com Deficiência – Lei 13.146/15**. Disponível em: [*http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/\_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm*](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm). Acesso em: dezembro, 2019.

EDUCAÇÃO ESTADÃO. **Com nova margem de corte, IBGE constata 6,7% de pessoas com deficiência no Brasil**. Disponível em: [*https://educacao.estadao.com.br/blogs/educacao-e-etc/com-nova-margem-de-corte-ibge-constata-67-de-pessoas-com-deficiencia-no-brasil/#:~:targetText=Utilizando%20a%20mesma%20base%20de,aos%2023%2C9%25%20anteriores.&targetText=Considerando%20os%20mesmos%20dados%20coletados,los%2C%20criando%20um%20novo%20indicador.*](https://educacao.estadao.com.br/blogs/educacao-e-etc/com-nova-margem-de-corte-ibge-constata-67-de-pessoas-com-deficiencia-no-brasil/#:~:targetText=Utilizando%20a%20mesma%20base%20de,aos%2023%2C9%25%20anteriores.&targetText=Considerando%20os%20mesmos%20dados%20coletados,los%2C%20criando%20um%20novo%20indicador.)Acesso em: dezembro, 2019.

# LEITE, Carlos Henrique Bezerra. CLT Organizada Saraiva. 6. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2019.

# LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso De Direito Do Trabalho. 11. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2019.

[Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos.](https://www.mdh.gov.br/" \o ") **Legislação, Normas Constitucionais**. Disponível em:[*https://www.mdh.gov.br/navegue-por-temas/pessoa-com-deficiencia/legislacao/copy\_of\_legislacao*](https://www.mdh.gov.br/navegue-por-temas/pessoa-com-deficiencia/legislacao/copy_of_legislacao)*.* Acesso em: dezembro, 2019.

# NAHMIAS MELO, SANDRO. Direito ao Trabalho da Pessoa Portadora de Deficiência: Ação Afirmativa – O Princípio Constitucional da Igualdade. 1ª.ed. São Paulo: Editora Ltr, 2004.

ORDMONDE, Alexandre Pereira Pinto; SOUZA, Luiz Roberto Carboni. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 25.ed. São Paulo: 2019.

REDEJUNTOS PLATAFORMA DIGITAL. **Censo IBGE: Quem são as pessoas com deficiência do Brasil?** Disponível em: [*https://wiki.redejuntos.org.br/busca/censo-ibge-quem-sao-pessoas-com-deficiencia-do-brasil*](https://wiki.redejuntos.org.br/busca/censo-ibge-quem-sao-pessoas-com-deficiencia-do-brasil). Acesso em: dezembro, 2019.

SILVA, Luzia Félix da. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**.Disponível em: https://monografias.brasilescola.uol.com.br/administracao-financas/a-inclusao-pessoa-com-deficiencia-no-mercado-trabalho.htm/, 2013. Acesso em: dezembro, 2019.

https://jurisprudencia.tst.jus.br