

**PESSOA COM DEFICIÊNCIA:
DIREITO À PARTICIPAÇÃO DIGNA NA SOCIEDADE**

Thaís Lopes Chácara de Aguiar*
Juliana Rodrigues de Moraes**

RESUMO

O artigo tem o objetivo de debater a evolução no trato da pessoa com deficiência no Brasil, assinalando os principais marcos legislativos e evidenciando os patamares alcançados, desde a exclusão quando do nascimento ao direito a uma participação digna na sociedade.

Palavras-chave: Pessoa com deficiência. Evolução. Dignidade

ABSTRACT

The article aims to debate developments in the treatment of people with disabilities in Brazil, emphasizing key legislative milestones and the progress made, from exclusion at birth to the right to dignified participation in society.

Keywords: *Person with a disability. Evolution. Dignity.*

* Servidora Pública Federal. Analista Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Graduada em Direito pela UFMG. Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela UNIDERP. Mestre em Direito pela UFMG. Cofundadora do Projeto de inclusão jurídico-social “Inspire” para pessoas carentes. E-mail: thaiscaguiar@hotmail.com.

** Bacharel em Direito pela Universidade FUMEC em 2004. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade de Direito Milton Campos em 2009. Mestre em Direito Privado pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais em 2012. Servidora Pública Federal. Analista Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Professora Universitária de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. E-mail: juliana@miarelli.com.br.

SUMÁRIO

1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS
 2. EVOLUÇÃO NO TRATO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL
 3. DIREITOS TRABALHISTAS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
 4. EVOLUÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA
 5. CONCLUSÃO
- REFERÊNCIAS

1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Desde a antiguidade clássica há relatos do trato da pessoa com deficiência nos mais diversos meios sociais. A vida útil média das pessoas era baixa, girando em torno dos 40 anos.

Em regra, as pessoas com qualquer deficiência aparente eram excluídas da sociedade, sendo mortas quando do nascimento. Surgem daí as primeiras notícias de infanticídio como uma maneira eficaz de se eliminar aqueles com graves comprometimentos de sua capacidade de produzir riquezas e de defender as sociedades às quais pertenciam.

Contudo, tal procedimento de eliminação das pessoas com deficiência era altamente seletivo, existindo uma proteção natural àquele que representasse algum tipo de retribuição (política, econômica ou financeira) para a prosperidade social. Tanto é verdade que alguns imperadores romanos eram pessoas com deficiência, dentre eles, Cláudio, Othon, Vitélio e Agesilau (Piccolo, 2022, p. 62/63).

No Antigo Testamento se constata uma mudança de perspectiva em relação à pessoa com deficiência, sobre a qual se lançam ações sociais, compreensivas e compassivas. A sentença de deficiência ficava a encargo do sacerdote (Piccolo, 2022, p. 68/69).

Na Alta Idade Média, a pessoa com deficiência era vista como uma amostra da complexidade e diversidade das criaturas de Deus. Na baixa Idade Média, era encarada como uma manifestação de espíritos diabólicos, um resultado de práticas de amaldiçoamento (Piccolo, 2022, p. 79).

No Brasil, a pessoa com deficiência saiu de um estágio de exclusão quando do nascimento a um patamar de um ser humano com direito à participação digna na sociedade.

2. EVOLUÇÃO NO TRATO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

A estimativa é que, antes da chegada dos europeus à América, existiam aproximadamente cem milhões de índios no continente, sendo 5 milhões deles no Brasil (Piccolo, 2022, p. 62/63). Não havia divisão de classes entre os indígenas, ou seja, todos integrantes da tribo possuíam os mesmos direitos. As mulheres eram responsáveis pela comida, plantio, colheita e das crianças. Os homens se dedicavam à caça, pesca e defesa das comunidades (Piccolo, 2022, p. 68/69).

Quando nascia uma pessoa com deformidades físicas, ela era imediatamente retirada do grupo. Havia uma crença entre os índios de que o envio de tal criança à comunidade significava um mau presságio, uma maldição. Desse modo, o recém-nascido era abandonado na mata, atirado das montanhas ou sacrificado em rituais de purificação (Piccolo, 2022, p. 20).

Somente por volta de 1560 surgiram os registros de algumas tribos que não executavam a política de exclusão imediata daqueles nascidos com alguma deficiência visível (Piccolo, 2022, p. 22).

Em 1600 foram noticiados os primeiros atendimentos escolares de alunos com deficiência física em instituição particular em São Paulo (Piccolo, 2022, p. 75).

Na Constituição do Império de 1824, as pessoas com deficiência tiveram seus direitos políticos suspensos, sendo consideradas incapazes (art. 8º, I):

Art. 8º Suspende-so o exercicio dos Direitos Politicos
I. Por incapacidade physica, ou moral.

Em 1835 surgiu a primeira iniciativa legislativa de inclusão do cego e do surdo-mudo, com o projeto-lei do Deputado Cornélio Ferreira França, que pretendia incentivar o ensino de tais pessoas com deficiência (Piccolo, 2022, p. 74).

Marco importante no trato da pessoa com deficiência se deu em 12/09/1854, quando Dom Pedro II fundou o Instituto para meninos cegos, hoje conhecido como Instituto Benjamim Constant (IBC), no Rio de Janeiro.

Em 26/09/1857, Dom Pedro II criou o Imperial Instituto dos surdos-mudos, atualmente com o nome de Instituto Nacional de Educação dos Surdos (INES).

Nos anos seguintes, outros institutos especializados foram criados para o ensino de pessoas com deficiência visual, auditiva e física,

concentrados, principalmente no eixo Rio de Janeiro - São Paulo. Apenas em 1935 foi fundada a Sociedade Pestalozzi de Minas Gerais, em Belo Horizonte/MG, dedicada à pessoa com deficiência intelectual.

O Código Civil de 1916 negava capacidade civil à pessoa surda-muda (incapaz de exprimir sua vontade), que detivesse transtorno mental, problema neurológico ou desenvolvimento mental incompleto, enquadrada na categoria de loucos de todo o gênero:

Art. 5º São absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil:

I. Os menores de dezesseis anos.

II. Os loucos de todo o gênero.

III. Os surdos-mudos, que não puderem exprimir a sua vontade.

IV. Os ausentes, declarados tais por ato do juiz.

Importante notar que não havia diferenciação para o nível de comprometimento da pessoa com transtornos mentais, problemas neurológicos ou intelectuais. A solução normativa era a mesma, a incapacidade absoluta (Lima, 2015, p. 223/224).

A interdição dos loucos de todo o gênero deveria vir inscrita em registro público, na forma do art. 12, III, CC/1916:

Art. 12. Serão inscritos em registro público:

III. A interdição dos loucos, dos surdos-mudos e dos pródigos.

Além disso, os loucos de todo o gênero não poderiam ser testemunha, a teor do art. 142 do CC/1916:

Art. 142. Não podem ser admitidos como testemunhas:

I. Os loucos de todo o gênero.

Na Constituição de 1967, o art. 175, §4º, com a redação conferida após a EC 1º/1969, prescreveu que:

[...]

§4º Lei especial disporá sobre a assistência à maternidade, à infância e à adolescência e sobre a educação de excepcionais.

O artigo 176, após a EC 1º/69, estatui que a educação deve ser inspirada no princípio da unidade nacional e nos ideais de liberdade e solidariedade humana:

Art. 176. A educação, inspirada no princípio da unidade nacional e nos ideais de liberdade e solidariedade humana, é direito de todos e dever do Estado, e será dada no lar e na escola.

A EC 12/1978 introduziu o parágrafo único ao art. 176 assegurando à pessoa com deficiência educação especial e gratuita, assistência, reabilitação e reinserção na sociedade e na vida econômica do país, proibição de discriminação, inclusive na admissão ao trabalho ou ao serviço público e salários, além da possibilidade de acesso aos edifícios e logradouros públicos:

Artigo único - É assegurado aos deficientes a melhoria de sua condição social e econômica especialmente mediante:

I - educação especial e gratuita;

II - assistência, reabilitação e reinserção na vida econômica e social do país;

III - proibição de discriminação, inclusive quanto à admissão ao trabalho ou ao serviço público e a salários;

V - possibilidade de acesso a edifícios e logradouros públicos.

Na Constituição de 1988 (CR/88) houve ampliação significativa na tutela dos direitos da pessoa com deficiência, sendo que o artigo 5º constituiu um marco importante na consolidação dos direitos fundamentais.

Os parágrafos que se seguem ao art. 5º da CR/88 significam passo importante para tal propósito. O § 1º, por exemplo, afirma que as normas definidoras dos direitos e das garantias constitucionais têm aplicação imediata.

O § 2º esclarece que os direitos e as garantias expressos na Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados ou dos tratados internacionais de que a RFB seja parte.

O § 3º do art. 5º da CR/88, por sua vez, estabelece que os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados

em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por 3/5 dos votos de seus respectivos membros serão equivalentes às emendas constitucionais.

A partir da nova redação do art. 6º da CR/88 conferida pela EC 90/2015, entre os direitos sociais consta a assistência aos desamparados, na forma da Constituição.

O art. 7º, XXXI, CR/88 proíbe qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

O art. 23, inciso II, da CR/88 aborda a competência comum da União, do Distrito Federal e dos Municípios para cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência.

O art. 24, inciso XIV, da CR/88 prescreve ser de competência concorrente da União, do Distrito Federal e dos Territórios legislar concorrentemente sobre a proteção e integração social das pessoas com deficiência.

No art. 37, VII, da CR/88 há a determinação de que a lei reservará parte dos cargos e empregos públicos para pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios para sua admissão.

O artigo 40, § 4º-A, da CR/88, com a redação promovida pela EC 103/2019, possibilita que lei complementar de cada ente federativo estabeleça idade e tempo de contribuição diferenciados para aposentadoria de servidores com deficiência, previamente submetidos a avaliação biopsicossocial realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar.

Ao rezar sobre o pagamento de precatórios, o § 2º do art. 100 da CR, com redação após a EC 94/2016, assegura que os débitos de natureza alimentar cujos titulares, originários ou por sucessão hereditária, tenham mais de 60 anos de idade, portadores de doença grave ou pessoas com deficiência, assim definidos na forma da lei, serão pagos com preferência sobre todos os demais débitos, até o equivalente ao triplo do fixado em lei para as obrigações consideradas de pequeno valor das Fazendas (em virtude de sentença judicial transitada em julgado), admitido, para essa finalidade, o fracionamento do crédito, ressalvando-se que o restante será quitado na ordem cronológica de apresentação do precatório.

Quando dispõe sobre o Regime Geral de Previdência Social, o art. 201, § 1º, inciso I, da CR/88, após a EC 103/2019, permite a adoção de requisitos ou critérios diferenciados para a concessão de benefícios, especialmente no que diz respeito à idade e tempo de contribuição para concessão de aposentadoria aos portadores de deficiência, desde que previamente submetidos a avaliação biopsicossocial realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar, o que deve ser feito mediante Lei Complementar.

No capítulo destinado à assistência social, há disposição garantindo à pessoa necessitada, independentemente de contribuição à seguridade social, o serviço de habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência, e a promoção de sua integração à vida comunitária (art. 203, *caput* e inciso IV, CR).

Existe, ainda, a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência que comprove não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua própria família, conforme dispuser a lei (art. 203, V, CR).

No art. 208 da CR/88, há disposição clara estabelecendo o dever do Estado de promover a educação, sendo garantido o atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino (art. 208, *caput* e inciso III, CR).

O art. 227, *caput*, da CR/88, após a EC 65/2010, não deixa dúvidas de que constitui dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda a forma de negligência, discriminação, exploração, crueldade ou opressão.

O § 1º do art. 227 determina que o Estado promoverá programas de assistência social integral à saúde da criança, do adolescente e do jovem, admitida a participação de entidades não governamentais, mediante políticas públicas específicas e obedecendo aos diversos preceitos, dentre os quais a criação de programas de prevenção e atendimento especializado para pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, bem como a integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e todas as formas de discriminação (art. 227, § 1º, inciso II, CR/88, após a redação da EC 65/2010).

O § 2º do art. 227 da CR/88 diz que a lei disporá sobre normas de construção de logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência.

O art. 244 da Constituição da República rege que a lei disporá sobre a adaptação de logradouros e dos edifícios de uso público e de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência.

O Código Civil de 2002 promoveu modificações essenciais no trato da incapacidade, enquadrando como absolutamente incapaz aquele que, por enfermidade ou deficiência mental, não tiver o necessário discernimento para as práticas de vida civil (art. 3º, II, Código Civil) (Lima, 2015, p. 223/234).

No art. 4º do Código Civil são classificados como relativamente incapazes aqueles que, por deficiência mental, tenham o discernimento reduzido, além dos excepcionais sem desenvolvimento completo (Lima, 2015, p. 223/234).

Chama a atenção, neste ponto, a tentativa do legislador de melhor adequar a capacidade civil da pessoa à deficiência, proporcionalmente ao nível de seu discernimento de pessoa, não a rotulando, necessariamente, como absolutamente incapaz para a prática das atividades inerentes à vida civil (Liam, 2015, p. 223/234).

Em 30/03/2007 foi assinada a Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) em Nova Iorque. Em 09/07/2008 o Congresso Nacional aprovou o Decreto legislativo n. 186/2008, seguindo o procedimento entabulado no art. 5º, § 3º, da Constituição.

O Governo brasileiro depositou o instrumento de ratificação junto ao Secretário-Geral das Nações Unidas em 01/08/2008, tendo lançado as diretrizes estabelecidas na referida Convenção que entrou em vigor no exterior para o Brasil em 31/08/2008.

Em 25/08/2009 foi promulgado o Decreto de n. 6.949/2009, que importou na promulgação da Convenção acima no âmbito interno brasileiro.

O preâmbulo da Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiências já constitui passo importante na consagração das pessoas portadoras de deficiência.

Dentre outras diretrizes, admite-se que a deficiência consiste em um conceito em evolução. Determina-se que a discriminação contra qualquer pessoa, por motivo da deficiência, configura violação da dignidade e do valor inerente ao ser humano. Confirmam-se as valiosas contribuições existentes e potenciais das pessoas com deficiência ao bem-estar comum e à diversidade nas comunidades e que a promoção do pleno exercício, pelas pessoas com deficiência, de seus direitos humanos e liberdades fundamentais e de sua plena participação na sociedade resultará no fortalecimento do seu senso de pertencimento à sociedade e no significativo avanço do desenvolvimento humano, social e econômico da sociedade, bem como na erradicação da pobreza.

Admite-se que as crianças com deficiência devem gozar plenamente de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais em igualdade de oportunidades com outras crianças.

Segundo o art. 1º da Convenção, o seu propósito consiste em promover, proteger e assegurar o exercício pelo equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas portadoras de deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente. As pessoas com deficiência são reconhecidas como aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensoriais, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (art. 1º da CDPD).

O art. 2º da CDPD normatiza que a discriminação por motivo de deficiência significa qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, com o propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais no âmbito político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro. Abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável.

A adaptação razoável é definida como as modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais (art. 2º da CDPD).

Os princípios gerais da CDPD são o respeito pela dignidade inerente, a autonomia individual, inclusive a liberdade de fazer as próprias escolhas, a independência das pessoas, a não discriminação, a plena e efetiva participação e inclusão na sociedade, o respeito à diferença, a aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade, a igualdade de oportunidades, a acessibilidade, a igualdade entre homens e mulheres, o respeito pelo desenvolvimento das capacidades das crianças com deficiência e pelo direito das crianças com deficiência de preservar sua identidade (art. 3º da CDPD).

A CDPD entende que o primeiro passo para a efetivação dos direitos das pessoas com deficiência consiste na conscientização de toda sociedade e das famílias sobre as condições das pessoas com deficiência, fomentando o respeito pelos direitos e pela dignidade de tais pessoas, combatendo

os estereótipos, preconceitos, práticas nocivas em relação à pessoa com deficiência (art. 8º da CDPD).

Uma questão essencial relacionada à autonomia da pessoa com deficiência diz respeito à garantia de sua inserção no mercado de trabalho, o que é previsto no art. 27 da CDPD.

Dessa forma, a CDPD reconhece à pessoa portadora de deficiência o direito ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, devendo-se proibir a discriminação baseada na deficiência, bem como proteger os direitos das pessoas com deficiência, promovendo a igualdade de oportunidades, de remuneração por trabalho de igual valor, e condições seguras e salubres de trabalho, sem olvidar o direito à reparação de injustiças e de proteção contra o assédio no trabalho (art. 27, I, alíneas “a”, “b”, CDPD).

Deve-se, ainda, assegurar o exercício de direitos trabalhistas e sindicais de pessoas portadoras de deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas, possibilitar o acesso efetivo a programas de orientação técnica e profissional, além de serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado art. 27, I, alíneas “c”, “d”, CDPD.

Há que se empregar pessoas com deficiência no setor público, assegurar adaptações razoáveis no local de trabalho, promover oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas e estabelecimento de negócio próprio, promover a reabilitação profissional (art. 27, I, alíneas “f”, “g”, “i”, CDPD), dentre outros.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei n. 13.146/2015 - EPD) significou um grande avanço no estabelecimento de propostas públicas concretas que visam a assegurar a efetividade dos direitos e liberdades fundamentais das pessoas portadoras de deficiência no Brasil.

O EPD inaugurou, de fato, uma nova era para o tratamento civil da pessoa com deficiência estabelecendo a incapacidade absoluta, apenas, em razão da idade (ou seja, são absolutamente incapazes apenas os menores de 16 anos) (Lima, 2015, p. 223/234).

Entre os relativamente incapazes estão os maiores de 16 e menores de 18 anos, os ébrios habituais, os viciados em tóxicos, aqueles que, por causa transitória ou permanente, não puderem exprimir sua vontade e os pródigos.

Ainda paira divergência quanto à relação atual da pessoa com deficiência com a sua capacidade civil (Lima, 2015, p. 223/234). Contudo, o avanço consiste, justamente, na falta de rotulação legislativa taxativa

para regular a capacidade da pessoa com deficiência para os atos da vida civil, o que, necessariamente, dependerá das circunstâncias do caso, sem a exclusão automática dos institutos assistenciais aplicáveis.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência se pauta pelo direito à igualdade da pessoa com deficiência em relação às demais pessoas, tendo o propósito de garantir que a pessoa com deficiência não sofra qualquer espécie de discriminação (art. 4º do EPD).

É assegurado à pessoa com deficiência o direito de se casar ou de constituir união estável, de exercer seus direitos sexuais e reprodutivos, de exercer o direito de decidir sobre o número de filhos e de ter acesso a informações adequadas sobre reprodução e planejamento familiar, de conservar sua fertilidade, sendo vedada sua esterilização compulsória, de exercer o direito à família e à convivência familiar e comunitária, de exercer o direito à guarda, tutela, curatela e adoção, como adotante ou adotando, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas (art. 5º do EPD).

A pessoa com deficiência tem direito de receber atendimento prioritário, sobretudo, com a finalidade de proteção e socorro em quaisquer circunstâncias, disponibilização de pontos de parada, estações e terminais acessíveis de transporte coletivo de passageiros e garantia de segurança no embarque e no desembarque, restituição de imposto de renda, tramitação processual e procedimentos judiciais e administrativos em que for parte interessada, em todos atos e diligências (art. 9º, incisos I, IV, VI, VII, do EPD).

Os direitos previstos no art. 9º do EPD são extensíveis ao acompanhante da pessoa com deficiência, exceto no que diz respeito ao acesso a informações e disponibilização de recursos de comunicação acessíveis e recebimento de restituição de IR.

As operadoras de planos e seguros privados de saúde são obrigadas a garantir à pessoa com deficiência, no mínimo, todos os serviços ofertados aos demais (art. 20 do EPD).

A pessoa com deficiência internada ou em observação tem assegurado o direito a acompanhante ou a atendente pessoal, devendo o órgão ou a instituição de saúde proporcionar condições adequadas para sua permanência em tempo integral (art. 22 do EPD).

São vedadas todas as formas de discriminação contra a pessoa com deficiência, inclusive, cobrança de valores diferenciados dos planos e seguros privados de saúde, em razão de sua condição (art. 23 do EPD).

A educação constitui direito da pessoa com deficiência, em todos os níveis de aprendizado e ao longo de toda vida, de forma a alcançar o máximo de desenvolvimento possível de seus talentos e habilidades físicas,

sensoriais, intelectuais e sociais, segundo suas características, interesses e necessidades de aprendizagem (art. 27 do EPD).

As instituições privadas de ensino não podem cobrar adicionais de qualquer natureza em suas mensalidades, anuidades ou matrículas para o cumprimento das determinações legais que permitam ou possibilitem a integração da pessoa com deficiência ao sistema educacional (§ 1º do art. 28 do EPD).

Interessante apontar que o art. 41 do EPD assegura à pessoa com deficiência segurada no RGPS o direito à aposentadoria, nos termos da LC 142/2013.

A pessoa com deficiência tem direito de prioridade e segurança no embarque e desembarque de veículos de transporte coletivo, na forma do § 2º do art. 48 do EPD.

A pessoa com deficiência pode votar e ser votada (art. 76 do EPD).

No âmbito do serviço público, grandes modificações legislativas foram promovidas pela Lei n. 13.135/2015. Com efeito, a partir da nova redação de tal diploma legislativo, o art. 217 prevê que o filho que tenha deficiência grave ou que tenha deficiência intelectual ou mental continue recebendo pensão por morte do servidor público falecido (art. 217, inciso VI, alíneas “c” e “d”, da Lei n. 8.112/90).

O art. 222, § 1º, da Lei n. 8.112/90 dispõe que o beneficiário cuja preservação do benefício ocorra em razão de sua deficiência poderá ser convocado a qualquer tempo para avaliação de sua condição, podendo, inclusive, ter seu benefício suspenso, caso não atenda à convocação (§ 7º, art. 222, da Lei n. 8.112/90), devendo-se observar os requisitos dos incisos I e II do *caput* do art. 95 da Lei n. 13.148/2015.

O *caput* do art. 95 da Lei n. 13.148/2015 veda a exigência do comparecimento da pessoa com deficiência perante órgãos públicos quando seu deslocamento, em razão de sua limitação funcional e de condições de acessibilidade, imponha-lhe ônus desproporcional e indevido, hipóteses em que lhe serão observados:

a) a promoção do contato necessário com a pessoa em sua residência (desde que seja do interesse público), nos termos do inciso I do art. 95 da Lei n. 13.148/2015.

b) ou o atendimento domiciliar da pessoa com deficiência (em atendimento à solicitação da pessoa com deficiência, em atendimento ao seu interesse, ou por solicitação de pessoa que a represente), na forma do inciso II do art. 95 da Lei n. 13.148/2015.

O parágrafo único do art. 95 da Lei n. 13.148/2015 ainda assegura que a pessoa com deficiência tenha atendimento domiciliar pela perícia médica e social do INSS, pelo serviço de saúde ou pelo serviço privado de saúde, contratado ou conveniado, que integre o SUS e pela rede socioassistencial integrante, quando seu deslocamento, em razão de sua limitação funcional e de suas condições de acessibilidade, imponha-lhe ônus desproporcional e indevido.

A perda da qualidade de beneficiário ocorre quando há o afastamento da deficiência do beneficiário, respeitados os períodos mínimos das alíneas “a” e “b” do inciso VII do *caput* do art. 222 da Lei n. 8.112/90.

O § 7º do art. 222 da Lei n. 8.112/90 assegura ao dependente com deficiência intelectual ou mental ou com deficiência grave o direito de exercer atividade remunerada, inclusive, como microempreendedor individual, sem perda da concessão ou manutenção da pensão por morte.

O art. 225 da Lei n. 8.112/90 garante o direito de opção em hipótese de cumulação de mais de duas pensões pelo beneficiário e veda a percepção cumulativa deixada por mais de um cônjuge ou companheiro.

No Regime Geral da Previdência Social, a empresa com 100 ou mais empregados deve preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou com pessoas portadoras de deficiência, ou habilitadas na seguinte proporção: até 200 empregados - 2%; de 201 a 500 - 3%; de 501 a 1.000 - 4%; de 1.001 em diante - 5%, a teor do art. 93 da Lei n. 8.213/91.

O art. 16, I, da Lei n. 8.213/91, após a redação conferida pela Lei n. 13.146/2015 (EPD), considera beneficiário do segurado o filho que tenha deficiência intelectual, mental ou deficiência grave, sendo a dependência econômica, neste caso, presumida, na forma do § 4º do mesmo dispositivo legal.

O filho, a pessoa a ele equiparada que tiver deficiência intelectual, mental ou deficiência grave não perde a pensão por morte do segurado ao completar 21 anos, conforme art. 77, II, da Lei n. 8.213/91.

O exercício de atividade remunerada pelo dependente com deficiência intelectual, mental ou deficiência grave, inclusive na condição de microempreendedor individual, não implica a perda ou a não concessão da pensão por morte (art. 77, § 6º, da Lei n. 8.213/91).

Essencial enfatizar que, no ato de requerimento de benefícios devidos pelo INSS, não serão exigidos do titular ou do beneficiário com deficiência termo de curatela (art. 110-A da Lei n. 8.213/91), desde que observados os termos do regulamento da Lei.

3. DIREITOS TRABALHISTAS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, à condição justa e favorável de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

Ora, deficiência física não é sinônimo de incapacidade, e limitação não significa inaptidão. Os trabalhos, em sua maioria, podem ser executados com eficiência por pessoas com alguma deficiência.

Observa-se que o principal obstáculo que impede a inclusão de tal grupo minoritário no mercado de trabalho é, inelutavelmente, a ausência de concretização dos direitos sociais já consagrados de forma robusta pela Constituição brasileira. Em que pese o número expressivo de pessoas com deficiência, persistem taxas muito mais altas de desemprego em relação a estes indivíduos, que variam de acordo com diversos fatores da própria deficiência, bem como com fatores contextuais. As políticas afirmativas, dentre elas o sistema de cotas, cumprem, pois, o papel de efetivar o princípio de igualdade, em seu sentido material (Pessoa, 2023).

Esclarecem as autoras que:

É patente a discriminação negativa sofrida ao longo da história pela pessoa com deficiência física, sobretudo no âmbito trabalhista, em decorrência, dentre outros fatores, da identificação de tais indivíduos como incapazes.

[...]

Configura-se um verdadeiro *apartheid* social, resultado de um processo de marginalização explícito (Pessoa, 2023).

No que diz respeito ao trabalho dito como serviço público, é assegurado o direito da pessoa portadora de deficiência se inscrever em concurso para provimento de cargos cujas atribuições lhe sejam compatíveis e reservados até 20% das vagas oferecidas no concurso (art. 5º, §2º, Lei n. 8.112/90). Portanto, o portador de deficiências tem direito a reservas de emprego e também de cargos em processos seletivos públicos (concursos).

Além disso, o Poder Executivo Federal estabelecerá, na forma da lei e ouvido o Conselho Nacional de Seguridade Social, mecanismos de estímulo às empresas que utilizem empregados portadores de deficiência física, sensorial ou mental, com desvio do padrão médio (art. 22, §4º, Lei n. 8.212/91).

Por sua vez, a Lei n. 2.213/91, em seu artigo 93, estabeleceu cotas compulsórias de vagas a serem respeitadas pelas empresas do setor privado com mais de cem empregados, observada a proporção: I - de 100 a 200 empregados, 2%; II - de 201 a 500, 3%; III - de 501 a 1.000, 4%; IV - 1.001 ou mais, 5%.

Acrescento que a dispensa do empregado deficiente ou reabilitado somente poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante. Trata-se de uma garantia no emprego e não uma forma de estabilidade.

Não há impedimento para que uma pessoa com deficiência seja contratada como aprendiz. O aprendiz com deficiência pode contar, simultaneamente, para a cota de aprendizagem e de pessoas com deficiência. Isso, porque a legislação trabalhista dispõe que não há sobreposição das cotas, já que cada uma delas tem finalidades e condições próprias. Enquanto a legislação fala na habilitação prévia ao deficiente, a aprendizagem visa justamente habilitar o aprendiz para o mercado de trabalho.

O instituto da aprendizagem pode se constituir em um importante instrumento de qualificação desse segmento, pois sequer há limite de idade (parágrafo único do art. 2º do Decreto n. 5.598/05). Não obstante, a contratação deverá ser enquadrada na cota de aprendiz.

O Estatuto da Criança e do Adolescente assegura à criança e ao adolescente, portadores de deficiência, atendimento especializado e a este último o trabalho protegido (Lei n. 8.069/90).

A Lei n. 9.867, de 10 de novembro de 1999, disciplina a instituição das Cooperativas Sociais, as quais têm a finalidade de inserir as pessoas em desvantagens no mercado econômico, por meio do trabalho, com fundamento no interesse geral da comunidade em promover a pessoa humana e a integração social dos cidadãos (art. 1º), com a organização e gestão de serviços sociossanitários e educativos; bem como o desenvolvimento de atividades agrícolas, industriais, comerciais e de serviços (art. 1º, I e II).

Importante registrar que não há regra especial quanto a formalização do contrato de trabalho com trabalhador portador de deficiência. As normas

gerais da CLT em relação ao contrato de trabalho aplicadas ao trabalhador sem deficiência também são aplicadas ao portador com deficiência.

O trabalhador com deficiência tem direito à jornada especial. Nenhuma empresa pode deixar de cumprir, já que a obrigatoriedade dessa disposição é prevista em lei. Entretanto, a necessidade da jornada especial precisa ser comprovada mediante laudo médico. Além disso, o benefício vale para qualquer tipo de deficiência, seja física, cognitiva ou mental.

Caso não precise da flexibilização de horários, ele deverá cumprir a jornada integral de trabalho como qualquer outro colaborador. Além disso, em algumas ocasiões, a empresa pode optar pelo *home office*, caso o portador de deficiência precise de muitos cuidados e assistência. Assim, a depender do grau de deficiência do trabalhador, poderá ter horário flexível ou reduzido.

É o caso, por exemplo, do trabalhador que possui acompanhamento semanal em tratamento médico (exigindo horário determinado), situação em que a empresa deverá estabelecer um horário de trabalho de tal forma que o mesmo possa realizar o tratamento (Decreto n. 3.298/99).

Não há nenhuma diferenciação quanto ao salário a ser pago ao empregado com deficiência, sendo igual aos demais empregados na mesma função, força do art. 7º, incisos XXX e XXXI, da Constituição Federal de 1988 e o art. 461 da CLT.

Vale lembrar que diferenças nos salários de empregados que executam a mesma função na empresa configura prática discriminatória. A única exceção para essa regra é nos casos de jornada reduzida, onde o portador de deficiência tem direito a um salário condizente com o número de horas trabalhadas por dia.

O empregado com deficiência tem direito ao vale-transporte normalmente, salvo se for detentor de passe livre que o isente do pagamento de passagens em transporte coletivo em todo o trecho de deslocamento entre a residência e o local de trabalho (Lei n. 6.418/85 e Decreto n. 3.691/00). É importante destacar que não é uma regra opcional; o benefício é devido por determinação legal.

A empresa é passível de autuação caso apresente a RAIS contendo informações inexatas ou declarações falsas quanto ao trabalhador com deficiência (art. 24 da Lei n. 7.998/90, c/c art. 7º do Decreto n. 76.900/75).

Não há previsibilidade legal de estabilidade para o empregado com deficiência. A dispensa de empregado com deficiência ou reabilitado, quando se tratar de contrato por prazo determinado, superior a 90 dias, e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, somente poderão

ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes.

A dispensa de um trabalhador com deficiência ensejará a contratação de outro com deficiência. Essa regra deve ser observada enquanto a empresa não tenha atingido o percentual mínimo legal. A Lei de Cotas determina a obrigatoriedade de manter um percentual mínimo de trabalhadores portadores de deficiência, conforme o número de empregados total da firma. A regra vale para empresas com 100 ou mais empregados.

Fora desse requisito, valem as regras gerais que disciplinam a rescisão do contrato de trabalho (art. 93 da Lei n. 8.213/91). Em suma, a empresa não pode desligar um colaborador com deficiência sem ter outro trabalhador com condições semelhantes. A única exceção é para o caso de justa causa.

O empregado com deficiência contratado por empresa terceirizada não conta para fins de comprovação de preenchimento da cota da tomadora de serviços. A legislação fala de reserva de cargos que devem ser preenchidos pela empresa. Dessa forma, os empregados da empresa terceirizada somente contam para esta, não para a tomadora de serviços.

A Lei Complementar n. 142/2013 garante ao segurado da Previdência Social com deficiência o direito às aposentadorias por idade reduzida e por tempo de contribuição com tempo variável, de acordo com o grau de deficiência (leve, moderada ou grave). Outra mudança da referida Lei diz respeito aos critérios de tempo de contribuição à Previdência. A aposentadoria por idade foi reduzida em cinco anos: homens aposentam-se aos 60 anos, mulheres aos 55. Já a aposentadoria por tempo de contribuição também teve o período aquisitivo reduzido e varia conforme o grau de deficiência.

O trabalhador portador de deficiência tem direito a ter um ambiente de trabalho adaptado às suas necessidades, o que inclui um banheiro para cadeirantes, rampas e outras modificações físicas no espaço; também direito à reabilitação profissional e a exercer rotinas profissionais e tarefas que sejam condizentes com sua deficiência, respeitando sua dignidade e sem prática discriminatória.

Dependendo da deficiência, o trabalhador tem direito também a equipamentos e até *softwares* que possibilitem exercer suas atividades.

Por fim, as pessoas com deficiência, assim como enfermos e idosos, também possuem prioridade na fila de julgamentos de processos trabalhistas.

4. EVOLUÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA

E, para fins de elucidar e demonstrar a visão dos juristas atuais sobre os direitos assegurados às pessoas com deficiência, apresentamos uma compilação jurisprudencial, perfilando todos os posicionamentos, de forma gradativa, desde os mais rigorosos, até os mais liberais, o que nos permite traçar a tendência dos julgados sobre o tema ora em comento.

RECURSO DE REVISTA DA PARTE AUTORA. LEI N. 13.015/2014. CPC/2015. INSTRUÇÃO NORMATIVA N. 40 DO TST. LEI N. 13.467/2017. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. REINTEGRAÇÃO. EMPREGADO COM DEFICIÊNCIA. ARTIGO 93, §1º, DA LEI N. 8.213/91. PERCENTUAL MÍNIMO DE CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADOS. COTA SOCIAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. A exigência prevista no artigo 93 da Lei n. 8.213/91 traduz obrigação ao empregador quanto ao cumprimento das cotas mínimas reservadas a empregados reabilitados ou com deficiência. Referido dispositivo consagra verdadeira ação afirmativa em benefício de pessoas que são excluídas do mercado de trabalho e muitas vezes sem condições de provar o seu potencial, a sua adaptabilidade e a possibilidade de convivência com a rotina da empresa. Contudo, sua leitura não permite concluir que, ao tratar da necessidade de contratação de substituto de mesma condição do ex-empregado dispensado, impôs que a nova admissão fosse feita na mesma localidade ou na mesma função anteriormente ocupada. Com efeito, exige-se apenas que seja observada a cota mínima prevista em lei, mesmo porque o direito ali previsto constitui garantia social, e não individual. Nesse ponto, cumpre destacar que a jurisprudência da SBDI-1 desta Corte, inclusive, se firmou no sentido de ser indevida a reintegração, ainda que não tenha havido a contratação de substituto, se, ao tempo da dispensa, resultou mantido o percentual fixado no dispositivo em comento. No presente caso, o Tribunal Regional considerou “irrelevante que a reclamada não tenha comprovado que a cota de deficientes

encontrava-se preenchida” no momento da dispensa da autora. A ré, parte interessada no aludido registro fático e detentora do ônus probatório, não opôs embargos de declaração. Assim, ao validar a dispensa da autora, a decisão recorrida ofendeu o artigo 93, §1º, da Lei n. 8.213/91. Recurso de revista conhecido e provido (Brasil, 2023).

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. EBSERH. EMPREGADO PÚBLICO. REDUÇÃO DE JORNADA SEM DIMINUIÇÃO DA REMUNERAÇÃO. POSSIBILIDADE. FILHO COM DEFICIÊNCIA. TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA - TEA. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 98, §§2º E 3º, DA LEI 8.112/1990. 1. O Tribunal Regional afastou a condenação da reclamada em obrigação de fazer consistente na redução da carga horária do reclamante, sem redução da remuneração, para acompanhamento nas terapias do filho, diagnosticado com Transtorno do Espectro Autista (TEA), ao entendimento de que “ *o autor é empregado público submetido ao regime celetista, não se equiparando à categoria dos servidores públicos e, portanto, não lhe são aplicáveis as disposições contidas na Lei n. 8.112/90, inclusive no tocante à concessão do horário especial previsto no § 2º do art. 98 do referido diploma legal*”. Considerou que, “ *diante da ausência de norma legal que autorize a pretensão aventada, não cabe a esta Justiça Especializada atuar em substituição ao legislador ordinário, criando direitos não amparados pelo ordenamento jurídico pátrio*”. 2. Todavia, a partir de uma interpretação sistemática da legislação constitucional e infraconstitucional e das convenções internacionais ratificadas pelo Brasil, extrai-se que é dever do Estado proporcionar todas as medidas necessárias ao acesso de pessoas com deficiência aos serviços de saúde e educação, de modo a estimular o pleno desenvolvimento e autonomia individuais, inclusive permitindo que seus responsáveis legais tenham carga horária de trabalho reduzida, de modo a assegurar a fruição dos direitos fundamentais assegurados pela Constituição. Sendo assim, não obstante a ausência de previsão expressa

na CLT, não há como afastar a redução de carga horária de trabalhador com filho menor, portador de TEA (Transtorno do Espectro Autista), sem prejuízo da remuneração e independente da compensação de horário, por aplicação analógica do art. 98, §§ 2º e 3º, da Lei n. 8.112/1990. Precedentes. 3. Configurada a violação do art. 277 da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido e provido (Brasil, 2023).

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI N. 13.015/2014. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISCRIMINAÇÃO DO TRABALHADOR EM RAZÃO DA SUA DEFICIÊNCIA FÍSICA E DE SUA COR DE PELE. IMPOSIÇÃO DE OBSTÁCULO À ASCENSÃO PROFISSIONAL. AUSÊNCIA DE OPORTUNIZAÇÃO DE PARTICIPAÇÃO EM PROCESSO SELETIVO. O Tribunal Regional destacou, no caso, que , “além de vitimado socialmente pela violência estrutural em razão da cor de sua pele, o reclamante também é pessoa com deficiência, tendo sido seu ingresso na empresa pela via do sistema legal de cotas, prática essa que doutrinadores chamam de ‘Discriminação Positiva’, como a possibilidade de atribuição de tratamento diferenciado a grupos historicamente discriminados com objetivo de corrigir desvantagens causadas pela Discriminação negativa, essa que causa prejuízos e desvantagens” (ALMEIDA, Silvio. *Racismo estrutural*. Pólen Produção Editorial LTDA, 2019). Esta última forma salta aos olhos nas peças processuais, com destaque aos depoimentos que provam que, mesmo habilitado para condução de veículo, como exigido pelo cargo de técnico, sequer foi oportunizado ao reclamante a participação em processo seletivo para o cargo, tendo sido, inclusive, preterido para a investidura por funcionário com menor tempo de casa, de nome Felipe, e a quem ensinou sobre o ofício, como relata a testemunha Fabrício Moreira da Paz. “A Corte *a quo* consignou que “houve promessas de promoção ao autor, o que não se efetivou quando surgiu a vaga, a despeito de aquele possuir os requisitos para preenchê-la” e que “o reclamante foi vítima de discriminação pela

empresa para fins de ascensão profissional, o que, de certo, violou seu patrimônio imaterial, atacando direito protegido pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência”. Registrou, ainda, que, “quando surgiu a vaga para a função de Técnico de Manutenção - vaga aberta pelo técnico ao qual o reclamante auxiliava -, ela foi preenchida pelo empregado Felipe Henrique Martins Mendes, com menos tempo na função do que o reclamante, conforme comprova o documento de ID 0c72871. O reclamante ainda teve que ensinar todo o trabalho para o empregado escolhido, o qual era menos experiente do que o obreiro” (fl. 269). “A Corte a quo ressaltou, também, que “o reclamante ingressou na reclamada em 2016 e buscou se habilitar como motorista categoria B, em 2019, com a expectativa da promessa de promoção que restou frustrada até o fim de seu pacto laboral. Ou seja, a empresa, gravemente, ao lhe negar o direito de conseguir uma promoção - sequer ele era consultado para o processo seletivo, como ocorria com os demais auxiliares, seus paradigmas - ela passou a transformar a deficiência física do reclamante em obstáculo, uma vez que, para a reclamada, era a condição de PCD do reclamante que impedia a promoção e não, na avaliação da qualidade do serviço que o reclamante apresentava” e salientou que “o reclamante acreditava, todos os dias, que poderia aspirar à promoção a técnico, que lhe bastaria atender aos pré-requisitos formais do cargo, como, por exemplo, ter o domínio das atribuições (provado nos autos que ensinava o serviço aos novos técnicos da sua área) e a CNH, categoria B, juntada aos autos com a réplica, com a primeira habilitação em 23/10/2019. Todavia, com o tempo, o reclamante passou a perceber que tais requisitos eram escusos ao seu esforço, que havia “requisitos informais” produzidos pela empresa, de natureza capacitista, ou seja, nada, absolutamente nada dependeria dele para obter a promoção. A reclamada tenta, em sua defesa, tipificar a violência institucional do capacitismo no ambiente do trabalho, denunciado pelo reclamante, como experiência de aborrecimentos eventuais.” Diante dos elementos narrados, a Corte Regional

concluiu que “fica configurado o dano moral, uma vez que a negação de sua inclusão, como PCD, gera intenso sofrimento, apequenando todo seu esforço e lisura com o trabalho, sentindo-se punido por ter o corpo que tem. Isso é inadmissível, de natureza gravíssima, pela intensidade do sofrimento ou da humilhação, pelos reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão e pela extensão e a duração da ofensa, nos termos do art. 223-G, da CLT.” Na hipótese dos autos, conforme delineado pela Corte de origem, houve comprovação de que o autor efetivamente teve negado a possibilidade de seu acesso à promoção, pois a reclamada transformou a deficiência física do reclamante em obstáculo à sua ascensão profissional, o que ocasionou no acolhimento da postulada indenização por danos morais. Com efeito, em face do contexto descrito, estão evidenciados a prática de ato ilícito da reclamada, onexo causal entre a conduta reprovável patronal e o dano alegado pelo reclamante e a lesão à sua esfera moral subjetiva, cuja constatação decorre de uma presunção natural (presunção *hominis*), já que são prováveis e razoavelmente deduzidos o sofrimento íntimo, o constrangimento e a situação degradante e vexatória à que se submeteu o empregado. Agravo de instrumento desprovido (Brasil, 2023).

ADOÇÃO DE REGIME DE TELETRABALHO PARA EMPREGADA COM DEFICIÊNCIA FÍSICA. REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO SEM A DIMINUIÇÃO DA REMUNERAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. No caso em análise, o Eg. Regional ratificou o entendimento adotado na sentença, no sentido de que a reclamante faz jus à jornada reduzida, com a adoção de regime misto de trabalho, sendo 4 horas presencialmente na empresa e 4 horas em teletrabalho residencial, por entender que a condição física da empregada impede a sua permanência na empresa por toda a carga horária de labor. A jornada mista, no entanto, não impossibilita o desempenho de suas atribuições profissionais inerentes à função de advogada. A decisão está calcada nos ditames

constitucionais, especialmente, os valores sociais da livre iniciativa (art. 1º, IV); a função social da propriedade (art. 170, III); a redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII) e o da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III). Não afastados, pois, os fundamentos da decisão agravada, nenhum reparo enseja a decisão. Agravo não provido, com acréscimo de fundamentação (Brasil, 2023).

5. CONCLUSÃO

Do Brasil pré-colonial até a atualidade o panorama no trato da pessoa com deficiência no país apresentou significativa evolução.

De objeto de descarte, de um mau presságio, ou de uma incorporação de uma maldição para sua tribo, a pessoa com deficiência passou a ser vista como um ser humano hábil de ser incluído na sociedade, de modo que o seu enquadramento civil atualmente pode variar proporcionalmente ao seu nível de discernimento, sem que haja perda de sua posição econômica e politicamente ativa no meio social.

Tal caminho comprova que, além de compreensão e sensibilidade, a pessoa com deficiência merece o respeito, com preservação de sua possibilidade de ser o que quiser, sem as fronteiras que antes obstaculizavam seu crescimento e sua satisfação pessoal.

No campo do direito do trabalho e diante de uma realidade marcada pela exclusão e principalmente pelo preconceito, é imprescindível que as empresas contratantes estejam verdadeiramente comprometidas com a diversidade social.

Mais do que cumprir a Lei de Cotas, a admissão de uma pessoa com deficiência requer da empresa uma política séria de inclusão que deve ser vista como uma oportunidade e, principalmente, a aceitação e respeito à diversidade, buscando não reforçar preconceitos e estereótipos existentes na sociedade.

REFERÊNCIAS

BRASIL. *Tribunal Superior do Trabalho*. Ag-AIRR-159-69.2018.5.07.0008, 6ª Turma, Relator Desembargador Convocado José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, DEJT 08/09/2023.

BRASIL. *Tribunal Superior do Trabalho*. AIRR-357-96.2021.5.10.0015, 3ª Turma, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 15/09/2023.

BRASIL. *Tribunal Superior do Trabalho*. RRAg-1000243-63.2019.5.02.0006, 7ª Turma, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 22/09/2023.

BRASIL. *Tribunal Superior do Trabalho*. RR-31-38.2021.5.06.0019, 1ª Turma, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 20/09/2023.

FIGUEIRA, Emílio. *As pessoas com deficiência na história do Brasil: uma trajetória de silêncios e gritos*. 4. ed. Rio de Janeiro: Walk Editora, 2021.

LIMA, Taisa Maria Macena de. O estatuto da pessoa com deficiência e suas repercussões na capacidade civil. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região*, Belo Horizonte. v. 60, n. 91, p. 223/234, jan./jun. 2015.

PESSOA, Flávia Moreira Guimarães; ANDRADE, Layanna Maria Santiago. *Direito ao trabalho das pessoas com deficiências: mecanismos para efetivação da inclusão social*. Disponível em: <http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=eb98676e8ee16adc>. Acesso em: 25 ago. 2023

PICCOLO, Gustavo Martins. *O lugar da pessoa com deficiência na história: uma narrativa ao avesso da lógica ordinária*. Curitiba: Appris, 2022.