

**A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO LABORAL
NA PERSPECTIVA DO CUMPRIMENTO DA COTA LEGAL PREVISTA NA
LEI Nº 8.213/1991**

***THE INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE LABOR MARKET
FROM THE PERSPECTIVE OF COMPLIANCE WITH THE LEGAL QUOTA
REQUIRED BY LAW 8.213/1991***

Cintia Batista Pereira*
Ana Luiza Souza Neves**

RESUMO: O presente estudo tem por objetivo analisar os aspectos que permeiam a inclusão efetiva da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, a partir de uma análise legal, doutrinária e jurisprudencial. Para tanto, fez-se necessária a realização do exame conjunto dos instrumentos jurídicos, que aludem à inclusão do PCD em diversas áreas da sociedade no cenário jurídico internacional e, por conseguinte, os dispositivos legais positivados no cenário jurídico interno. Desta forma, a norma jurídica utilizada como base para a pesquisa foi a Lei nº 8.213/1991, especificamente em relação à tratativa disposta em seu artigo 93, que estabelece critério objetivo para o preenchimento percentual de seus cargos com profissionais reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas. Com isso, a presente pesquisa também se dedica a se atentar aos fatos que impedem a efetiva contratação de pessoas com deficiência, o que pode ser constatado através da equívoca concepção de que o PCD seria incapaz de exercer funções profissionais, ideia estritamente agregada à discriminação. A análise também busca verificar como a inserção do PCD tem-se dado pela legislação e doutrina trabalhista brasileira.

* Doutora e Mestre em Direito Privado, com área de concentração em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais; Coordenadora e Professora do Curso de Direito Anhanguera e Professora de Especialização no IEC e na Pos-ESA. Autora de artigos e capítulos de livros e advogada militante. E-mail: cintiabpereira2020@gmail.com.

** Graduada em Direito pelo Faculdade Anhanguera de Belo Horizonte. Estagiária no Tribunal Regional Federal da 6ª Região (TRF6). E-mail: ana.souzaneves11@gmail.com.

Palavras-chave: pessoas com deficiência; mercado de trabalho; inclusão; emprego.

ABSTRACT: *The aim of this study is to analyze the aspects that permeate the effective inclusion of people with disabilities in the labor market, based on a legal, doctrinal and jurisprudential analysis. To this end, it was necessary to examine all the legal instruments that allude to the inclusion of people with disabilities in various areas of society on the international legal scenario and, consequently, the legal provisions established in the internal legal scenario. In this way, the legal norm used as a basis for the research was Law 8.213/1991, specifically in relation to the treatment provided for in its article 93, which establishes objective criteria for filling a percentage of its positions with rehabilitated professionals or qualified disabled people. With this in mind, this research also focuses on the facts that prevent people with disabilities from being effectively hired, which can be seen in the misconception that people with disabilities are incapable of performing professional duties, an idea that is strictly linked to discrimination. The analysis also seeks to verify how the inclusion of people with disabilities has been dealt with in Brazilian labor legislation and doctrine.*

Keywords: *people with disabilities; labor market; inclusion; employment.*

SUMÁRIO

- 1 INTRODUÇÃO
- 2 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA E LEGISLAÇÕES INTERNACIONAIS
- 3 O ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (LEI Nº 13.146 DE 2015) E SUA IMPORTÂNCIA NA INCLUSÃO DO PCD NA SOCIEDADE
- 4 A LEI Nº 8.213/1991 E A RESERVA OBRIGATÓRIA DE VAGAS PARA PCDS NO MERCADO DE TRABALHO
 - 4.1 O preenchimento da cota legal sob a ótica da jurisprudência trabalhista
 - 4.2 A efetiva inclusão do PCD no mercado de trabalho sob a ótica da legislação brasileira
- 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS
- REFERÊNCIAS

1 INTRODUÇÃO

A inclusão das pessoas com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho é tema de ampla atenção e de extrema importância para a sociedade, pois em um mundo cada vez mais plural e inclusivo, onde o Brasil, por meio da Constituição da República de 1988, coloca, como um dos fundamentos do seu Estado Democrático, a dignidade da pessoa humana e repudia toda e qualquer forma de discriminação, faz-se necessário criar ferramentas, políticas e ações inclusivas, também, no ambiente laboral, espaço em que se dará o presente estudo.

Assim, importante iniciar tal estudo, com os ensinamentos de Araújo e Ferraz (2010) que afirmam que a inclusão do PCD no mercado de trabalho é tema de ampla repercussão no âmbito judicial e doutrinário. No mesmo compasso, Delgado (2024, p. 954) dispõe que a jurisprudência trabalhista vem desenvolvendo reflexões significativas em relação à tutela laboral de pessoas que vivenciam situações provisórias ou permanentes de relevante fragilidade física e/ou psíquica.

Assevera destacar que a quantidade de pessoas que possuem algum tipo de deficiência no Brasil é relativamente alta. De acordo com análise realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2022), cerca de 18,6 milhões de pessoas (8,9% da população) acima dos 2 anos de idade, possuem algum tipo de deficiência.

Cabe destacar, também, que, no âmbito legislativo, visando assegurar os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, a legislação interna vem trazendo avanços relativos a formas de inclusão do PCD no mercado de trabalho.

Outrossim, Araújo (2023) destaca que por mais que as atuais disposições legislativas, emanadas pelo Poder Público, tenham como objetivo a inclusão efetiva (ou seja, material, e não meramente formal) do PCD, o que se observa é a presença de uma lacuna significativa entre o que seria o verdadeiro processo de inclusão e a realidade concreta.

Nesse contexto, importante ressaltar que o advento da Lei nº 8.213 de 1991, que trata sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, por mais notável cunho previdenciário¹ que possa carregar, foi de extrema

¹ Ainda que se esteja falando dos Direitos Sociais, insculpidos no art. 6º da Constituição da República de 1988, a atenção que se chama ao individualizar esses ramos do Direito, consiste no fato de que o presente trabalho pretende dar a devida atenção e tratativa ao PCD no ambiente laboral e não previdenciário, por mais importante que esse também seja, considerando-se a ação conjunta para a inclusão do PCD em todos os espaços sociais.

relevância para a ampliação da noção da inclusão e da equiparação de oportunidades para as pessoas com deficiência no âmbito trabalhista. O diploma legal em questão, em seu artigo 93, dispõe que as empresas que tenham mais de 100 empregados devem, obrigatoriamente, preencher uma certa porcentagem dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas (Brasil, 1991).

A doutrina trabalhista também tem servido de apoio, ao trazer posição aglutinadora do ideal da inserção dos PCDs, assim como a jurisprudência da Justiça do Trabalho, conforme se mostrará.

Assim, o presente estudo buscará apontar a discussão acerca da inclusão do PCD no mercado de trabalho, à luz da jurisprudência, doutrina e legislação trabalhista, tendo como principal objetivo verificar os aspectos que impedem a contratação dos PCDs, de forma equivalente à contratação de pessoas que não possuem nenhum tipo de deficiência, ato que tem por consequência o descumprimento do preenchimento da cota, que consubstancia em descumprimento à lei e à aplicação de penalidades. Ainda, pretende-se analisar de que forma o preconceito e a discriminação influenciam diretamente nas relações sociais trabalhistas, averiguando também as ações empresariais que criam dificuldades e empecilhos no momento da contratação e na evolução da carreira do PCD, condutas incompatíveis com o novo paradigma democrático insculpido na Constituição da República de 1988, onde se inaugurou o paradigma inclusivo do Estado Democrático do Direito, no qual todos são tratados de maneira igual e na medida das suas desigualdades.

2 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA E LEGISLAÇÕES INTERNACIONAIS

Ao realizar uma apuração histórica e autêntica acerca da evolução dos paradigmas dos direitos das pessoas com deficiência, percebe-se uma carência de fontes históricas que retratem minuciosamente tais pessoas. Com isso, retira-se uma breve e rasa conclusão de que tal carência indica a falta de prestígio social em relação aos PCDs (França, 2014).

Todavia, como resultado dos esforços de um movimento político dos PCDs, em busca de um tratamento isonômico e com os avanços legislativos internacionais e nacionais históricos, que versam sobre a inclusão e a acessibilidade desse grupo, atualmente o que se observa é uma gradual evolução em relação à tratativa acerca da inclusão dos PCDs

na sociedade, tendo como grande pilar o reconhecimento dessas pessoas a partir do tratamento humano igualitário (Ribeiro, 2018).

Não obstante, ainda assim observa-se a necessidade de muitos avanços.

Para que se tenha uma melhor noção sobre a incansável luta para a inclusão e a proteção do PCD na sociedade atual, faz-se necessário um breve esboço histórico, iniciando em Atenas e Esparta, que de acordo com Silva *et al.* (2006), nas cidades da Grécia antiga, os bebês que nasciam com alguma má formação eram sumariamente exterminados. Prática social, aceitável, sendo que até mesmo os maiores filósofos da época, como Aristóteles e Platão, estavam de acordo com o costume (Silva *et al.*, 2006).

Costa *et al.* (2022) ensinam que são quatro os paradigmas históricos vivenciados pelas pessoas com deficiência: a exclusão, a segregação, a integração e a inclusão. Assim, é possível constatar que a remota prática social, realizada na Antiguidade, encontra-se situada no paradigma da exclusão.

Durante a Idade Média, fazia-se presente o entendimento consolidado de que as pessoas com deficiência detinham poderes especiais relacionados a divindades malignas e bruxarias (Laraia, 2009), o que também era motivo para o seu isolamento social.

Com o surgimento da Era Cristã, responsável por trazer consigo fundamentos de amor ao próximo, humildade e caridade, passou-se a cultivar a ideia de que todas as pessoas eram seres criados por Deus, sendo, portanto, merecedoras de um tratamento igual e digno pela sociedade. No final da Idade Média, houve a dissolução das vassalagens feudais, o que acarretou um número expressivo de trabalhadores que não foram absorvidos pela manufatura nascente. Assim, com o início do período Renascentista, ainda no final da Idade Média, foram adotadas posturas profissionalizantes e integrativas para as pessoas com deficiência (Laraia, 2009).

Já durante o Período Moderno, a incorporação do paradigma da integração possibilitou a inserção das pessoas com deficiência na sociedade de forma gradual. Desta forma, os avanços dos estudos científicos e das questões sócio humanitárias foram responsáveis para que a deficiência passasse a ser vista como um fator humano (Costa *et al.* 2022).

Laraia (2009) afirma que, na Idade Contemporânea, foram criados diversos inventos, que vieram a facilitar o acesso ao trabalho e locomoção para as pessoas com deficiência, tais como as cadeiras de rodas, bengalas,

bastões, muletas, próteses, macas, coletes, veículos adaptados, camas móveis e o sistema Braille².

Após a I e II Guerras Mundiais, surgiram novas formas de deficiência em decorrência das mutilações causadas pela guerra (Laraia, 2009). Desta forma, os avanços acerca da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho foram acelerados em decorrência do grande número de soldados e sobreviventes da Segunda Guerra Mundial, que, de alguma forma, ficaram com sequelas e algum tipo de deficiência, principalmente física (Tree, 2024).

Importante ressaltar que no Brasil, anteriormente à promulgação da Constituição da República de 1988, a ordem jurídica internacional já havia dado indícios acerca da necessidade dos avanços legislativos em relação à inclusão das pessoas com deficiência.

Respeitável documento e grande marco na história mundial, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) de 1948, criada pela Organização das Nações Unidas (ONU), ao final da II Guerra Mundial, foi responsável por estabelecer diversos direitos no que concerne à igualdade, à liberdade, à dignidade da pessoa humana e à não-discriminação.

Por mais que tal documento não tenha citado especificamente as pessoas com deficiência, foi responsável por abrir os caminhos para discussões acerca do tema.

Ainda, acerca da legislação internacional e anteriormente à Constituição de 1988, sobre a inclusão do PCD, a ONU declarou o ano de 1981 como o Ano Internacional das Pessoas com Deficiência, de modo que é perceptível a preocupação do Direito Internacional e do ordenamento jurídico global, em proporcionar avanços acerca da inclusão dos PCDs nos mais diversos espaços sociais da sociedade.

Em 1983, a Organização Internacional do Trabalho (OIT)³ concluiu em Genebra a Convenção de nº 159, na qual convencionava acerca da Reabilitação Profissional e Emprego das Pessoas com Deficiência.

² Criado na França por Louis Braille, um jovem com deficiência visual, o sistema Braille é utilizado de forma universal na leitura e escrita por pessoas com deficiência visual, reconhecendo-se o ano de 1825 como o marco dessa grande conquista para a inclusão dos deficientes visuais na sociedade (Lemos; Cerqueira, 2014).

³ Conforme ensina Pereira. Cintia Batista (2018), no dia 28 de Junho de 1919, Hermann Müller, Ministro alemão do exterior, assinou o Tratado de *Versailles*, que foi ratificado na recém-criada Liga ou Sociedade das Nações (considerada o embrião da Organização das Nações Unidas (ONU) e em Parte XIII, o Tratado referia-se exclusivamente à criação da OIT, organismo diretamente vinculado à Sociedade de Nações para tratar dos assuntos relacionados à internacionalização das normas sobre o trabalho no mundo.

A referida Convenção buscou incentivar os Países Membros a assegurarem o direito das pessoas com deficiência de obterem um trabalho digno, no qual pudessem concomitantemente ter a conservação de um emprego, ou seja, uma certa estabilidade profissional que promova a sua integração ou a reintegração na sociedade, bem como a sua possibilidade de progressão.

Importante destacar ainda a Convenção de nº 111 da OIT, de 1958, que tratou acerca da Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão.

Tal Convenção foi responsável por cunhar o termo “*discriminação*”:

Artigo 1º

1. Para fins da presente convenção, o termo “discriminação” compreende:

- a)** Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
- b)** Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

Ainda, a referida Convenção, buscou também incentivar políticas nacionais para que os Países Membros promovessem mecanismos de promoção da igualdade de oportunidades entre os trabalhadores.

Em 2007, na cidade de Nova Iorque, nos Estados Unidos, foi celebrada a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. A Convenção teve como principal objetivo ampliar o espaço participativo de todas as pessoas, em especial, das pessoas com deficiência.

A elaboração da Convenção contou com a presença de 192 Países Membros da ONU, além de representantes da sociedade civil de todo o mundo (Ferreira; Oliveira, 2007). Ainda, é fundamental destacar que a referida Convenção, posteriormente, em 2008, foi incorporada pelo Brasil com status de Emenda Constitucional, por meio do Decreto Legislativo nº 186 de 2008 (Brasil, 2008). Seguidamente, em 2009, houve a promulgação da referida Convenção por meio do Decreto nº 6.949 de 2009 (Brasil, 2009).

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, após ser incorporada pelo Brasil, foi a responsável por propiciar a elaboração do Estatuto da Pessoa com Deficiência (Araújo, 2022), trazendo alterações significativas aos PCDs, em espaços diversos, incluindo o laboral.

3 O ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (LEI Nº 13.146 DE 2015) E SUA IMPORTÂNCIA NA INCLUSÃO DO PCD NA SOCIEDADE

Com vistas no cenário internacional dessa promoção gradativa de inclusão do PCD na sociedade, é possível constatar que o paradigma da integração, citado por Costa et al. (2022), está cedendo espaço para o paradigma da inclusão, que, a partir de agora, será analisado sob a ótica do cenário jurídico nacional.

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), também conhecida como Estatuto da Pessoa Com Deficiência, possui grande relevância no que concerne à garantia de instrumentos capazes de assegurar o efetivo exercício da cidadania, de forma igualitária, garantindo-se a satisfação dos direitos fundamentais às pessoas com deficiência.

Fato relevante a ser destacado é que a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência teve sua matriz na Convenção Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2007), que foi recebida pelo Brasil com equivalência à Emenda à Constituição⁴. Logo, a Lei nº 13.146/2015 não tem apenas caráter de lei ordinária, mas de norma de integração de uma regra constitucional (Araújo, 2022).

A referida lei traz em seu artigo 1º seus principais objetivos, bem como a forma em que foi baseada a sua formação:

Art. 1º É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

⁴ A partir da Emenda Constitucional nº 45 de 2004, o § 3º do art. 5º da Constituição determinou que os tratados e convenções internacionais que versem sobre direitos humanos e que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais (Brasil, 2004).

Parágrafo único. Esta Lei tem como base a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, ratificados pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, em conformidade com o procedimento previsto no § 3º do art. 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, em vigor para o Brasil, no plano jurídico externo, desde 31 de agosto de 2008, e promulgados pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, data de início de sua vigência no plano interno.

Ainda que o objeto de pesquisa do presente estudo seja a inclusão do PCD no ambiente laboral, cabe destacar que o Estatuto da Pessoa com Deficiência trouxe consigo significativas alterações na seara cível. Nesse contexto, Menezes e Teixeira (2016) afirmam que, no âmbito do Direito Civil, a Lei nº 13.146/2015 foi responsável por trazer uma mudança estrutural na tratativa acerca da capacidade das pessoas com deficiência.

Anteriormente à Lei nº 13.146/2015, os artigos 3º e 4º do Código Civil de 2002 estabeleciam a ideia de que a pessoa com deficiência era incapaz de exercer atos da vida civil:

Art. 3º São absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil:

[...] II - os que, por enfermidade ou deficiência mental, não tiverem o necessário discernimento para a prática desses atos [...]

Art. 4º São incapazes, relativamente a certos atos, ou à maneira de os exercer:

[...]

II - os ébrios habituais, os viciados em tóxicos, e os que, por deficiência mental, tenham o discernimento reduzido [...]

Tal noção foi superada com o advento da Lei nº 13.146/2015, que passou a entender que apenas seriam considerados absolutamente incapazes os menores de 16 anos. Em relação aos relativamente incapazes, o disposto anteriormente no inciso II do artigo 4º foi revogado em parte, excluindo-se as pessoas com deficiência do referido conceito (Brasil, 2015).

Importante destacar que o Estatuto da Pessoa com Deficiência trouxe um rol de disposições que visavam assegurar a efetiva inclusão do PCD no mercado de trabalho, garantindo-se uma igualdade de oportunidades nas formas de contratação, bem como ambientes acessíveis e inclusivos propícios a garantir condições de acesso, promoção e permanência do PCD no ambiente laborativo (Brasil, 2015).

Nesse diapasão, a lei supramencionada veda qualquer discriminação no tocante à contratação e à permanência do PCD no emprego:

Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

[...]

§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena [...]

Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.

Assim, é possível realizar a constatação de que a Lei nº 13.146/2015 buscou também garantir a efetivação do disposto no artigo 93 da Lei nº 8.213/1991, o qual impõe o dever de obediência à reserva de uma quota de 2 a 5% das vagas destinadas a contratação de pessoas com deficiência, regra de observância obrigatória para as empresas com mais de 100 empregados (Neto, 2018), conforme será analisado de forma mais detida a seguir.

4 A LEI Nº 8.213/1991 E A RESERVA OBRIGATÓRIA DE VAGAS PARA PCDS NO MERCADO DE TRABALHO

A Lei nº 8.213 de 1991 versa sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, mas possui grande relevância no tocante à discussão acerca da inserção e inclusão das pessoas com deficiência no mercado laboral.

Isso porque a referida lei dispõe que as empresas com mais de 100 empregados deverão reservar uma certa quantidade de vagas para as pessoas com deficiência:

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%.

A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXXI, veda qualquer discriminação no tocante ao salário, às formas de contratação e aos critérios de admissão da pessoa com deficiência no trabalho (Brasil, 1988). Entretanto, o que se observa é que o dispositivo em questão, por si só, não foi capaz de gerar efeitos práticos em relação a efetiva contratação do PCD pelas empresas.

Assim, de acordo com Neto (2018), a Lei nº 8.213/1991 foi responsável por garantir a efetiva contratação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, trazendo normas gerais a fim de que sua aplicação fosse efetivada em todo o território nacional. Dessa forma, percebe-se que a lei supracitada permitiu que a efetiva contratação das pessoas com deficiência pelas empresas saísse da esfera meramente formal, garantindo-se uma gradual evolução para que a efetiva inclusão se tornasse, de fato, material.

Nesse contexto, importante destacar ainda que a Lei nº 8.213, embora tenha sido promulgada em 1991, somente passou a ser regulamentada em 1999, por meio do Decreto nº 3.298/1999⁵, que imputou ao Ministério do Trabalho, a obrigação de fiscalizar seu cumprimento (Ferreira *et al.*, 2018).

⁵ Cabe ressaltar que o referido Decreto surgiu para regulamentar a Lei nº 7.853 de 1989, que trata sobre o apoio às pessoas com deficiência, bem como a sua integração social e institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplinando a atuação do Ministério Público, definindo crimes e dando outras providências (Brasil, 1989).

De acordo com Simonelli e Jackson Filho (2017, *apud* Monteiro *et al.*, 2011), dentre as barreiras associadas à inclusão efetiva das pessoas com deficiência nas empresas, estão a falta de equipamentos para atender às necessidades dessas pessoas, a ausência de acessibilidade e o desconhecimento, por parte dos gestores, das capacidades laborais das pessoas com deficiência.

Nesse sentido, Carmo *et al.* (2020, *apud* Bahia; Schommer, 2010) afirmam que o mercado de trabalho tem compromisso com o engajamento no combate ao preconceito e à discriminação a partir da criação de oportunidades de emprego para uma ampla variedade de pessoas. Declaram ainda que as empresas inclusivas atuam de forma ativa no processo de transformação da sociedade, proporcionando o desenvolvimento de potencialidades pautadas nas diferenças, atendendo às necessidades de todas as pessoas.

Pode-se constatar que a sociedade, em especial, no âmbito empresarial, possui a visão de que a pessoa com deficiência é menos produtiva, gerando menos lucros para a empresa. Carmo *et al.* (2020) afirmam que essa visão é pautada em uma série de ideias pré-concebidas, já enraizadas na sociedade. Complementam ainda que a falta de convivência com as pessoas com deficiência é o que mantém mistificadas as concepções acerca da incapacidade dessas pessoas de alcançar os padrões que são exigidos pelo mercado.

Nesse contexto, faz-se possível observar que a visão errônea que cerceia a sociedade acerca da incapacidade, incompetência e inaptidão do PCD no ambiente laboral, possui ampla relação ao conceito de capacitismo. Marchesan e Carpenedo (2021) afirmam que o capacitismo é uma forma de preconceito e discriminação contra as pessoas com deficiência, que faz parte da sociedade e envolve as capacidades que uma pessoa possui ou não. Ainda, afirmam que o imaginário traz à tona a ideia de que os PCDs não são capazes pelo simples fato de terem uma deficiência.

Assim, o capacitismo designa o preconceito em relação às pessoas com deficiência, que surge a partir do fato de que o senso comum pressupõe que o PCD possui todas as suas capacidades limitadas ou reduzidas, constituindo-se em uma pessoa “menos capaz” (Marchesan; Carpenedo, 2021).

Desta feita, observa-se que os óbices à contratação do PCD ainda são encobertos por uma cortina de discriminação.

Entretanto, como visto, a evolução legislativa tem contribuído significativamente para a sua inclusão, no mercado de trabalho, tirando

os PCDs das sombras a que outrora foram colocados por uma sociedade até então ignorante sobre o tema e que agora traz luz para uma questão tão sensível e importante, não só para o PCD, mas para toda a sociedade, já que o olhar inclusivo do PCD abre novas formas de se fazer o mesmo, contudo, sob uma nova perspectiva.

4.1 O preenchimento da cota legal sob a ótica da jurisprudência trabalhista

Observa-se que, na prática, grande parte das empresas não cumprem a cota mínima exigida pela Lei nº 8.213/1991 em relação à contratação do PCD. Tal afirmação pode ser confirmada através da expressiva quantidade de ações anulatórias de auto de infração que permeiam o judiciário trabalhista (Santos, 2016).

De acordo com Leite e Cardoso (2017), se a empresa deixar de cumprir o preenchimento das cotas estabelecidas pela Lei nº 8.213/1991, poderá ser autuada e punida com multas e indenizações. Essa apuração, após consolidada, se transforma em um auto de infração.

Nesse sentido, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região vem consolidando jurisprudências acerca do descumprimento por parte das empresas em relação ao preenchimento da cota mínima legal para pessoas com deficiência:

AÇÃO ANULATÓRIA DE AUTO DE INFRAÇÃO. COTA MÍNIMA LEGAL. EMPREGADOS DEFICIENTES E REABILITADOS. O art. 93 da Lei 8213/91, visando a dar efetividade à valorização do trabalho, impõe ao empregador uma obrigação de resultado, como forma de forçar as empresas a utilizarem de estratégias mais efetivas para integração produtiva de trabalhadores deficientes. Quando não provado o implemento de iniciativa realmente eficiente para cumprimento da cota, sobretudo quando concedidas diversas extensões de prazo para cumprimento da exigência legal, deve ser mantida a aplicação das penalidades administrativas (TRT3 - 2ª Turma. Recurso Ordinário nº 0011348-89.2023.5.03.0134. Relator: Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto. Data de julgamento: 03/09/2024).

VALIDADE DE AUTO DE INFRAÇÃO. NÃO CUMPRIMENTO DE COTA MÍNIMA LEGAL. EMPREGADOS COM DEFICIÊNCIA. AÇÃO AFIRMATIVA. CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE. 1. Trata-se de ação anulatória de auto de infração, lavrado em virtude do não cumprimento da cota mínima legal para empregados com deficiência. 2. A Constituição da República, como forma de assegurar a efetividade da dignidade humana, fixou proteção especial aos empregados com deficiência, em seu artigo 7º, inciso XXXI, em que foi estabelecido: “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”. 3. A partir do exercício do controle de convencionalidade, na forma em que expresso na Recomendação nº 123, de 07 de janeiro de 2022, do Conselho Nacional de Justiça, devem ser aplicadas as normas da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ratificada pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 186/2008, conforme o procedimento do § 3º do art. 5º da CR/88) e a Convenção 159, da OIT (ratificada pelo Brasil em 1990). 4. As empresas devem manter conduta responsável, atuando à luz dos princípios orientadores da Organização das Nações Unidas, da Organização Internacional do Trabalho e da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico para a promoção do desenvolvimento inteligente, sustentável e inclusivo, conforme compromisso assumido pelo Brasil na Agenda Global 2030 de Direitos Humanos das Nações Unidas. 5. A legislação infraconstitucional, com o objetivo de imprimir efetividade e eficácia ao estuário normativo retro e atingir a finalidade de inclusão dos trabalhadores deficientes e reabilitados no mercado de trabalho, dispôs no artigo 93, da Lei nº 8213/91, cotas (de 2% a 5%) que devem ser cumpridas pelas empresas que contam com mais de 100 empregados. 6. As medidas adotadas pela empresa para o preenchimento das cotas devem ser efetivas, não alcançando o objetivo da norma os atos destituídos de conteúdo prático, objetivo e eficiente. Ressalte-se que, além de obrigação legal, o

cumprimento das cotas advém da responsabilidade social da empresa. 7. Recurso ordinário conhecido e desprovido no aspecto. (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010307-81.2022.5.03.0018 (ROT); Disponibilização: 20/04/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1277; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator(a)/Redator(a) Paula Oliveira Cantelli).

Nesse contexto, observa-se que quando as empresas deixam de cumprir a obrigação legal de composição de certa porcentagem de seus cargos com PCDs, desde que fique demonstrado que não houve o efetivo empenho da empresa para a consolidação dessa contratação, são autuadas com uma penalidade administrativa, que pode ter efeitos de repressão e correção de tal ato.

De acordo com a decisão do Agravo Regimental em Mandando de Segurança nº 0014655-31.2024.5.03.0000, do Tribunal Regional do Trabalho da 3^a Região,

[...] os autos de infração lavrados pelos auditores fiscais do trabalho possuem presunção de veracidade e legalidade, exigindo-se, para o afastamento liminar de seus efeitos, a formação do contraditório e a robustez incontestável dos fundamentos mencionados.

Ainda, a referida decisão afirma que o Colendo Tribunal Superior do Trabalho vem adotando o entendimento de que a empresa deve adotar, para preenchimento da cota mínima legal, uma postura ativa, consistente e perene, sendo que

[...] não se mostra suficiente ao atingimento dessa finalidade tão somente o emprego de atos formais ou atitudes cômodas por parte da empresa com o fim de se desvencilhar da obrigação de cumprimento da cota mínima de contratação de pessoas com deficiência ou reabilitados.

Ao buscar inserir e manter o PCD, a jurisprudência lhe concede “garantia provisória” de emprego com base no disposto no § 1º do artigo 93 da Lei nº 8.213/1991:

[...] § 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) [...].

Nesse sentido, dispõe o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

NULIDADE DA DISPENSA. EMPREGADO COM DEFICIÊNCIA. OBSERVÂNCIA AOS REQUISITOS LEGAIS. A meta fixada no artigo 93 da Lei 8.213/1990 visa à concretização dos direitos fundamentais à dignidade (artigo 1º, III e IV, da CF) e à isonomia (artigos 3º, IV; 5º, LVI; 7º, XXXI, e 37, VIII, da CF), os quais são especialmente assegurados às pessoas com deficiência pela Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Decreto 6.949/2009), que tem natureza de emenda constitucional, e pela Lei 7.853/1989, no plano infraconstitucional. A norma é clara ao fixar às empresas percentuais mínimos de preenchimento dos cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, assim como ao condicionar a dispensa desses empregados à contratação de outro em condição semelhante. Não atendidos os requisitos legais, considera-se nula a dispensa. (TRT3 - 9ª Turma. Recurso Ordinário nº 0010671-29.2022.5.03.0026. Relator: Weber Leite de Magalhães Pinto Filho. Data de julgamento: 31/01/2024).

Nesse mesmo sentido, Ferreira et al. (2018) afirmam que sem a “garantia” a qual se refere o § 1º do artigo 93 da Lei nº 8.213/1991, haveria um retrocesso na efetividade da inclusão do PCD no trabalho.

Assim, pode-se depreender a ideia de que caso não houvesse a disposição legal que garanta, ainda que de forma provisória, um maior lapso temporal de permanência do PCD no emprego, bem como condiciona a sua dispensa à precedente contratação imediata de outro semelhante, haveria uma maior vulnerabilidade em relação a dispensas arbitrárias, injustificadas e imotivadas por parte dos empregadores.

Pelo exposto, a jurisprudência trabalhista, em especial do E. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, ora analisada, concorre para a promoção dos PCDs no mercado de trabalho e bem assim, na sua manutenção, seja ao manter os autos de infração corretamente lavrados pelos auditores fiscais do trabalho, ante a verificação do descumprimento da lei, assim como na manutenção dos PCDs no mercado de trabalho ao impedir que desligamentos de PCDs sejam processados, sem que a empresa comprove a garantia do mínimo legal.

Em se tratando da promoção da inclusão dos PCDs pelo Poder Judiciário, importante mencionar a Resolução nº 401, de 16/06/2021, do Conselho Nacional de Justiça, CNJ, que, incrementando a inclusão do PCD, em todas os espaços sociais, dispôs sobre o desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares, e regulamentou o funcionamento de unidades de acessibilidade e inclusão, o que serve de ferramenta eficaz (material e não apenas formal, como já mencionado) dos PCDs.

Assim, o Estado, por meio dos juízes, jurisprudência trabalhista e CNJ, confirmam o conjunto de ações adotadas para a promoção do PCD no mercado de trabalho.

4.2 A efetiva inclusão do PCD no mercado de trabalho sob a ótica da legislação brasileira

A promoção gradativa acerca da inclusão do PCD no cenário internacional propiciou e incentivou a ordem jurídica interna a priorizar e garantir a efetividade e assecuração dos direitos fundamentais inerentes à pessoa com deficiência. O artigo 7º da Constituição da República de 1988 trouxe consigo um rol de direitos trabalhistas que visam a melhoria nos aspectos da inclusão social dos trabalhadores. Dentre estes direitos, no inciso XXXI do referido dispositivo, ficou consolidada a vedação a qualquer discriminação no tocante a salário e em relação aos critérios de admissão da pessoa com deficiência (Brasil, 1988).

Nesse sentido, além do capacitismo, a acessibilidade é outro fator que pode obstar a contratação de pessoas com deficiência. Assim, Silva e Helal (2017, *apud* Simonelli; Camarotto, 2011) reiteram o fato de que o direito à acessibilidade não torna uma sociedade verdadeiramente acessível a todos, apenas minimiza as iniquidades existentes para as pessoas com deficiência, permitindo-lhes usufruir de oportunidades até então inexistentes, abrindo espaços de autonomia e conquista de outros direitos inacessíveis.

Posteriormente à Constituição de 1988, foi sancionada a Lei nº 7.853 de 1989, que, conforme Silva e Helal (2017), foi a responsável por estabelecer uma rede de apoio às pessoas com deficiência. Logo, foram estabelecidas normas gerais que visavam assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais dos PCDs, incluindo-se o direito ao trabalho (Brasil, 1989).

Do mesmo modo, a lei supramencionada incumbiu ao Poder Público e seus órgãos a obrigação de viabilizar a formação profissional do PCD, bem como a garantia de acesso aos serviços relativos à profissionalização dessas pessoas, garantindo-se, dessa forma, a inserção das pessoas com deficiência nos setores públicos e privados (Brasil, 1989).

Cabe destacar também que lei supracitada, em seu artigo 2º, inciso III, alínea “d”, impôs a necessidade de adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho em favor das pessoas com deficiência, tanto no setor público, quanto no setor privado.

Nesse ínterim, a Lei Previdenciária nº 8.213, de 1991, foi responsável por estabelecer um percentual de contratação obrigatório de pessoas com deficiência pelas empresas públicas e privadas, em função do número de funcionários (Silva; Helal, 2017).

Assim, pode-se tirar uma breve conclusão de que a obrigação de preenchimento mínimo legal de cotas para PCDs nas empresas, imposta pela mencionada lei decorreu propriamente de lei anterior, qual seja, a Lei nº 7.853/1989. Desta forma, observa-se que a Lei nº 8.213/1991 foi responsável por integrar e efetivar o dispositivo de uma norma infraconstitucional preexistente.

Ainda sob a ótica da legislação interna, fato relativamente recente, que se consolidou através da Lei nº 14.133 de 2021, foi a exigibilidade de comprovação por parte de empresas licitantes de que cumprem a exigência de reserva de cargos para as pessoas com deficiência e os reabilitados da Previdência Social, requisito obrigatório na fase de habilitação (Brasil, 2021). A referida lei, também conhecida como a nova Lei de Licitações, dispõe sobre as normas de licitação e contratação para a Administração Pública (Brasil, 2021).

De forma semelhante, a lei supramencionada ainda visa garantir que essa comprovação não seja apenas para assegurar a participação da empresa no processo licitatório. Nesse sentido, dispõe:

Art. 116. Ao longo de toda a execução do contrato, o contratado deverá cumprir a reserva de cargos

prevista em lei para pessoa com deficiência, para reabilitado da Previdência Social ou para aprendiz, bem como as reservas de cargos previstas em outras normas específicas.

Ou seja, é necessário que o efetivo preenchimento legal de cargos com PCDs deve permear a empresa durante toda a execução do processo licitatório, evitando-se, dessa forma, que as empresas contratem PCDs apenas com a finalidade de se habilitarem para o processo licitatório.

A lei anterior de licitações (Lei nº 8.666/1993) dava tão somente preferência a tal quesito como critério de desempate no procedimento licitatório. Nesse sentido, a referida mudança trouxe consigo um salutar avanço da inclusão do PCD no mercado de trabalho. Entretanto, não se pode ignorar o impacto causado às contratações públicas, em razão dos desafios enfrentados pelas empresas na atração, contratação e retenção desses profissionais (Nasciutti, 2024), ainda que, muitas vezes, os óbices à efetiva contratação das pessoas com deficiência são criados pelas próprias empresas, que são permeadas com a errônea visão do capacitismo.

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) avançou sobremaneira no tema e incluiu grande novidade em relação à inclusão do PCD no mercado de trabalho:

Art. 75-F. Os empregadores deverão dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022).

O referido dispositivo, que foi incluído pela Lei nº 14.442/2022, passou a incluir as pessoas com deficiência como prioritárias de vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto.

Nesse sentido, Maia *et al.* (2023) afirmam que as políticas de redução de desigualdades, vistas por um viés pragmático, têm integrado os planos de metas de governos, os quais vão desde estratégias adotadas internacionalmente até a elaboração de políticas nacionais de incentivo.

Com viés na dignidade da pessoa humana, a compatibilização do trabalho do ser humano com a sua condição física, mental, intelectual ou sensorial integra o atributo da cidadania, bem como os valores sociais do trabalho e da igualdade (Maia *et al.*, 2023). Valores que vem sendo observados e cumpridos sob a perspectiva da legislação trabalhista brasileira, conforme acima demonstrado.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

À luz do exposto, o cenário de mudanças gradativas em relação à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, bem como na sociedade em geral, proporcionou efetivas mudanças para essas pessoas.

A Constituição da República de 1988 busca garantir que o PCD seja incluído em todas as esferas da vida social, como no trabalho, na educação e no lazer. Nesse sentido, os direitos e garantias fundamentais que permeiam a ordem jurídica interna, visam propiciar que todas as pessoas possam viver uma vida digna, em condições de iguais direitos e liberdades, garantindo-se, dessa forma, a efetiva prevalência do princípio da dignidade da pessoa humana.

Ainda que se façam necessários alguns avanços em relação à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, pôde-se observar que tanto no cenário internacional, como no cenário interno, ocorreram mudanças significativas acerca da inclusão do PCD no mercado laboral e essas mudanças têm impactado a vida dos PCDs ao ocuparem posições laborais impensáveis em alguns momentos da história.

Desta forma, dentre os principais instrumentos legislativos citados no presente estudo, a Lei nº 8.213/1991 deteve elevado grau de relevância, se comparada com legislações antecedentes, pois foi a primeira legislação interna a garantir que a inclusão do PCD na seara laboral saísse da esfera estritamente formal e passasse a adentrar na esfera material, garantindo-se a efetiva inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho por meio de mecanismos punitivos pelo descumprimento da exigência legal. A inserção ao artigo 75-F da CLT também é considerado um grande avanço na proteção e promoção do PCD no mercado de trabalho.

Não se pode deixar também de destacar que a doutrina e jurisprudência trabalhista seguem o mesmo compasso ao convalidar ações de promoção à inserção, permanência e promoção do PCD no mercado laboral, conforme analisado no curso do presente artigo.

Nesse sentido, ainda se fazem presentes resistências por parte das empresas na regularização da efetiva contratação do PCD. A ausência de informações e equívocos consolidados na sociedade acerca das pessoas com deficiência contribuem para essas resistências.

Desta feita, conclui-se que a discriminação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho está relacionada a aspectos intrínsecos que permeiam toda a sociedade, que consistem na visão errônea de que a pessoa com deficiência é, se comparada com outros profissionais, incapaz, inabilitada, e desqualificada para exercer funções laborativas.

Assim, faz-se necessária a inauguração de um paradigma que vá além da efetiva inclusão do PCD na sociedade, sendo necessária a incorporação de nuances intelectuais e cognitivas que auxiliem na evolução do pensamento humano que, de forma automática, associe a imagem da pessoa com deficiência como impossibilitada de exercer qualquer função profissional. E o que pode ser suportado com a legislação, a doutrina e a jurisprudência trabalhista, que por essência, é protetiva de todo ser obreiro.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Isabela Herculano Cabral de. *Pessoa com deficiência (PCD): evolução legislativa sobre o acesso a cargos públicos*. Tese (Bacharel em Direito) - Universidade Federal do Ceará. Fortaleza, 2023. Disponível em: <http://repositorio.ufc.br/handle/riufc/76696>. Acesso em: 29 set. 2024.

ARAÚJO, Luiz Alberto David. A proteção internacional dos direitos das pessoas com deficiência e a ordem interna nacional. *Enciclopédia Jurídica da PUCSP* - Tomo Direito Internacional, Edição 1, 2022. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/483/edicao-1/a-protecao-internacional-dos-direitos-das-pessoas-com-deficiencia-e-a-ordem-interna-nacional>. Acesso em: 03 set. 2024.

ARAÚJO NETO, Reinaldo José de. *A efetividade da contratação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: aplicabilidade da lei de cotas e estatuto da pessoa com deficiência*. Tese (Bacharel em Direito) - Centro Universitário Tabosa de Almeida. Carauru, 2018. Disponível em: <http://repositorio.asc.es.edu.br/bitstream/123456789/1518/1/TCC%20-%20REINALDO%20NETO.pdf>. Acesso em: 27 set. 2024.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*: aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1943.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, 1988.

BRASIL. *Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989*. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - CORDE, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos e difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Brasília, 1989.

BRASIL. *Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, 1991.

BRASIL. *Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015*. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, 2015.

BRASIL. *Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021*. Lei de Licitações e Contratos Administrativos. Brasília, 2021.

CARMO, Marwin Machay Indio do Brasil do; GILLA, Clarissa Garcia; QUITERIO, Patricia Lorena. Um estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. *Revista Interação em Psicologia*. Vol. 24, nº 01, 2020. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/psicologia/article/view/59972>. Acesso em: 03 set. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). *Resolução nº 401 de 16 de junho de 2021*. Dispõe sobre o desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares, e regulamenta o funcionamento de unidades de acessibilidade e inclusão. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3987>. Acesso em: 06 out. 2024.

COSTA, Sirlene Caxias da *et al.* Paradigmas históricos da inclusão e da educação de pessoas com deficiência visual. *Revista Diálogos e Perspectivas em Educação Especial*, v. 9, nº 01, p. 89-102, jan.-jun., 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 21. ed. Editora Juspodivm, 2024.

FERREIRA, Vandir da Silva; OLIVEIRA, Lilia Novais. Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência. *Revista Reviva*, Ano 4 - 2007 - PRODIDE. p. 52-56.

FERREIRA, Vitor Siqueira; FERREIRA, Vitor; SAMPAIO, Thiago da Silva. Empregabilidade de pessoas com deficiência: avanços e desafios. *Anais do 10º Salão Internacional de Ensino, Pesquisa e Extensão - SIEPE* Universidade Federal do Pampa, Santana do Livramento, 2018. Disponível em: https://guri.unipampa.edu.br/uploads/evt/arq_trabalhos/17649/seer_17649.pdf. Acesso em: 28 set. 2024.

FRANÇA, Tiago Henrique. A normalidade: uma breve introdução à história social da deficiência. *Revista Brasileira de História & Ciências Sociais*. Vol. 6, nº 11, 2014. Disponível em: <https://periodicos.furg.br/rbhcs/article/view/10550>. Acesso em: 07 set. 2024.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua* (PNAD), 2022.

LARAIA, Maria Ivone Fortunato. *A pessoa com deficiência e o direito ao trabalho*. Tese (Mestrado em Direito das Relações Sociais) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2009, p. 21.

LEITE, Fernanda Menezes; CARDOSO, Jair Aparecido. Sistema de cotas para pessoas com deficiência no setor privado: questões controversas e combate à discriminação. *Revista Paradigma*. Ribeirão Preto - SP, a. XXII, v. 26, n. 2, p. 316-339, jul./dez. 2017.

MAIA, Cinthia Meneses; SOUSA, Jackeline Ribeiro e; SANTOS, Erik Queiroz dos. O teletrabalho como facilitador para as pessoas com deficiência (PCD) no mercado de trabalho. *Revista da Escola Judicial do TRT4*, v. 5, n. 9, 2024. Disponível em: <https://rejtrt4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/240>. Acesso em: 29 set. 2024.

MARCHESAN, Andressa; CARPENEDO, Rejane Fiepk. Capacitismo: entre a designação e a significação da pessoa com deficiência. *Revista Trama*, Vol. 17, nº 40, 2021, p. 45-55.

MENEZES, Joyceane Bezerra de; TEIXEIRA, Ana Carolina Brochado. Desvendando o conteúdo da capacidade civil a partir do estatuto da pessoa com deficiência. *Pensar*, Fortaleza, v. 21, n. 2, p. 568-599, maio/ago. 2016.

NASCIUTTI, Fernanda; DANTAS, Ana Luisa; BERMAN, José Guilherme. *O cumprimento da cota de PCDs exigida na nova lei de licitações*. 2024. Disponível em: https://www.jota.info/artigos/o-cumprimento-da-cota-de-pcds-exigida-na-nova-lei-de-licitacoes?utm_campaign=jota_info__ultimas_noticias__destaques__1292024&utm_medium=email&utm_source=RD+Station. Acesso em: 14 set. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - ONU. *Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU (1945)*. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 08 set. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção nº 111: Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão*, 1958.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção nº 159: Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes*, 1983.

PEREIRA, Cintia Batista. *Caminhos para fortalecer o sindicato: os novos desafios da OIT*. Tese de Doutorado - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Direito. Belo Horizonte, 2018.

RIBEIRO, Thiago Helton Miranda *et al.* *Direitos das pessoas com deficiência: estudos em homenagem ao professor Daniel Augusto Reis*. Pará de Minas, MG: VirtualBooks Editora, 2018. Disponível em: <https://biblioteca.cofen.gov.br/wp-content/uploads/2019/06/Direitos-das-pessoas-com-Defici%C3%Aancia-Estudos-em-Homenagem-ao-Professor-Daniel-Augusto-Reis.pdf>. Acesso em: 07 set. 2024.

SANTOS, Jackson Passos. *Pessoa com deficiência: a função social da reserva legal no mercado de trabalho e a ação anulatória de auto de infração - uma alteração legislativa necessária*. Tese de Doutorado - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2016.

SILVA, Alice Gerlane Cardoso da; HELAL, Diogo Henrique. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro: perspectivas e desafio. *Revista FSA*, Teresina PI, v. 14, n. 5, art. 2, p. 32-54, set./out. 2017.

SILVA, Marizete T. Nascimento *et al.* Aspectos históricos da pessoa com deficiência. *Educere ET Educare - Revista de Educação*. Vol. 1, nº 1, p. 103-108, 2006.

SIMONELLI, Angela Paula; JACKSON FILHO, José Marçal. Análise da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho após 25 anos da lei de cotas: uma revisão da literatura. *Cad. Bras. Ter. Ocup.*, São Carlos, v. 25, n. 4, p. 855-867, 2017.

TREE. *Conquistas de pessoas com deficiência ao longo da história*. São Paulo, 2024. Disponível em: <https://treediversidade.com.br/conquistas-de-pessoas-com-deficiencia-ao-longo-da-historia>. Acesso em: 07 set. 2024.