

REVISTA ELETRÔNICA



COTAS E O DIREITO DO TRABALHO

REVISTA ELETRÔNICA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO PARANÁ

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO PARANÁ

PRESIDENTE

Desembargador
CÉLIO HORST WALDRAFF

VICE-PRESIDENTE

Desembargador
MARCO ANTÔNIO VIANNA MANSUR

CORREGEDORA REGIONAL

Desembargador
BENEDITO XAVIER DA SILVA

EDITOR CHEFE

Desembargador
LUIZ EDUARDO GUNTHER

ASSESSORA EDITORIAL

Patrícia Eliza Dvorak

COLABORADORES

Secretaria Geral da Presidência
Assessoria da Direção Geral

APOIO À PESQUISA

Elisandra Cristina Guevara Millarch

FOTOGRAFIAS E IMAGENS

Assessoria de Comunicação
Acervos digitais (Creative Commons)

Catálogo: Sônia Regina Locatelli - Analista Judiciário - CRB9/546

R454 Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná [recurso eletrônico]. / Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. - n. 1 (out. 2011)-
. - Dados eletrônicos. - Curitiba, 2019-

Mensal

ISSN 2238-6114

Modo de acesso: <https://www.trt9.jus.br>

1. Direito do trabalho - periódicos. 2. Processo do trabalho - periódicos.

I. Título

CDU: 331:347.9(05)

Edição temática - Periodicidade Mensal
Ano XIV - 2025 - n.142

EDITORIAL

A edição desse mês trata da **Cotas e o Direito do Trabalho**.

Alberto Bezerra de Melo e Filliphi Alef dos Santos Bandeira Moraes apresentam uma abordagem sobre os direitos das Pessoas com Deficiências (PcD's) e a garantia que a lei confere na regulamentação das relações de direito ao mercado de trabalho.

Samara Fernandes dos Santos e Daniel Cerdeira de Souza estudam a literatura sobre a experiência de pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho.

Thaís Almeida Martins e Maria Marta Lopes Flores analisam o Projeto de Lei nº 6.159/2019 o qual altera a forma de cumprimento da Lei nº 8.213 de 1991 e discutem os possíveis impactos e desvantagens que acarretaram na vida das pessoas com deficiências que trabalham ou pretendem ser inseridas no mercado de trabalho.

Ricardo José das Mercês Carneiro e Patrícia Pugliesi Carneiro verificam os principais resultados obtidos após 32 anos da Lei 8.213/1991, que instituiu cotas de emprego na iniciativa privada para pessoas com deficiência, tomando como base os resultados apresentados na PNAD/2022 que apontam para uma estagnação na ocupação das vagas de trabalho formal pelas pessoas com deficiência

Gabriele Cristina Pereira Xavier, Heloyza Santos Oliveira, Mayara Dewmes Ribeiro Amaral e Cleidilene Freire Souza investigam a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, trazendo abordagens desde a sua conceitualização das pessoas com deficiência, bem como as evoluções legislativas nacionais e internacionais desde a década de 40 até os dias atuais.

Como artigos especiais Ben-Hur Silveira Claus estuda o dever legal de o executado indicar, após intimado pelo juízo da execução, quais são os bens sujeitos à penhora, sob pena de incorrer em ato atentatório à dignidade da justiça e responder pela respectiva sanção pecuniária de multa de até 20% do valor em execução e Edmilsa Maria Nina da Silva analisa criticamente os mecanismos de proteção dos direitos fundamentais no Brasil, com especial atenção ao desenvolvimento histórico do controle de constitucionalidade e à incorporação dos direitos humanos internacionais no ordenamento jurídico interno.

Acórdãos complementam o tema.

Desejamos a todos boa leitura!

SUMÁRIO

Artigos

- 7 Uma análise da inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiências: desafios e tendências - Alberto Bezerra de Melo e Filliphi Alef dos Santos Bandeira Morais
- 20 Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho – Revisão da literatura -Samara Fernandes dos Santos e Daniel Cerdeira de Souza
- 43 A política de cotas trabalhistas para pessoas com deficiência - Thaís Almeida Martins e Maria Marta Lopes Flores
- 61 Inclusão da pessoa com deficiência e PNAD 2023: por que é necessária uma revisão da Lei de Cotas por um modelo mais inclusivo? Ricardo José das Mercês Carneiro e Patrícia Pugliesi Carneiro
- 84 A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho - Gabriele Cristina Pereira Xavier, Heloyza Santos Oliveira, Mayara Dewmes Ribeiro Amaral e Cleidilene Freire Souza

Artigos especiais

- 107 Dever legal do executado – indicar quais são os bens sujeitos à penhora (CPC, art. 774, V) - Ben-Hur Silveira Claus
- 141 O Controle de Constitucionalidade e de Convencionalidade das normas trabalhistas no Brasil: um olhar crítico sobre as decisões da corte IDH e as reformas legislativas - Edmilsa Maria Nina da Silva

Acórdãos

- 159 Processo nº 0000472-76.2018.5.09.0007 (ROT) da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Relator Valdecir Edson Fossatti

- 181 | Processo nº 0000622-63.2024.5.09.0325 (ROT) da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Relator Arnor Lima Neto
- 188 | Processo nº 0001071-10.2021.5.09.0007 (RORSum) da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Relator Paulo Ricardo Pozzolo
- 201 | Processo nº 0000372-22.2021.5.09.0006 (ROT) da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Relator Eduardo Milleo Baracat

UMA ANÁLISE DA INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS: DESAFIOS E TENDÊNCIAS

AN ANALYSIS OF INCLUSION IN THE LABOR MARKET OF PEOPLE WITH DISABILITIES: CHALLENGES AND TRENDS

ANÁLISIS DE LA INCLUSIÓN EN EL MERCADO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: DESAFÍOS Y TENDENCIAS

Alberto Bezerra de Melo
Filliphi Alef dos Santos Bandeira Morais

RESUMO

Este artigo científico apresenta uma abordagem sobre os direitos das Pessoas com Deficiências (PcD's) e a garantia que a lei confere na regulamentação das relações de direito ao mercado de trabalho, partindo do pressuposto de que a inclusão de Pessoas com Deficiência (PcD's) no mercado de trabalho brasileiro, aludindo acerca da complexidade inerentes à condição de ser deficiente e as transformações em nível social e organizacional, sucedidas ao longo das últimas décadas. Para tanto, inicialmente são apresentadas informações sobre a Legislações brasileiras especificamente na Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Em ato contínuo, discorre-se sobre as presunções existentes concernentes ao assunto abordado, apresentando diversos entendimentos e classificações, ressaltando a importância do estudo e natureza jurídica. Ainda, foi realizada a abordagem no que se refere aos direitos da Pessoa com Deficiência (PcD's), a importância da sua inserção e

Alberto Bezerra de Melo

Doutor em Direito Constitucional pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas). Rua Dom José Gaspar, 500, Coração Eucarístico, Belo Horizonte – MG, CEP: 30535-900. E-mail: albertobezerrademelo@yahoo.com.br

Filliphi Alef dos Santos Bandeira Morais

Graduando em Administração pela Universidade Federal do Amazonas (UFAM). Avenida General Rodrigo Octavio Jordão Ramos, 1200, Coroado I, Manaus - AM, CEP: 69067-005 E-mail: filliphi.morais@gmail.com

proteção no âmbito do mercado do trabalho. Vale ressaltar, que o método de abordagem utilizado na pesquisa é de cunho científico, de procedimento histórico, com utilização das técnicas de pesquisa bibliográfica. Assim, constata-se a ausência de um projeto estruturado para as práticas de governança que integrem às estratégias da inclusão na organização o que pode dificultar o cumprimento da Lei Brasileira de inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

Palavras-chave: Pessoa com deficiência; mercado de trabalho; revisão sistemática da literatura.

ABSTRACT

This scientific article presents an approach to the rights of People with Disabilities (PwD's) and the guarantee that the law provides in the regulation of legal relations in the labor market, based on the assumption that the inclusion of People with Disabilities (PwD's) in the market of Brazilian work, alluding to the complexity inherent to the condition of being disabled and the transformations at a social and organizational level that have occurred over the last few decades. To this end, information is initially presented about Brazilian legislation specifically in Law No. 13,146, of July 6, 2015, which establishes the Brazilian Law for the Inclusion of Persons with Disabilities (Statute of Persons with Disabilities). In a continuous act, the existing presumptions regarding the subject addressed are discussed, presenting different understandings and classifications, highlighting the importance of the study and its legal nature. Furthermore, an approach was taken regarding the rights of Persons with Disabilities (PwD's), the importance of their insertion and protection in the labor market. It is worth highlighting that the approach method used in the research is scientific in nature, with a historical procedure, using bibliographic research techniques. Thus, there is a lack of a structured project for governance practices that integrate inclusion strategies in the organization, which can make it difficult to comply with the Brazilian Law on the inclusion of Persons with Disabilities (Statute of Persons with Disabilities).

Keywords: Person with disability; job market; systematic literature review.

RESUMEN

Este artículo científico presenta un enfoque de los derechos de las personas con discapacidad (PcDs) y la garantía de que la ley regula los derechos del mercado laboral, suponiendo que la inclusión de las personas con discapacidad (PcDs) en el mercado laboral brasileño, aludiendo a la complejidad inherente a la condición de ser discapacitado y a

los cambios sociales y organizativos que han tenido éxito en las últimas décadas. Con este fin, la información sobre la legislación brasileña se presenta específicamente en la Ley No. 13.146, de 6 de julio de 2015, que establece la Ley Brasileña para la Inclusión de Personas con Discapacidad (Estatuto de las Personas con Discapacidad). En un acto continuo, se habla de los supuestos que existen en relación con el tema abordado, presentando diversos entendimientos y clasificaciones, destacando la importancia del estudio y la naturaleza jurídica. Además, se ha adoptado el enfoque de los derechos de las personas con discapacidad, la importancia de su integración y protección en el mercado laboral. Cabe señalar que el método de enfoque utilizado en la investigación es de sello científico, de procedimiento histórico, con el uso de técnicas de investigación bibliográfica. Así pues, se observa la falta de un proyecto estructurado de prácticas de gobernanza que se integre en las estrategias de inclusión de la organización, lo que puede dificultar el cumplimiento de la Ley brasileña sobre la inclusión de las personas con discapacidad (Estatuto de las personas con discapacidad).

Palabras clave: Personas con discapacidad; mercado laboral; revisión sistemática de la literatura.

1 INTRODUÇÃO

Ao escolher o tema A inclusão de Pessoas com Deficiência (PcD's) no mercado de trabalho, mostrar-se-á a importância do tema à luz do direito, amparado pela Lei nº13.146, de 6 de julho de 2015. Este artigo dará a oportunidade de conhecer e nos aprofundar nos direitos garantidos aos Pessoas com Deficiência (PcD's), embora sendo este um assunto complexo, faz-se necessária uma profunda reflexão para que se evitem tais desigualdades.

A problemática apresentada ampara-se na investigação da análise sobre o crescimento gradativo por meio de contratações das Pessoas com Deficiência (PcD's) nas empresas, o que pode ser considerado uma conquista apreciada pela aprovação da Lei 8.213/91, garantido assim, a inclusão empresarial.

Como fonte de justificativa, sob o ponto de vista ideológico e metodológico, no sentido de atuação das empresas na contratação, faz-se referências as estratégias práticas e teóricas sendo elucidativas, através de diretrizes, resoluções, e ações pertinentes no trajeto de inclusão e planejamento, influenciando desta forma, no investimento do profissional com Deficiência (PcD's)

O cerne dessa discussão surgiu através das problemáticas levantadas, sendo estas: A inclusão de Pessoas com Deficiência (PcD's) no mercado de trabalho;

A capacitação profissional, escolaridade e a política de integração dos mesmos. Em alinhamento com o problema de pesquisa, foi definido como objetivo geral analisar como as empresas planejam a inclusão de Pessoas com Deficiência (PcD's) no mercado de trabalho.

Entretanto os objetivos específicos delineados são: Identificar os aspectos facilitadores a contratação; analisar a influência de fatores relacionados à capacitação profissional e Identificar e Analisar os desafios e tendências observadas diante da possibilidade de contratação, verificando as políticas de acessibilidade.

A relevância dessa temática está em trazer um levantamento do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) que aponta cerca de 8,4% da população brasileira acima de 2 anos de idade – o que representa 17,3 milhões de pessoas – apresenta e/ou adquire algum tipo de deficiência. Durante a referida pesquisa, observou-se que quase metade dessa parcela (49,4%) é composta por pessoas idosas. Tais informações fazem parte da Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) datada do ano de 2019, sendo divulgada no dia 26/08/2021, o referido levantamento fora realizado em parceria com o Ministério da Saúde.

Desta maneira, tal realidade faz com que a educação seja um fator cada vez mais importante na disputa por um emprego e entre aqueles com deficiência não se diferenciam. Essa questão vem sendo discutida na literatura que ratifica tal área, em que se considera fundamental a qualificação da população com deficiência, visto que a concorrência e competitividade para ingressar no mercado de trabalho é cada vez maior (ARAÚJO; SCHIMDT, 2006; RIBEIRO; LIMA, 2010).

O referencial de análise adotado para dar sustentação ao tema da pesquisa encontra-se abordado após a pesquisa e avaliação da Política Nacional de Saúde da Pessoa com Deficiência instituída por meio da portaria nº 1060, de 05 junho de 2002, e que está voltada para a inclusão das Pessoas com Deficiência (PcD's) em toda a rede de serviços do Sistema Único de Saúde (SUS) e caracteriza-se por reconhecer a necessidade de implementar o processo de respostas às complexas questões que envolvem a atenção à saúde de Pessoas com Deficiência (PcD's) no Brasil.

No entendimento do autor Schwarz (2021), quando criada a lei da cota, grande parte das empresas se preocupavam tão somente com a ocupação das referidas cotas, por receio em sofrer as penalidades impostas para quem descumprisse o que estava disposto na lei. A preocupação voltada tão somente para a ocupação das vagas fez com que a produtividade de algumas empresas decaísse de forma significativa, uma vez que não era dado às Pessoas com Deficiência (PcD's) meios adaptativos e acessíveis para que o trabalho fosse efetuado da forma correta.

Vale ressaltar que a lei de cotas foi uma das alternativas que o governo projetou

como o principal acesso de Pessoas com Deficiência (PcD's) ao mercado de trabalho, neste sentido, para determinar a porcentagem de Pessoas com Deficiência (PcD's) em cada empresa, a regra prevê que as organizações com mais de 100 colaboradores deva ter no mínimo 2% do quadro de colaboradores constituído por Pessoas com Deficiência (PcD's) (JUNIOR, 2012).

Segundo o autor Goldschmidt (2006) existe um grande estímulo a ser superado acerca da conscientização do Estado e da sociedade, que apesar de existir a lei de incentivo para a contratação das Pessoas com Deficiência (PcD's), ainda persistem algumas dificuldades a serem enfrentadas.

Este trabalho acha-se distribuída em quatro seções, onde na primeira seção será apresentada a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, Lei esta que Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), ressaltando a sua importância na sociedade quanto as garantias resguardadas aos PcD's.

Na segunda seção, discorrer-se-á sobre as Responsabilidades sociais no contexto da inclusão de Pessoas com Deficiência (PcD's), analisando a influência de fatores relacionados a capacitação profissional e abordando acerca da regulamentação no ímpeto inicial de contratação de Pessoas com Deficiência (PcD's), onde é cada vez mais comum no meio corporativo relacionar a inclusão com outras estratégias de gestão, como a responsabilidade social.

E a terceira seção apresentará a relevância desse tema os desafios e tendências observadas diante da possibilidade de contratar verificar as políticas de acessibilidade pela inclusão dos PCD'S no mercado de trabalho, pois com essa análise podemos observar as dificuldades encontradas mediante as contratações e as políticas públicas aplicadas, com intuito de buscar melhor aperfeiçoamento no caso. A quarta seção propõe salutar a importância

2 A INSTITUIÇÃO DA LEI DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA - ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

2.1 LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015

Ao dar início as exposições apresentadas no presente artigo, é preciso fazer algumas ponderações acerca do tema, sendo, portanto, necessário expor de forma clara e inequívoca que esta Lei instituiu a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

É muito importante ressaltar que segundo o contexto jurídico, a Lei nº

13.146, de 6 de julho de 2015, em seu artigo 1º refere que:

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.

Desde já, faz-se necessário enfatizar que o trabalho como um todo trata de uma temática emblemática, a qual é merecedora de uma análise mais profunda e diversificada. A intenção da pesquisa é apresentar como um todo, um panorama geral, sobre o Estatuto da Pessoa com Deficiência e, as mudanças que tal lei trouxe em nosso ordenamento jurídico.

Dando ênfase ao entendimento apresentado, a Lei nº 7.853, de 1989 e o Decreto nº 3.298, de 1999 correspondem aos principais documentos normativos garantidores da cidadania de Pessoas com Deficiência (PcD's). Os princípios, as diretrizes, os objetivos e os instrumentos da Política Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência tratam da ação governamental e das responsabilidades de cada setor, determinando pleno acesso à saúde, à educação, à habilitação e reabilitação profissionais, ao trabalho, à cultura, ao desporto, ao turismo e ao lazer, bem como de normas gerais de acessibilidade nos espaços físicos, nos transportes, na comunicação e informação e no que tange às ajudas técnicas.

Em razão desses apontamentos, o estudo de como é tratado os PcD's dentro dessa organização, e qual a quantidade de Pessoas com Deficiência (PcD's) que são administradas, bem como se o espaço físico atende as suas reais necessidades, devem serem analisados.

Dando ênfase ao entendimento apresentado, as Leis nº 10.048 e nº 10.098, ambas de 2000, estabelecem as normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade de PcD's ou com mobilidade reduzida. Essas leis foram regulamentadas pelo Decreto nº 5.296, de 2004, que dispõe sobre o atendimento prioritário às Pessoas com Deficiência (PcD's) e trata da implementação da acessibilidade arquitetônica e urbanística, do acesso aos meios de transporte, do acesso à informação e à comunicação, da tecnologia assistida, além de estabelecer o Programa Nacional de Acessibilidade e o Comitê de Ajudas Técnicas.

Mitigando um pouco mais sobre essas questões, a Lei Orgânica da Saúde (Lei nº 8.080, de 1990) dita às características do Sistema Único de Saúde (SUS), em especial o caráter de acesso universal, com gestão descentralizada. Esta lei não trata de qualquer atenção especializada à saúde daqueles que apresentam deficiência.

A Lei Orgânica da Assistência Social (Lei nº 8.742, de 1993 - LOAS) regulamenta as ações relativas ao atendimento de habilitação e reabilitação, tendo como público-

alvo famílias com renda inferior a meio salário mínimo. Também trata do benefício assistencial não-contributivo destinado às pessoas que tenham deficiência severa a ponto de incapacitá-las para a vida independente e para o trabalho, se a renda familiar per capita for inferior a um quarto do salário mínimo – o Benefício de Prestação Continuada (BPC).

Com base nas disposições apresentadas, pôde-se verificar que a Organização Mundial da Saúde (OMS) classifica deficiência “como uma diferença na organização estrutural, psicológica e fisiológica do organismo”. A incapacidade “como a consequência funcional da deficiência, de modo a não realização de tarefas do cotidiano”. E desvantagem “é o termo que diante dessas situações, mostra o despreparo da sociedade em relação à acessibilidade e à aceitação das necessidades especiais para que Pessoas com Deficiência (PcD’s) alcancem um determinado desempenho social.

3 RESPONSABILIDADES SOCIAIS NO CONTEXTO DA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

3.1 INCLUSÃO E DIVERSIDADE DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

No que concerne sobre inserir uma pessoa com deficiência (PcD’s) dentro de um núcleo na organização, deve-se ter como pensamento que não será um problema, mas sim outra maneira de buscar transformações, pois os profissionais terão que buscar novas melhorias de adaptações, as quais irão enriquecê-los em suas carreiras profissionais e pessoais. (ROCHA, 2008).

Segundo o entendimento do autor Marengo (2000), baseando-se em modelos de gestão de pessoas para o processo de recrutamento e seleção de um candidato ideal, por vezes estes processos, no caso de candidatos PcD’s, visam apenas o cumprimento de uma obrigação legal, não ocorrendo a elaboração de um programa focado na capacitação e desenvolvimento do capital humano.

Diante dessas novas configurações, as bases legais que amparam a inclusão de PcD’s, nas empresas brasileiras são fruto do processo de democratização do país, que dentre outros avanços, resultou na elaboração da Constituição de 1988. Dentre os direitos assegurados, enfatiza-se as penalidades à discriminação contra minorias e o direito ao trabalho das PcD’s, (SCHUMACHER, 2013). Dado que as minorias se originam das relações de assimetria social, tal condição requer o uso de instrumentos legais de proteção e acesso aos direitos fundamentais (MADEIRA, 2016; CARMO, 2015; BRAGA,

SCHUMACHER, 2013).

No que concerne sobre o conceito de minoria exposto fundamenta-se pela perspectiva jurídica, firmando-se por grupos que sofrem discriminação e são vítimas de intolerância (CARMO, 2015). A título de entendimento, os atos em prol da inclusão social de PcD's, foram estabelecidos, com destaque à Lei 8.213/91, chamada lei de cotas, que designa em seu Art. 93º, uma porcentagem entre 2% e 5% de PcD's, ou reabilitadas que empresas privadas a partir de 100, 57 empregados deverão contratar.

Positivada, a legislação prevê multas em caso de não cumprimento, descaracterizando a possível não adesão dos empregadores (BRAGA & SCHUMACHER, 2013). Para tanto, as empresas devem implementar um programa de inclusão de pessoas com deficiência, mediante a instituição de um programa de inclusão, com formação de um planejamento estratégico, oportunizando capacitação das pessoas com deficiência, treinamento de gestores e equipes, adaptações físicas e tecnológicas e arquitetônicas e constante avaliação e readaptação.

Dando prosseguimento, aos entendimentos estabelecidos durante esta pesquisa, a incumbência de fiscalizar o cumprimento da legislação é operacionalizada pelos auditores-fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego. As ações de fiscalização envolvem lavrar um auto de infração, firmar termos de ajuste de conduta, aplicar multas, e ainda, orientar o cumprimento da lei para posteriormente verificar sua aplicação, caso haja descumprimentos destas leis e/ou conduta ou políticas internas, as consequências podem incluir perdas, danos à reputação e sanções legais (IBGC, 2017).

Em virtude de deficiências intelectuais, físicas ou sensoriais, há no mundo mais de 500 milhões de pessoas deficientes, às quais se devem reconhecer os mesmos direitos e dar oportunidades iguais aos de todos os demais seres humanos. Segundo a Lei 13.146, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Toda pessoa com deficiência tem ao direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Deste modo, as pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos, sendo 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.

Ainda, a pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor, bem como direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados. No entanto, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é vista por muitas empresas como pura obrigação legal.

A inserção profissional de pessoas com deficiências pode se dar, segundo Giordano (2000), em quatro modalidades: em função do tipo e grau de deficiência, nível de autonomia do sujeito, e a natureza do posto de trabalho ou função a ser exercida. A primeira, que ele denomina de “trabalho plenamente integrado”, é quando o sujeito não precisa de adaptações no ambiente de trabalho. Na segunda, “trabalho integrado”, há necessidade de algumas adaptações, que podem ser de caráter temporário ou permanente.

A terceira modalidade abrange as chamadas “oficinas pedagógicas, abrigadas ou protegidas”. De modo geral, constituem-se como programas de habilitação profissional realizados em instituições especializadas, onde pessoas com deficiência aprendem atividades laborais, porém, de forma descontextualizada da realidade do mundo do trabalho. Nos casos em que há contratos de produção ou prestação de serviços para terceiros, a instituição assume o papel de intermediária no processo de contratação. A última modalidade é o “trabalho domiciliar”, desenvolvido na residência do sujeito. Este tipo de arranjo não é exclusivo de pessoas com deficiência, porém, no caso dessas, frequentemente é intermediado por profissionais especialistas.

Assim, a oficina acaba caracterizando-se mais como uma atividade ocupacional do que de preparação para ingresso no mercado de trabalho. Como lembra Fogli (2010), na época em que foram criadas, as “oficinas de orientação pré-profissionalizante” para jovens com deficiência intelectual representavam uma proposta inovadora. Porém, com o passar do tempo, esses programas adquiriram um caráter de serviço de reabilitação e não educacional.

Porém, Cordeiro (2013, p. 29-30) alerta que

[...] a educação profissional não deve ser reduzida ao ensino de habilidade ou técnicas específicas, ou mesmo ao ensino de comportamentos adequados e menos desviantes para as pessoas com deficiências, mas

principalmente, deve visar à formação do homem para o mundo do trabalho, com as diversas relações que se travam nele, para que tenha conhecimento de seus direitos e deveres e possa se mobilizar e atuar por mudanças.

Meletti (2001, p. 85) corrobora com essa visão pontuando que “para estar apto a trabalhar no mercado competitivo, os PcD’s necessita também de aprender habilidades que possam ser generalizadas em outras situações de trabalho que não aquelas nas quais foi treinado”. Para transformar este cenário, é fundamental que se criem programas de orientação e formação profissional que visem ampliar conhecimentos e habilidades dos aprendizes para o trabalho, de forma a proporcionar experiência mais articulada com a realidade social (CORDEIRO; OLIVEIRA, 2011).

Neste sentido, não basta à criação de leis que estimulem a participação deste público em cursos profissionalizantes, ou mesmo que obriguem sua contratação no serviço público e em empresas privadas. Uma efetiva inclusão profissional só será possível com a flexibilização e adaptação das leis trabalhistas, bem como das condições de trabalho: redução da carga horária diária e /ou semanal, oferecimento de apoio para o trabalhador, utilização de tecnologia assertiva.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme discutido, apesar do incentivo da legislação e a crescente conscientização da opinião pública de que pessoas com deficiência têm direito e condições de trabalhar, ainda são inúmeros os desafios a serem enfrentados para garantir uma inclusão profissional mais equânime para essa população. Empregadores frequentemente apontam dificuldade em encontrar uma pessoa com deficiência que esteja preparada para atender aos requisitos dos postos de trabalho disponíveis.

Salientamos a importância do trabalho na vida da pessoa com deficiência, no que se refere à valorização social e pessoal. Para além do cumprimento de cotas a inclusão de pessoas com deficiência representa um desafio, mas também uma oportunidade para reavaliação de atividades, valorização da diversidade e melhoria das relações humanas.

Diante de tudo o que foi exposto, conclui-se que o processo de inclusão de pessoas com deficiência (PcD’s) nas empresas seja de cunho público ou privado é de fundamental importância para corroborar as relações sociais. Todos são beneficiados nesse processo, a pessoa com deficiência é inserida e incluída, sendo acompanhada para que possa ser desenvolvida.

As empresas devem trabalhar a diversidade e com uma mão de obra qualificada, comprometida e que gera muitos resultados, sendo parte atuante no crescimento das empresas. Os demais colaboradores das equipes são devem ter a sensibilidade de enxergar estes profissionais com mais empatia e cuidado, tornando o ambiente mais integrado. Entendemos que todos somos limitados em algum aspecto e o que faz a diferença é ter a oportunidade de ser inserido e aceito para que a inclusão deixe de ser uma ideologia e se torne uma prática verdadeiramente humanizada.

Fica como desafio a divulgação a conscientização da importância e os benefícios da customização do trabalho, sua implementação em empresas e outras instituições, bem como a luta para uma maior flexibilização da legislação trabalhista brasileira de forma a facilitar a absorção, no mercado de trabalho, desta população.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, J. P.; SCHMIDT, A. **A Inclusão de Pessoas com necessidades educacionais especiais no trabalho**: a visão de empresas e de instituições educacionais na cidade de Curitiba. Revista. Brasileira de Educação Especial. v.12, n.2, 2006, p. 241-254.

BRAGA, M. M. S., & SCHUMACHER, A. A. **Direito e inclusão da pessoa com deficiência**: uma análise orientada pela teoria do reconhecimento social de Axel Honneth. Sociedade e Estado, 2013, p. 375-392.

BRASIL. **Lei Nº 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). *Diário Oficial da União*, 7 jul. 2015.

_____. Lei Nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, 25 jul. 1991.

_____. Lei nº. 10.048, de 08 de Novembro de 2000. **Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e dá outras providências**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília. Disponível em: <http://www.soleis.com.br/L10048.htm>. Acesso em: 09 de fevereiro de 2022.

BRASIL. Ministério da Educação e Cultura. Conselho Nacional de Educação. Resolução Nº 2, de 11 de setembro de 2001. Institui diretrizes nacionais para a educação especial na educação básica. *Diário Oficial da União*, 14 set. 2001.

CARMO, C. M. **Grupos minoritários, grupos vulneráveis e o problema da (in) tolerância:** uma relação linguístico-discursiva e ideológica entre o desrespeito e a manifestação do ódio no contexto brasileiro. Revista do Instituto de Estudos Brasileiros, 2016, p. 201-203.

CORDEIRO, D. R. C. L. **A inclusão de pessoas com deficiência na rede regular de educação profissional.** 2013. 184 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Estadual Paulista “Julio de Mesquita Filho”, 2013.

CORDEIRO, D. R. C. L.; OLIVEIRA, A. A. S. **A educação profissional de pessoas com deficiência:** um levantamento de teses e dissertações. In: Congresso brasileiro multidisciplinar de educação especial, 6.; Encontro da associação brasileira de pesquisadores em educação especial, 7., 2011, Londrina. *Anais...* Londrina: UEL, 2011. p. 2662-73.

FOGLI, B. F. C. S. **A dialética da inclusão em educação:** uma possibilidade em um cenário de contradições: um estudo de caso sobre a implementação da política de inclusão para alunos com deficiência na rede de ensino FAETEC. 2010. 173 f. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Estadual do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2010.

GIORDANO, B. W. **(D)eficiência e trabalho:** analisando suas representações. São Paulo: Annablume: Fapesp, 2000.

GOLDSCHMIDT, A. **Os desafios da inclusão de deficientes no mercado de trabalho.** 36 ed. São Paulo: Responsabilidade Social, 2006. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/download/32725/24295/9757>. Acesso em: 15 de março de 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE –. Censos 2021. **Inovações e impactos nos sistemas de informações estatísticas e geográficas do Brasil.** Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Acesso em: 15 de março de 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA – IBGC – (2017). **Compliance à Luz da Governança Corporativa.** Série IBGC Orienta. São Paulo. Disponível em: <http://conhecimento.ibgc.org.br>. Acesso em: 15 de março de 2023.

JUNIOR, M. C. **Lei que regulamenta a contratação de pessoas com deficiência completa 21 anos**, 2012. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/download/32725/24295/9757>. Acesso em: 15 de março de 2023.

MACARENCO, I. **Gestão com pessoas - gestão, comunicação e pessoas:** Comunicação como competência de apoio para a gestão alcançar resultados humanos. Tese (Doutorado em Interfaces Sociais da Comunicação) - Escola de Comunicações e Artes, Universidade de São Paulo, São Paulo 2006. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/27/27154/tde-05072009-203625/publico/1074012.pdf>. Acesso em: 15 de março de 2023.

MADEIRA, L. M. **Compliance: a (rara) aplicação de instrumentos internacionais de proteção a direitos humanos pelos tribunais intermediários no Brasil**. Revista Brasileira de Ciência Política, 2016, 45-76.

MELETTI, S. M. F. **O significado do processo de profissionalização para o indivíduo com deficiência mental**. Revista Brasileira de Educação Especial, v. 7, n. 1, p. 77-90, 2001.

RIBEIRO, R. P. D.; LIMA, M. E. A. **O trabalho do deficiente como fator de desenvolvimento**. Revista Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, v. 13, n. 2, p. 195-207, 2010. Portaria nº1060 de 5 junho de 2002 ministério da saúde. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2002/prt1060_05_06_2002.html. Acesso em: 20 de fevereiro de 2022.

ROCHA, I. M. F. **Inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho “O caso Porto Alegre”**. Trabalho de Conclusão de curso de Pós Graduação em MBA em Gestão Pública, da Faculdade IBGEN. Porto Alegre. 2008. Disponível em: http://lproweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/sma/usu_doc/iria_margarida_fritzen_da_rocha._tcc.pdf. Acesso em: 20 de fevereiro de 2022.

Publicado originalmente na **Revista Foco | Curitiba (PR) | v.16.n.11 | e3313 | p.01-14 | 2023**

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E O MERCADO DE TRABALHO – REVISÃO DA LITERATURA

People with disabilities and the labor market – Literature review

Las personas con discapacidad y el mercado laboral – Revisión de la literatura

Samara Fernandes dos Santos
Daniel Cerdeira de Souza

Resumo

Compreendemos a pessoa com deficiência como aquela que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com diversas barreiras sociais, podem ter sua participação plena e efetiva na sociedade dificultada ou impedida. O objetivo deste estudo foi analisar a literatura sobre a experiência de pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho. Trata-se de uma revisão integrativa da literatura, onde analisamos, pelo procedimento de Análise de Conteúdo, 28 artigos colhidos no Portal Periódicos Capes. Os dados possibilitaram a construção de cinco categorias: 1) Garantia do direito de acesso ao mercado de trabalho; 2) Contratação de pessoas com deficiência; 3) Barreiras de acesso e permanência no mercado de trabalho; 4) Desenvolvimento do trabalhador com deficiência; 5) Rompendo as barreiras, que discutem que ainda há um longo caminho a percorrer para a efetiva inclusão de PcD no mercado de trabalho, de modo que o que ocorre é uma contratação compulsória para que as organizações não sofram sanções do Ministério Público. Ainda foi observado que muitas organizações vendem a percepção de serem inclusivas e apenas usam a imagem das PcD para ganhar visibilidade. Por fim, a verdadeira inclusão requer a transformação dos espaços de trabalho em espaços de justiça social e cuidado, fugindo da perspectiva de “readequação” do espaço físico para

Samara Fernandes dos Santos

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0754-2588> Centro Universitário Fametro, Brasil

Daniel Cerdeira de Souza

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2446-8244> Universidade Federal do Amazonas, Brasil

E-mail: dancerdeira01@gmail.com

inclusão e indo de encontro à valorização da potência da diversidade.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência; Mercado de trabalho; Lei brasileira de inclusão.

Abstract

We understand people with disabilities as those who have long-term impairments of a physical, mental, intellectual or sensory nature, or who, in interaction with various social barriers, can have their full and effective participation in the impaired or impeded society. The objective of this study was to analyze the literature on the experience of people with disabilities (PwD) in the labor market. It is an integrative review of the literature, where we analyze, through the Content Analysis procedure, 28 articles collected in the Portal Periódicos Capes. The given possibilities to build five categories: 1) Guarantee of direct access to the labor market; 2) Recruitment of people with disabilities; 3) Barriers to access and permanence in the job market; 4) Development of the disabled worker; 5) Breaking down the barriers, which argue that there is still a long way to go for the effective inclusion of PwD in the labor market, so that what happens is a compulsory hiring so that the organizations do not suffer sanctions from the Public Ministry. It has also been observed that many organizations sell the perception of being inclusive and hardly use the image of PwD to gain visibility. Finally, the true inclusion requires the transformation of two work spaces into spaces of social justice and care, fleeing from the perspective of “redequation” of the physical space for inclusion and finding the valorization of the power of diversity.

Keywords: People with disabilities; Labor market; Brazilian inclusion law.

Resumen

Entendemos por persona con discapacidad aquella que presenta deficiencias de largo plazo de carácter físico, psíquico, intelectual o sensorial, que, en interacción con diversas barreras sociales, pueden ver obstaculizada o impedida su participación plena y efectiva en la sociedad. El objetivo de este estudio fue analizar la literatura sobre la experiencia de las personas con discapacidad (PcD) en el mercado laboral. Se trata de una revisión integradora de literatura, donde analizamos, a través del procedimiento de Análisis de Contenido, 28 artículos recopilados del Portal Periódicos Capes. Los datos permitieron la construcción de cinco categorías: 1) Garantía del derecho de acceso al mercado de trabajo; 2) Contratación de personas con discapacidad; 3) Barreras de acceso y permanencia en el mercado laboral; 4) Desarrollo del trabajador

discapacitado; 5) Derribando barreras, que argumentan que aún queda un largo camino por recorrer para la inclusión efectiva de las PcD en el mercado laboral, de modo que lo que ocurra sea una contratación obligatoria para que las organizaciones no sufran sanciones por parte del Ministerio Público. También se observó que muchas organizaciones venden la percepción de ser inclusivas y solo utilizan la imagen de PcD para ganar visibilidad. Finalmente, la verdadera inclusión requiere la transformación de los espacios de trabajo en espacios de justicia social y cuidado, alejándose de la perspectiva de “readecuación” del espacio físico para la inclusión y hacia la valorización del poder de la diversidad.

Palabras clave: Personas con deficiência; Mercado de trabajo; Ley brasileña de inclusión.

1 INTRODUÇÃO

Ao longo da história humana, observamos diversas formas de compreender as pessoas com deficiência (PcD). De acordo com Nunes, et al., (2015), na antiguidade, as PcD eram objeto de eliminação direta ou indireta, ora em função de sua “inutilidade funcional” ou porque eram consideradas manifestações demoníacas, mas com o passar do tempo, diversas sociedades se organizaram para oferecer práticas assistencialistas de reabilitação a essas pessoas. Desse modo, a compreensão do que era a deficiência saiu de um patamar místico e passou a ser compreendida pelo modelo médico. De acordo com Diniz (2007), sendo o modelo hegemônico de compreensão da deficiência, o modelo médico é focado na correção de supostos “desvios” e atinge as PcD de modo a tentar “adaptá-las” à sociedade, desconsiderando seu protagonismo, de modo que o resultado das intervenções médicas foram o reforço da exclusão social das PcD.

De acordo com Gesser (et al., 2019), as tentativas de mudar com esse paradigma iniciaram na década de 1970, fruto das lutas políticas das PcD, seus familiares e ativistas, que se contraporam ao modelo biomédico e propuseram o modelo social da deficiência, que defende que a deficiência não é uma experiência restrita ao corpo, antes, ela consiste na interação entre lesões e impedimentos corporais com as barreiras sociais que impedem a plena participação desses sujeitos na sociedade, os oprimindo e marginalizando as pessoas que não atendem as normas de funcionamento corpóreo-biológico.

Assim neste trabalho, compreendemos a deficiência a partir do modelo social e assim, resgatamos o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Brasil, 2015), que define

que a PcD é aquela que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. O modelo estimula a perspectiva da independência e produtividade da PcD.

De maneira geral, o trabalho é central na vida em sociedade e na organização pessoal da vida dos sujeitos, podendo-se obter por meio dele suporte social, renda e é possível construir identidade (Zanelli, 2010). De modo que a atividade de trabalho vai muito além das questões de subsistência, pois é muito provável que ainda que os sujeitos obtivessem recursos para viver confortavelmente pelo resto da vida, muitos ainda continuariam trabalhando, mas sob aspectos, motivos e condições diferentes (Silva & Tolfo, 2012). O trabalho possui, então, extrema relevância para motivação e satisfação das pessoas, sendo um conjunto de ações com um significado próprio de transformação do homem e da natureza (Pereira, et al., 2008), podendo ser fonte de felicidade, saúde e autorrealização humana (Silva & Tolfo, 2012), e pode também ser fonte de adoecimento (Martins & Pinheiro, 2006). Neste estudo, trataremos especificamente sobre o trabalho remunerado, que consiste na venda de mão de obra regulamentada por políticas de Estado que norteiam as relações trabalhistas (Zanelli, et al., 2014).

Para justificar este trabalho e considerando o cenário de exclusão social das PcD, resgatamos a Lei nº 8.213 de 1991, que em seu artigo 93 determina que as organizações que tenham acima de 100 funcionários devem preencher de 2% a 5% dos cargos com PcD. A proporção deve obedecer aos seguintes padrões: 2% para um quadro de 100 a 200 funcionários; 3% para um quadro de 201 a 500 funcionários; 4% para um quadro de 501 a 1.000 funcionários; 5% a partir de 1.001 funcionários. Caso a lei não seja cumprida pelas empresas, é aplicada uma multa, além de outras intervenções do Ministério Público do Trabalho (Brasil, 1991).

Nos concursos públicos, também há uma reserva de vagas para PcD. A Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (Brasil, 1990) estabelece em seu artigo 5 uma reserva de até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso. O Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018 (Brasil, 2018) estabelece reserva às PcD percentual de cargos e de empregos públicos oferecidos em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta.

Além do mais, dados justificam a necessidade de estudos como este. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019) na Pesquisa

Nacional de Saúde de 2019, da população brasileira acima de 2 anos, 17,3 milhões possuem algum tipo de deficiência. No que diz respeito ao trabalho, a pesquisa considerou que a idade inicial para estar apto ao trabalho era a partir de 14 anos, e desse público, apenas 28,3% estavam inseridos no mercado de trabalho ante 66,3% das pessoas sem deficiência. A pesquisa destacou ainda que cerca de 67,6% da população com deficiência não tinha instrução ou tinham o ensino fundamental incompleto, percentual que era de 30,9% para as pessoas sem nenhuma das deficiências investigadas. Considerando o exposto, o objetivo deste estudo foi revisar a literatura publicada no formato de artigos científicos entre 2016-2022 sobre a experiência de PcD no mercado de trabalho.

2 METODOLOGIA

O estudo consiste em uma revisão integrativa (RI), que trabalhou com dados teóricos e empíricos, seguindo o proposto por Whitemore e Knafl (2005), a partir dos seguintes passos:

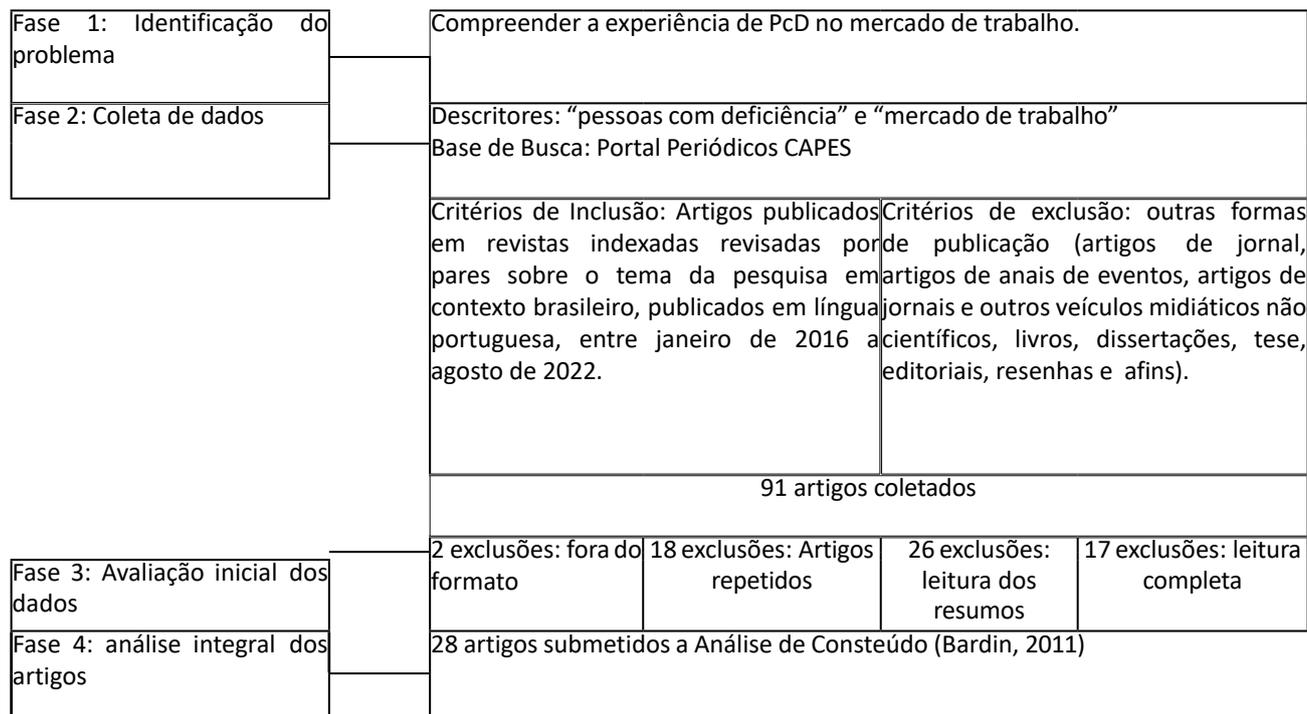
1 Identificação do problema: O objetivo desta revisão foi analisar a literatura publicada no formato de artigos científicos entre 2016-2022 sobre a experiência de PcD no mercado de trabalho.

2 O segundo passo corresponde a coleta dos dados. Dessa forma, os passos da coleta neste estudo iniciaram-se na definição dos descritores de busca, sendo “pessoas com deficiência” e “mercado de trabalho”, validados nos Descritores da Biblioteca Virtual de Saúde (Dec's BVS). O portal utilizado para coleta foi o Portal Periódicos CAPES, escolhido porque integram diversas bases de dados e proporcionam acesso público aos artigos científicos, além do mais o portal apresenta estudos interdisciplinares, considerando que o tema da revisão pode ser estudado do ponto de vista da saúde e das ciências humanas/sociais. A coleta foi realizada entre os dias 5 e 8 de setembro de 2022. Os critérios de inclusão adotados foram: Artigos publicados em revistas indexadas revisadas por pares sobre o tema da pesquisa em contexto brasileiro, publicados em língua portuguesa, entre janeiro de 2016 a agosto de 2022. Como critérios de exclusão, removemos outras formas de publicação (artigos de jornal, artigos de anais de eventos, artigos de jornais e outros veículos midiáticos não científicos, livros, dissertações, tese, editoriais, resenhas e afins). Com a

aplicação dos descritores, emergiram 299 resultados, e após a aplicação dos filtros de inclusão, restaram 91 resultados, que foram todos coletados.

3 O terceiro passo correspondeu a avaliação dos dados coletados. Assim, os 91 resultados coletados foram descritos em uma planilha do Microsoft Excel para serem tratados e organizados inicialmente. Nessa etapa, foram excluídos os resultados que não estavam no formato de artigos científicos, mas que estavam indexados no portal. Assim, foram excluídos aqui 2 resultados (um editorial e um resumo de congresso). Restaram então 89 artigos. Após, foram excluídos os artigos que estavam repetidos no portal, onde foram excluídos 18 artigos. Restaram então 71 artigos dos quais foram lidos os títulos e resumos para o terceiro recorte e exclusão daqueles que não apontavam para o objetivo deste trabalho. Nessa etapa, 26 artigos foram excluídos.

4 A quarta etapa diz respeito à análise e interpretação dos dados: Para essa etapa, restaram 45 artigos, os quais passaram por leitura completa. Para apoio na leitura, foi elaborado um instrumento, chamado “protocolo de RI”, que nos auxiliou na análise descritiva inicial dos artigos. Este protocolo baseia-se no estudo de Evans e Pearson (2001) e conteve: a pergunta da revisão, os critérios de inclusão e as estratégias de busca, assim descritos: i) a identificação (título do artigo, título da revista em que foi publicado o artigo, área do periódico, base de dados, ano e autores e país da publicação); ii) metodologia do estudo; iii) as principais considerações/resultados e pergunta da pesquisa e iv) um campo para que se justifique caso o estudo seja excluído da amostra final. Após a análise, o revisor deu seu parecer de “selecionado” ou “não selecionado” para cada artigo, seguindo o critério de relevância do estudo para a amostra e se ele contemplava a temática proposta de forma integral. Nessa etapa foram excluídos 17 artigos, por não contemplarem o tema deste estudo, de modo que o universo final desta revisão foi composto por 28 artigos. O fluxograma da Figura 1 demonstra a coleta e tratativa dos artigos:

Figura 1 - Coleta de artigos da revisão.

Fonte: Revisão da literatura.

No Quadro 1 é possível observar a caracterização dos artigos selecionados na revisão:

Quadro 1 - Artigos incluídos na revisão.

ARTIGO	REVISTA/ANO/MÉTODO	AUTORES
Trabalho decente para pessoas com deficiência e inclusão no mercado de trabalho	Perspectivas em diálogo: Revista de Educação e Sociedade/2021/ Qualitativo	Schneider, P. V. et al
Percepção dos trabalhadores, empregadores e órgão legal sobre a participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho	Research, Society and Development/2020/ Qualitativo	Ponte, A. S.; Fedosse, E.
Uma revisão sistemática dos aspectos necessários para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho	Revista Projética/2020/Revisão Sistemática	Nickel, E. M. et al.
O direito fundamental ao trabalho das pessoas com deficiência: diretrizes para a efetivação do sistema de cotas	Quaestio Iuris/2016/Ensaio	Pessoa, F. M. G.; Andrade, L. M. S

A educação, a solidariedade e a fraternidade como garantia de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho dos países do Mercosul	Revista videre: ver, olhar, considerar/2020/ Documental	Bahia, C. J. A.; Soares, M. de O.
“Não tem nada para fazer lá”: trabalho e pessoas com deficiência visual	Psico/2020/Quantitativo	Barros, L. de O.; Ambiel, R. A.
Acesso ao trabalho inclusivo para pessoas com deficiência: uma sistematização de boas práticas baseada em levantamento sistemático da literatura	Perspectivas em diálogo: Revista de Educação e Sociedade/2021/Revisão Sistemática	Silva, T. F. da C.; Araújo, F.
A Inserção da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho: Um Estudo sob a ótica da Psicologia Organizacional	ID on line Revista multidisciplinar e de Psicologia/2017/	Rosendo, A. T.V.; Leal, P. H.
Qualitativo		
Os Desafios da Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Um Estudo Multicaso no Segmento Atacadista Alimentício na Cidade de Barbalha-CE	ID on line – Revista multidisciplinar e de Psicologia/2017/ Qualitativo	Melo, C. H. de A. et al.
Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: Legislação e perspectivas de profissionais que atuam como selecionadores, fiscalizadores e apoiadores	Revista FOCO/2016/Qualitativo	Bodart, C. das N.; Romano, E. P.; Chagas, O. A
Oportunidades no mercado de trabalho: análise das vagas de emprego disponíveis para pessoas com deficiência	Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional/2020/ Quantitativo	Dutra, F. C. M. S. et al.
Análise da acessibilidade dos serviços de Tecnologia da Informação e Comunicação do Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE) para servidores com deficiência visual	Research, Society and Development/2022/ Documental	Schafhauzer, L. M. B.; Silva, C. M.
O direito constitucional ao trabalho e as pessoas com deficiência: uma análise sob a ótica da lei brasileira de inclusão	Direito e Desenvolvimento/2017/ Ensaio	Carvalho, F. G. R. T.; Gonçalves, R. M. V.

Análise da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho após 25 anos da lei de cotas: uma revisão da literatura	Caderno Brasileiro Terapia Ocupacional/2017/Revisão Integrativa	Simonelli, A. P.; Filho, J. M. J.
Atuação dos trabalhadores com deficiência nos hospitais universitários de Uberlândia-MG e a relação das suas limitações com os riscos ocupacionais	HYGEIA - Revista Brasileira de Geografia Médica e da Saúde/2020/Quantitativo	Amaral, E. G.; Sampaio, A. C. F.
O processo de inclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho	Revista Eletrônica Sistemas & Gestão/2017/Qualitativo	Almeida, A. A.; Mazzafera, B. L.; Rolim, A. T.
O uso dos recursos em tecnologia assistiva para a permanência de servidores com deficiência no ambiente de trabalho	Trabalho & Educação/2020/Qualitativo	Junior, G. E. S.; Ferraz, D. P. de A.
Inclusão social de pessoas com deficiência por empresas na região da grande Florianópolis/SC	Revista Metropolitana de Sustentabilidade/2018/Qualitativo	Hahn, A. K. et al.
Empoderamento e trabalho: análise da experiência de um jovem com deficiência intelectual em atividades laborais	Revista COCAR/2018/Qualitativo	Dantas, T. C.
A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho Brasileiro: Perspectivas e Desafios	Revista FSA/2017/Ensaio	Silva, A. G. C.; Helal, D. H.
Acesso e permanência de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: a alternativa do emprego apoiado	Revista Interinstitucional Brasileira de Terapia Ocupacional/2019/Revisão Integrativa	Marinho, M. G.; Ferreira, T. G.
A sociabilidade do trabalhador com deficiência intelectual	investigación & desarrollo/2019/Qualitativo	Bezerra, S. S.
Capacitação da pessoa com deficiência intelectual ao mercado de trabalho numa APAE do sul de Santa Catarina	Revista de Ciências Humanas/2016/Estudo de Caso	Cardoso, L. K.; Kern, C. A. R.
Deficiência, Emprego e Salário no Mercado de Trabalho Brasileiro	Estudos de economia/2019/Quantitativo	Becker, K. L.
Percepção da acessibilidade dos metroviários com deficiência	Sustinere/2021/Quantitativo	Amaral, A. P. V. O.; Santos, A. M. P. V.; Schröder, N. T.
A percepção das pessoas com deficiência sobre o trabalho e a Lei de Cotas: uma revisão da literatura	Physis/2021/Revisão Integrativa	Rodrigues, P. S.; Pereira, É. L.

Inclusão social no mercado de trabalho de pacientes amputados em processo de reabilitação	Acta Fisiátrica/2018/ Quali+quanti	Hanashiro, R.; Correia, V. D.; Sugawara, A. T.
A inserção do surdo no mercado de trabalho, frente às políticas públicas de inclusão	Revista Direitos Culturais/2021/ Ensaio	Jorge, C.; Saliba, G. R.

Fonte: Elaborado pelos autores a partir da revisão da literatura (2022).

Para analisar os dados extraídos destes, foi utilizado o procedimento de Análise de Conteúdo. Esse procedimento organiza-se em três fases, segundo Bardin (2011): I) Pré-Análise: É a organização de todos os materiais utilizados na coleta dos dados (correspondente à organização e leitura dos artigos no protocolo). II) Exploração do Material: que consiste nas operações de codificação em função das regras que já foram previamente formuladas (após a leitura no protocolo, criou-se as categorias). III) Tratamento dos resultados: É a fase de análise propriamente dita, onde os resultados brutos serão tratados de maneira a serem significativos. A seguir, apresentamos as categorias de análise frutos da revisão.

3 RESULTADOS

Garantia do direito de acesso ao mercado de trabalho

O trabalho supera a perspectiva única de levantamento de renda para o sustento, de modo que o engajamento em atividades laborais traz empoderamento para a vida de PcD, pois favorece o rompimento com o ciclo de impossibilidades em que estão historicamente submersas (Dantas, 2018). Dessa forma, de acordo com Pessoa e Andrade (2016) a proteção ao direito ao trabalho, previsto constitucionalmente, deve ser amplamente concretizado por meio de políticas públicas que garantam o acesso livre e igual de todas as pessoas, sobretudo das PcD. Ou seja, o acesso dessas pessoas ao mercado de trabalho não deve estar pautado em necessidades de mercado, mas sim por medidas legislativas em nível macrossocial e por políticas organizacionais que assegurem seus direitos (Silva & Araújo, 2021). Mas ainda assim, de acordo com Silva e Helal (2017), existem muitos argumentos sobre a inconstitucionalidade da Lei de Cotas, de forma que muitas organizações defendem que não deve caber às empresas, e sim ao Estado, o enfrentamento e a criação de possibilidades laborais para PcD.

Apesar da conquista de segurança socioeconômica das PcD, ao serem

incluídas no mercado formal de trabalho, elas permaneceram fora dos padrões sociais estabelecidos e, por consequência, continuaram na condição de pessoas socialmente excluídas. Isso significa que, embora seu status anterior de pessoas não incluídas profissionalmente tenha mudado, sua inclusão social não foi completa, nem satisfatória, não permitindo que essas pessoas se tornassem sujeitos de direito no trabalho, estando, portanto, no estado “limiar” entre a inclusão e a exclusão (Bezerra, 2019).

De acordo com Nahia e Soares (2020), no Brasil, há a determinação de cotas tanto no setor público, como no privado. No setor público é assegurado à PcD o direito de inscrever-se em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargo e emprego cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador, sendo reservado no mínimo o percentual de 5% em face da classificação obtida, concorrendo em todas as vagas. Mas de acordo com Pessoa e Andrade (2016), é necessária uma reformulação do conceito de deficiência, de modo a levar em consideração uma perspectiva biopsicossocial do indivíduo, de modo que aquilo que se compreende ou não como deficiência pode levar a práticas abusivas e excludentes no preenchimento das vagas no setor público e privado, culminando na marginalização de PcD consideradas severas pois essas possuem uma menor participação no mercado de trabalho (Silva & Araújo, 2021), onde as pessoas entendidas com deficiências “mais leves” acabam tendo preferência no momento da seleção/contratação (Melo et al., 2017; Barros & Ambiel, 2020; Simonelli & Filho, 2017; Hahn et al., 2018; Bezerra, 2019).

Apesar da existência de legislações em âmbito internacional e nacional, em especial, a Lei Brasileira de Inclusão, ainda há muitas PcD no mundo e no Brasil subempregadas, em trabalhos informais, ou que não trabalham, vivendo em uma situação de quase miserabilidade familiar, vitimadas pela falta de credibilidade na sua capacidade laborativa (Carvalho & Gonçalves, 2017). Exemplo dessa questão são as pessoas amputadas, que durante o processo de reabilitação, tem sua vida produtiva suspensa, refletindo impacto econômico no grupo familiar e quando retornam ao mercado de trabalho, voltam preponderantemente ao trabalho informal devido à necessidade de flexibilidade de horários para locomoção e cuidados com a saúde (Hanashiro, et al., 2018).

De acordo com Silva e Helal (2017), é possível observar uma certa preocupação organizacional com o aspecto jurídico sobre a participação das PcD no mercado de trabalho. Isso devido a obrigatoriedade prescrita na Lei nº 8.213, como a principal responsável pela concessão de vagas às PcD nas empresas, porém, o interesse na inserção desses sujeitos no mercado de trabalho envolve muito mais a tentativa de não receber sanções legais, como multas, do que em realmente incluir tais pessoas. A

finalidade da reserva de vagas por meio desta política, é apontar que as PcD possuem capacidades e competências, o que auxilia na mudança da ideia formada que a sociedade tem como improdutividade, incapacidade e dependência (Silva & Araújo, 2021).

Assim, percebe-se que a obrigatoriedade legal, por si só, não conseguirá resolver os problemas que essa população terá que enfrentar para alcançar a efetiva inclusão no mercado de trabalho brasileiro (Silva & Helal, 2017), visto que a maioria das empresas normalmente está interessada em contratar PcD visando tão somente cumprir a lei de cotas (Hahn et al., 2018; Cardoso & Kern, 2016), de modo que muitas vezes a percepção do trabalhador com deficiência é de uma falta de conexão com seu ambiente de trabalho, onde ele pode não conseguir compreender o espaço onde trabalha, não agrega conhecimento e não o transforma (Amaral, et al., 2021). Na pesquisa de Barros e Ambiel (2020), algumas PcD denunciaram uma prática de inclusão ilusória, como no caso de estar no emprego, porém, sem uma função real (Barros & Ambiel, 2020).

Contratação de pessoas com deficiência

De acordo com Schneider (et al., 2021), geralmente as organizações apresentam a expectativa de que a PcD apresente os requisitos para a contratação e se integre a sua função, se adequando à cultura organizacional. Até então, não há nenhum problema nisso, mas os autores continuam expondo a questão de que a contratação dessas pessoas não depende apenas de uma demanda de mercado, mas envolve todo um processo de adaptações no posto de trabalho e a cultura geral da organização e essas adaptações podem ser estruturais, metodológicas, comunicacionais e atitudinais, de modo que somente esse processo pode condições necessárias para que uma PcD consiga realizar a entrega laboral valorativa e comparável com o conteúdo de trabalho de uma pessoa que não possui aparente limitação física ou intelectual para o desempenho de sua atividade. Ressalta-se que a manutenção do posto de trabalho de forma a garantir a inclusão, com os recursos necessários está diretamente ligada ao desempenho da PcD (Schneider et al., 2021). A necessidade de se ter um posto de trabalho adaptado às necessidades da PcD é corroborada no estudo de Ponte e Fedosse (2020), pois alguns projetos arquitetônicos, principalmente para alguns postos de trabalho não tem a preocupação com as questões relativas à acessibilidade, o que podem causar transtorno, acidentes de trabalho ou até a não contratação de um trabalhador com deficiência física ou visual (Bodart, et al., 2016).

No estudo de Ponte e Fedosse (2020), a principal barreira para a inclusão

de PcD no mercado de trabalho foram as barreiras arquitetônicas que impossibilitam o acesso e permanência das PcD nas organizações. Para superar essa questão, a literatura sugeriu o uso de tecnologias assistivas (TA's). De acordo com Nickel (et al. 2020), as TA's são técnicas e processos que podem promover assistência a PcD, de modo a melhorar sua qualidade de vida. Iniciativas como as TA's podem ser observadas em prédios públicos, como relata Schafhauzer e Silva (2022), mas ainda assim, as iniciativas de adaptação laboral via TA's ainda são tímidas (Rosendo & Leal, 2017). Ademais, ainda é ineficiente a aplicação das leis na forma de políticas públicas, garantindo acesso aos recursos em TA's e sua disseminação, para que as PcD possam participar de maneira concreta e digna no desenvolvimento social e econômico do país (Junior & Ferraz, 2020).

A adoção de qualquer ferramenta de auxílio assistivo só tende a dinamizar a função do trabalhador. A adaptação do ambiente de trabalho tem íntima ligação com a ergonomia física, de modo que a criação de formas e técnicas assistivas, a projeção para ambientes e trabalhos sob medida levando em conta as capacidades e limitações da PCD, questões de acessibilidade, adaptação de estruturas físicas e ferramentas de trabalho, além do sistema organizacional são itens que podem ser resolvidos a partir de uma análise ergonômica (Nickel et al, 2020).

De acordo com Bodart, et al., (2016) é reconhecido por profissionais de recrutamento e seleção que um dos principais obstáculos da contratação de PcD é a falta de adaptação das empresas, que carecem de estratégias e até mesmo de interesse em adaptar seus processos organizacionais para receber e integrar essas pessoas (Rodrigues & Pereira, 2021; Simonelli & Filho, 2017), de modo a atender às novas exigências de mercado, nesse caso, a da inclusão. Isso porque a contratação por meio da Lei de Cotas tem favorecido PcD nas quais não haja necessidade de grandes adaptações no espaço físico das empresas e instituições, o que marginaliza as pessoas com comprometimentos severos (Barros & Ambiel, 2020).

Existe ainda um outro ponto: quando uma PcD é contratada por uma organização, seu benefício social é temporariamente suspenso, sendo retornado em caso de a pessoa deixar o trabalho, mas isso é desconhecido por muitas PcD, o que pode dificultar sua contratação pelo medo da perda definitiva do benefício (Bodart, et al., 2016).

Barreiras de acesso e permanência no mercado de trabalho

De acordo com Silva e Araújo (2021), as barreiras físicas nos edifícios e nos meios de transportes inacessíveis não são as únicas desvantagens que as PcD físicas sofrem, há outros tipos de desvantagens que podem estar presentes na vida dessas

peças como as barreiras sociais (Rodrigues & Pereira, 2021). No estudo de Simonelli e Filho (2017), a dificuldade de transporte aparece como uma das principais barreiras para o acesso ao mercado de trabalho para PcD.

No que se refere a PcD visual, por exemplo, a principal dificuldade de inserção no mercado de trabalho, foi o preconceito, seguido do desconhecimento social sobre a deficiência, de modo que PcD visual, esses são entendidos pela sociedade como incapazes, sem utilidade ou não passível de credibilidade para desempenhar funções (Barros & Ambiel, 2020). Também foram citadas as barreiras atitudinais, que são caracterizadas por atos ou condutas que causem algum impedimento ou prejuízo ao direito de participação social das PcD. Estas relacionam-se com a discriminação, os estigmas, os estereótipos e os preconceitos enfrentados pelas PcD, ressalta-se que estas impedem e/ou dificultam o processo de inclusão social destas pessoas (Dutra et al., 2020; Simonelli & Filho, 2017). A inclusão de trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho exige o enfrentamento da aceitação de diferenças individuais, de produtividade e aprendizagem por meio de cooperação. O mercado de trabalho impõe um ritmo de trabalho regulado por controles, ritmo, pressão e hierarquia que dificultam o acolhimento das singularidades desses trabalhadores, de modo que muitas vezes se espera de uma PcD a mesma produtividade de uma pessoa sem deficiência (Amaral & Sampaio, 2020).

O preconceito ainda é um dos principais obstáculos enfrentados pelas PcD, este fato dá-se a valores, crenças e mitos estabelecidos socialmente. Já as barreiras comunicacionais estão relacionadas a obstáculos e atitudes que comprometem a emissão ou recebimento de uma mensagem. A inclusão de um trabalhador com deficiência auditiva, por exemplo, não demanda muitas adaptações estruturais, mas as dificuldades encontradas para a comunicação configuram-se como uma grande barreira (Ponte & Fedosse, 2020). A dificuldade na comunicação entre as PcD auditiva incrementa a discriminação e obstaculiza o ingresso dos surdos no mercado de trabalho (Jorge & Saliba, 2021). Frente a esta realidade, percebe-se a importância da capacitação da equipe e gestores para a utilização da Libras, sendo esta, uma alternativa encontrada por uma das empresas/instituições participantes deste estudo (Ponte & Fedosse, 2020).

Outra barreira envolve a resistência dos familiares das PcD em inseri-los no mercado de trabalho. Diferentes medos, inseguranças e a superproteção fazem com que os pais não queiram que seus filhos participem do projeto e ingressem na vida profissional. Observamos também que essa resistência é alimentada por certa contradição legal: uma lei garante um benefício às PcD, enquanto outra indica que este deve ser retirado quando elas passam a ter contrato formal de trabalho, então,

muitas famílias julgam mais assertivo que a PcD não ingresse no mercado de trabalho (Hahn et al., 2018).

Desenvolvimento do trabalhador com deficiência

Para pensar o desenvolvimento do trabalhador com deficiência, é preciso pensar primeiramente sua formação. A formação e a capacitação desse trabalhador são fatores determinantes para a inclusão de PcD em cargos e funções mais qualificadas (Dutra et al., 2020). De acordo com Rodrigues e Pereira (2021), uma das principais barreiras para o acesso ao mercado de trabalho para PcD é a baixa escolaridade, mas também a insuficiente qualificação profissional dessas pessoas (Rodrigues & Pereira, 2021; Simonelli & Filho, 2017). No estudo de Ponte e Fedosse (2020), a maioria das PcD tinham o ensino básico. Isso reflete no tipo de vaga ofertada a esses sujeitos. De acordo com Dutra (et al., 2020), ao longo de um ano da pesquisa dos autores, foram identificadas apenas 112 vagas destinadas a PcD e predominantemente as funções exigiam pouca qualificação e ofereciam média salarial baixa. Vale destacar que se observa uma vantagem salarial dos indivíduos não deficientes e das PcD entendidas como sem limitações em relação aos indivíduos com deficiências comprometedoras (Becker, 2019; Simonelli & Filho, 2017).

Após inserido, as pessoas com deficiências não são necessariamente incluídas no trabalho (Almeida & Mazzafera, 2017) e enfrentam o desafio de serem treinadas de maneira generalizada, sem a consideração de suas particularidades (Cardoso & Kern, 2016), onde trabalhadores com deficiência intelectual podem até ter seu tempo de treinamento reduzido devido a crenças de que esses sujeitos não poderiam aprender (Nickel et al, 2020). Outro ponto envolve a questão de muitas vezes, mesmo que a PcD esteja dentro da organização, ela continua tendo um papel de tutelado ou vista sob a ótica de incapaz (Rodrigues & Pereira, 2021; Barros & Ambiel, 2020; Dutra et al., 2020), o que limita diretamente seu desenvolvimento profissional (Barros & Ambiel, 2020; Silva & Araújo, 2021), vivenciando constantemente uma falta de reconhecimento profissional, devido à ausência de um plano de carreira estruturado (Melo et al., 2017). Muitas vezes as PcD recebem um trabalho de menor complexidade, de natureza operacional (Dutra et al., 2020) e que não permitem dar visibilidade às suas potencialidades e em muitos casos pode ser interpretado como a simples criação de um cargo motivada pela obrigação jurídica (Schneider et al., 2021; Melo et al., 2017).

Tona-se necessário o investimento em desenvolvimento das PcD para que se supere as dificuldades que elas possam apresentar no exercício de sua função, mas o fato de que o desenvolvimento de PcD representa um alto custo para as organizações,

desencoraja as gestões nessa empreitada (Bodart, et al., 2016). O treinamento também envolve não somente as habilidades técnicas, mas a sensibilização de toda a organização para o acolhimento desta, mas de modo a não tratá-la como “especial”, mas de modo a construir uma rede social de sustentação à PcD dentro da organização (Schneider et al., 2021). Essas ações visam à aquisição da autonomia, habilidades e competências da PcD, tendo como objetivo o seu desenvolvimento profissional (Cardoso & Kern, 2016).

Rompendo as barreiras

De modo geral, o cumprimento da legislação depende fortemente das ações de fiscalização pelas autoridades competentes e essa estratégia visa apenas a atender à lei sem grandes investimentos e mudanças, imperando ainda visão reduzida da deficiência e das capacidades e competências das PcD (Simonelli & Filho, 2017). A existência de barreiras desrespeita os direitos garantidos a essas pessoas pela legislação brasileira e compromete o acesso do trabalhador com deficiência ao emprego. Sendo assim, para o real cumprimento da legislação, a eliminação de barreiras deve ser uma das primeiras condutas para iniciar o processo de inclusão (Ponte & Fedosse, 2020).

A flexibilidade de horário se mostrou um ponto importante. Diante das complexidades que envolvem a deficiência, a redução da carga horária de modo geral pode ser um avanço na rotina das PcD no mercado de trabalho devido a necessidade de cuidados em saúde (Nickel et al, 2020). O tratamento baseado na equidade também é um ponto importante. Um tratamento igualitário reforça desigualdades sociais. Através da equidade, renova-se a crença da PcD de que ela é bem-vinda e que está sendo convidada a interagir, através de uma função profissional (Schneider et al., 2021).

Jorge e Saliba (2021) sugerem que a promoção de políticas públicas mais claras e atuantes, a promoção eficaz da capacitação profissional, tanto na educação quanto nas organizações; e o desenvolvimento de metodologias de trabalho inclusivas podem auxiliar PcD a se desenvolver nas organizações, sendo produtivos e permanecendo no emprego, além de sugerir o ensino obrigatório de Libras nas escolas; e especialmente a busca pela eliminação dos estigmas sociais. Outros facilitadores da inclusão de PcD no mercado de trabalho foram: oficinas de preparação e capacitação para o trabalho; parceria entre empresas e instituições especializadas; ações de sensibilização nas empresas e sentido do trabalho na vida das PcD (Marinho & Ferreira, 2019).

4 DISCUSSÃO

Os dados trabalhados na revisão possibilitam a reflexão da importância do trabalho na vida das PcD, mas também nos mostram como essa perspectiva ainda se mostra um desafio a ser superado. Ao resgatar Zanelli (et al., 2010), podemos entender que o trabalho tem uma centralidade na organização social na contemporaneidade e influencia na construção e desconstrução da identidade dos sujeitos. O trabalho tem tanta importância, que observamos diversas legislações, do ponto de vista nacional e internacional, que são responsáveis por garantir sua boa execução, de maneira a possibilitar o atingimento de metas de produção, bem como a proteção dos trabalhadores.

Dessa forma, a primeira categoria deste estudo, intitulada *"Garantia do direito de acesso ao mercado de trabalho"* relata a necessidade urgente de sempre reafirmar o direito das PcD de terem acesso ao trabalho. Mas essa questão esconde inúmeros desafios, de modo que as PcD, por estarem fora do padrão corporal-biológico entendido como "normal", permanecem sub-empregadas. Aqui, entenderemos como subemprego a perspectiva da obtenção de renda de maneira informal ou mesmo a questão de que envolve a PcD ser contratada, mas efetivamente não exercer nenhuma função dentro das organizações. De modo que a inserção da PcD nas organizações acaba por ter a função apenas de proteger as organizações de possíveis sanções estatais. Assim, as PcD são usadas como uma forma de escudo contra multas, sem que verdadeiramente estejam incluídas nos processos trabalhistas.

De modo geral, essa questão denuncia que, apesar de as legislações serem passos importantes para a inclusão de PcD no mercado de trabalho, as organizações conseguem, de certa forma, cumpri-las sem efetivamente cumpri-las, visto o panorama de exclusão das PcD dentro das próprias organizações. Esse ponto é discutido na categoria *"Contratação de pessoas com deficiência"*, no sentido de que precisamos pensar qual a PcD que tem mais chances de ser contratada. A literatura relatou que PcD "mais leves" tem preferência no momento da contratação e isso ocorre por dois motivos: o primeiro envolve a perspectiva de que PcD entendidas como "leves", supostamente teriam maior potencial para se aproximar da capacidade de produção de uma pessoa sem deficiência e o segundo motivo envolve os custos envolvidos em contratar e manter uma PcD no trabalho, no sentido de que para que a PcD exerça sua função, são necessárias adaptações estruturais na organização, de modo que essas adaptações são arquitetônicas, metodológicas, comunicacionais e afins, e isso gera custo para as organizações, que podem não estar interessadas nesse tipo de investimento, já que mesmo com as adaptações necessárias, as PcD podem não alcançar o ideal de produção.

A categoria *“Barreiras de acesso e permanência no mercado de trabalho”* trouxe a informação de que a principal barreira para o acesso ao mercado de trabalho para PcD ainda é o preconceito, que norteia a percepção de que essas pessoas são incapazes. De modo que o preconceito faz com que a própria organização se estruture para não receber PcD, ou quando se estruture para tal, tenha preferência por PcD em funções operacionais ou funções “mais simples”. Essa perspectiva ainda é atravessada pela questão histórica da educação das PcD, de modo que muitas vezes, essas pessoas não têm seu direito à educação garantido e não conseguem qualificação profissional o suficiente para serem entendidas como aptas a funções estratégicas e de gestão. Essa questão dialoga com a categoria *“Desenvolvimento do trabalhador com deficiência”*, onde a literatura relatou que muitas vezes, PcD recebem treinamentos generalizados, sem se considerar as especificidades de sua deficiência e isso acontece especialmente com pessoas que possuem deficiências intelectuais. O motivo para essa questão envolveu uma falsa perspectiva de “igualdade”, que tem como resultado a exclusão e marginalização das PcD, pela perspectiva preconceituosa de que esses sujeitos não poderiam aprender e mesmo que aprendessem, não poderiam executar suas funções em plenitude por conta da deficiência.

A última categoria, intitulada *“Rompendo as barreiras”*, trouxe algumas sugestões que podem fissurar as barreiras de acesso e permanência de PcD no mercado de trabalho, e envolveram principalmente a fiscalização, a capacitação, a flexibilidade de horário e a sensibilização das organizações para a inclusão. De modo geral, tais sugestões defendem um comprometimento de diversos atores sociais para que a cultura de exclusão das PcD seja rompida e esses sujeitos tenham seu direito ao trabalho garantido.

5 CONCLUSÃO

O objetivo deste estudo foi analisar a literatura sobre a experiência de PcD no mercado de trabalho. 28 artigos foram incluídos no universo final e foram construídas cinco categorias que possibilitaram certa reflexão sobre essa questão. De maneira geral, a literatura relata que a experiência dessas pessoas ainda envolve a exclusão, marginalização e tentativas de burlar a legislação brasileira na contratação, mas não inclusão desses sujeitos nas organizações.

Foi possível perceber que ainda existe um longo caminho a percorrer no que diz respeito a verdadeira inclusão desse público no mercado de trabalho, de modo que mesmo com avanços legislativas, muitas organizações parecem não ter interesse na efetiva inclusão de PcD, devido a, por exemplo, os altos custos da adaptação estrutural,

metodológica, atitudinal e comunicacional necessária para receber e incluir PcD. As várias barreiras discutidas nesse texto fragilizam o direito básico ao trabalho das PcD, o que reforça a marginalização dessa população a pobreza e demais vulnerabilidades sociais.

Por fim, as limitações do estudo envolvem a perspectiva de que não foram encontrados dados relevantes sobre gênero, raça e classe no universo do estudo. De maneira geral, a ausência de dados específicos sobre essas questões pode invisibilizar a experiência de mulheres e pessoas pretas e pobres, que vivenciam processos sociais específicos e singulares. Desse modo, pesquisas futuras sobre a experiência de PcD que considerem atravessadores interseccionais são muito necessárias, para que assim, se possa promover políticas públicas específicas para esses públicos.

Referências

ALMEIDA, A. A., MAZZAFERA, B. L., ROLIM, A. T. (2017). O processo de inclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho. **Revista Eletrônica Sistemas & Gestão**. 12(4), 506-515.

AMARAL, A. P. V. de O., SANTOS, A. M. P. V., SCHRÖDER, N. T. (2021). Percepção da acessibilidade dos metroviários com deficiência. **Revista Sustinere**, 9(1), 206-228.

AMARAL, E. G., SAMPAIO, A. C. F. (2020). Atuação dos trabalhadores com deficiência nos hospitais universitários de Uberlândia-MG e a relação das suas limitações com os riscos ocupacionais. *HYGEIA - Revista Brasileira de Geografia Médica e da Saúde*, 16, 408 – 418.

BAHIA, C. J. A., SOARES, M. de O. (2020). A educação, a solidariedade e a fraternidade como garantia de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho dos países do Mercosul. **Revista Videre**, 12 (23), 133 a 147.

BARDIN, L. (2011). **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70.

BARROS, L. de O., AMBIEL, R. A. M. (2020). “Não tem nada para fazer lá”: trabalho e pessoas com deficiência visual. *Psico*, 51(1), 1-12. Becker, K. L. (2019). Deficiência, Emprego e Salário no Mercado de Trabalho Brasileiro. **Estudos de Economia**, 49(1), 39-64.

BEZERRA, S. S. (2019). **A sociabilidade do trabalhador com deficiência intelectual.** *investigación & desarrollo*, 27(1), 87-106.

BODART, C. das N., ROMANO, E. P., CHAGAS, O. A. (2016). Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: Legislação e perspectivas de profissionais que atuam como selecionadores, fiscalizadores e apoiadores. **Revista FOCO**, 9(2), 197-216.

BRASIL. (2018). **Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018.** Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9508.htm

BRASIL. (2015). **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm

BRASIL. (1990). **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm

BRASIL. (1991). **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm

CARDOSO, L. K., KERN, C. A. R. (2016). Capacitação da pessoa com deficiência intelectual ao mercado de trabalho numa APAE do sul de Santa Catarina. **Revista de Ciências HUMANAS**, 50(2), 437-458.

CARVALHO, F. G. R. T., GONÇALVES, R. M. V. (2019). O direito constitucional ao trabalho e as pessoas com deficiência: uma análise sob a ótica da lei brasileira de inclusão. **Direito e Desenvolvimento**, 8(2), 179-194.

DANTAS, T. C. (2018). Empoderamento e trabalho: análise da experiência de um jovem com deficiência intelectual em atividades laborais. **Revista COCAR**, 12(24), 372-394.

DINIZ, D. (2007). **O que é a deficiência?** São Paulo: Editoria Brasiliense.

DUTRA, F. C. M. S., et al. (2020). **Oportunidades no mercado de trabalho: análise das vagas de emprego disponíveis para pessoas com deficiência.** Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional, 28(1), 147-163.

EVANS, D., PEARSON, A. (2001). Systematic reviews: gatekeepers of nursing knowledge. **Journal of Clinical Nursing**, 10(5), 593-599.

GESSER, M., et al. (2019). **Psicologia e pessoas com deficiência.** Florianópolis: Conselho Regional de Psicologia de Santa Catarina/Tribo da Ilha.

HAHN, A. K., et al. (2018). Inclusão social de pessoas com deficiência por empresas na região da grande Florianópolis/SC. **Revista Metropolitana de Sustentabilidade**, 8(2),102-118.

HANASHIRO, R., CORREIA, V. D., SUGAWARA, A. T. (2018). **Inclusão social no mercado de trabalho de pacientes amputados em processo de reabilitação.** Acta Fisiatrica, 25(3),138-144.

IBGE. **Instituto brasileiro de geografia e estatística.** PNS 2019: país tem 17,3 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência. 2019. <https://censos.ibge.gov.br/2013-agencia-de-noticias/releases/31445-pns-2019-pais-tem-17-3-milhoes-de-pessoas-com-algum-tipo-de-deficiencia.html#:~:text=Em%202019%2C%20apenas%2028%2C3,para%20a%20popula%C3%A7%C3%A3o%20sem%20defici%C3%Aancia>.

JORGE, C., SALIBA, G. R. (2021). A inserção do surdo no mercado de trabalho, frente às políticas públicas de inclusão. **Revista Direitos Culturais**,16(38), 159- 174.

JUNIOR, G. E. S., FERRAZ, D. P. de A. (2020). O uso dos recursos em tecnologia assistiva para a permanência de servidores com deficiência no ambiente de trabalho **Trabalho & Educação**, 29(2), 89-104.

MARINHO, M. G., FERREIRA, T. G. (2019). Acesso e permanência de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: a alternativa do emprego apoiado. **Revista Interinstitucional Brasileira de Terapia Ocupacional**, 3(2),260-276.

MARTINS, J. C. de O., PINHEIRO, A. de A. G. (2006). Sofrimento psíquico nas relações de trabalho. *Psic: Revista da Vetor* editora, 7(1), 79-85.

MELO, C. H. de A., et al. (2017). Os Desafios da Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Um Estudo Multicaso no Segmento Atacadista Alimentício na Cidade de Barbalha-CE. Id on Line **Revista Multidisciplinar e de Psicologia**, 11(37), 572-597.

NICKEL, E. M., et al. (2020) **Uma revisão sistemática dos aspectos necessários para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. *Projética*, 11(2), 60-79.

NUNES, S. S., SAIA, A. L., TAVARES, R. E. (2015). Educação Inclusiva: Entre a História, os Preconceitos, a Escola e a Família. **Psicologia, Ciência e Profissão**, 35(4), 1106-1119.

PEREIRA, C. de S., DEL PRETTE, A., DEL PRETTE, Z. A. P. (2008). Qual o significado do trabalho para as pessoas com e sem deficiência física? **Psico-USF**, 13(1), 105- 114.

PESSOA, F. M. G., ANDRADE, L. M. S. (2016). O direito fundamental ao trabalho das pessoas com deficiência: diretrizes para a efetivação do sistema de cotas. **Quaestio Iuris**, 9(3), 1700-1736.

PONTE, A. S., FEDOSSE, E. (2020). Percepção dos trabalhadores, empregadores e órgão legal sobre a participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Research, Society and Development**, 9(2), e129922156.

RODRIGUES, P. S., PEREIRA, É. L. (2021). A percepção das pessoas com deficiência sobre o trabalho e a Lei de Cotas: uma revisão da literatura, *Physis: Revista de Saúde Coletiva*, 31(1), e310114.

ROSENDO, A. T.V., LEAL, P. H. (2017). A Inserção da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho: Um Estudo sob a ótica da Psicologia Organizacional. Id on Line - **Revista Multidisciplinar e de Psicologia**. 11(37), 196-212, 2017.

SCHAFHAUZER, L. M. B., SILVA, C. M. (2022). Análise da acessibilidade dos serviços de Tecnologia da Informação e Comunicação do Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE) para servidores com deficiência visual. **Research, Society and Development**,

11(3), e43711326859.

SCHNEIDER, P. V., et al. (2021). Trabalho decente para pessoas com deficiência e inclusão no mercado de trabalho. **Perspectivas em Diálogo**, 8(18), 396-410.

SILVA, A. G. C., HELAL, D. H. (2017). A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho Brasileiro: Perspectivas e Desafios. **Revista FSA**, 14(5), 32-54.

SILVA, N., TOLFO, S. da R. (2012). Trabalho significativo e felicidade humana: explorando aproximações. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, 12(3), 341-354.

SILVA, T. F. da C., ARAÚJO, F. O. (2021). Acesso ao trabalho inclusivo para pessoas com deficiência: uma sistematização de boas práticas baseada em levantamento sistemático da literatura. **Perspectivas em Diálogo**, 8(16), 120-137.

SIMONELLI, A. P., FILHO, J. M. J. (2017). **Análise da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho após 25 anos da lei de cotas: uma revisão da literatura**. Caderno Brasileiro Terapia Ocupacional, 25(4), 855-867.

WHITTEMORE, R., KNAFL, K. (2005). The integrative review: updated methodology. *Journal of Advanced Nursing*.52(5), 546– 553. Zanelli, J. C. (2010). **Estresse nas organizações de trabalho: compreensão e intervenção baseadas em evidências**. Porto Alegre: Artmed. Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E., & Bastos, A. V. (2014). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed.

Publicado originalmente na *Research, Society and Development*, v. 11, n. 16, e80111637688, 2022

A POLÍTICA DE COTAS TRABALHISTAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

THE POLICY ON LABOR QUOTAS FOR PERSONS WITH DISABILITIES

LA POLÍTICA DE COTIZACIONES LABORALES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Thaís Almeida Martins
Maria Marta Lopes Flores

Resumo

O presente artigo é resultado de uma pesquisa que analisa o Projeto de Lei nº 6.159/2019 o qual altera a forma de cumprimento da Lei nº 8.213 de 1991 e discute os possíveis impactos e desvantagens que acarretaram na vida das pessoas com deficiências que trabalham ou pretendem ser inseridas no mercado de trabalho. As oportunidades de acesso ao mercado de trabalho para pessoas com deficiência, mesmo com a atual lei que resguarda de 2% a 5% do quadro de funcionários para empresas com mais de 100 funcionários, são poucas e vão sendo implementadas após o amedrontamento das fiscalizações. Com o projeto de lei que alterou o cumprimento dessa cota, foram analisadas e discutidas as mudanças trazidas para a vida das pessoas com deficiência. Objetiva-se de modo geral, analisar as leis das cotas trabalhistas às pessoas com deficiência nos últimos anos e, de forma mais específica, reconhecer o que dizem as leis brasileiras sobre as cotas trabalhistas destinadas às pessoas com deficiência; verificar quais medidas os últimos governos têm adotado quanto a lei de cotas trabalhistas para essas pessoas. A metodologia utilizada foi de abordagem qualitativa, especificamente, na pesquisa documental, tendo ênfase em documentos oficiais e

Thaís Almeida Martins

Graduada em Pedagogia – UFG Regional Catalão. Aluna Especial do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de Goiás – Regional Catalão. Pertence ao grupo de pesquisa Práticas Educativas e Inclusão – NEPPEIN. E-mail: thaís.almeida.martins@hotmail.com

Maria Marta Lopes Flores

Doutorado em Educação - Universidade Metodista de Piracicaba. Pós-doutorado pela Universidade Federal de São Carlos (SP). Professora da Universidade Federal de Goiás - Regional Catalão. Vice Líder do Grupo de Pesquisa Práticas Educativas e Inclusão – NEPPEIN. E-mail: floresmariamartalopes@gmail.com

artigos científicos coletados na *SciELO*. Por fim, os resultados demonstraram que com uma contratação estratégica e baseada na qualificação e contribuições, a inclusão laboral de pessoas com deficiência poderá gerar experiências positivas e engrandecedora.

Palavras-chave: Mercado de Trabalho. Pessoas com Deficiência. Sistema de Cotas.

Resumen

Este artículo es el resultado de una investigación que analiza el Proyecto de Ley No. 6.159/2019, que cambia la forma de cumplimiento de la Ley No. 8.213 de 1991 y discute los posibles impactos y desventajas que tienen en la vida de las personas con discapacidad que que trabajan o pretenden insertarse en el mercado laboral. Dado que las oportunidades de acceso al mercado laboral para personas con discapacidad, aún con la actual ley que salvaguarda del 2% al 5% de la plantilla para empresas con más de 100 empleados, son pocas y se están implementando tras el temor a las inspecciones, con el proyecto de ley que modificó el cumplimiento de esta cuota, se analizaron y debatieron los cambios que el proyecto trajo a la vida de las personas con discapacidad. En efecto, pretende, en general, analizar las leyes de cuotas laborales para personas con discapacidad en los últimos años y, más específicamente, reconocer lo que dicen las leyes brasileñas sobre cuotas laborales para personas con discapacidad; verificar qué medidas han adoptado los últimos gobiernos respecto a la ley de cuotas laborales para personas con discapacidad. La metodología utilizada será de enfoque cualitativo, específicamente, en la investigación documental. Finalmente, los resultados mostraron que con una contratación estratégica basada en calificaciones y aportes, la inclusión laboral de personas con discapacidad puede generar experiencias positivas y enriquecedoras.

Palabras clave: Mercado de trabajo. Personas con discapacidad. Sistema de cuotas.

Abstract

This article is the result of a research that analyzes Bill No. 6.159/2019, which changes the way of compliance with Law No. 8.213 of 1991 and discusses the possible impacts and disadvantages that they have on the lives of people with disabilities who work or intend to be inserted into the labor market. Since opportunities for access to the labor market for people with disabilities, even with the current law that safeguards 2% to 5% of the staff for companies with more than 100 employees, are few and are being implemented after the fear of inspections, with the bill that changed compliance with this quota, the changes that the project brought to the lives of people with disabilities

were analyzed and discussed. In effect it aims in general to analyze the labor quota laws for people with disabilities in recent years and, more specifically, to recognize what Brazilian laws on labor quotas for people with disabilities say; verify what measures the last governments have adopted regarding the labor quota law for people with disabilities. The methodology used will be of a qualitative approach, specifically, in documentary research. Finally, the results showed that with a strategic hiring based on qualifications and contributions, the labor inclusion of people with disabilities could generate positive and aggrandizing experiences.

Keywords: Job Market. People with disability. Quota system.

INTRODUÇÃO

As pessoas com deficiência são definidas pela Lei Brasileira de Inclusão (LBI, 2015), como “aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial”. Em análise do histórico dessas pessoas, percebemos que foram séculos para alcançarem um novo olhar, com tratamento humanitário e reivindicação de seus direitos, pois anteriormente já foram considerados sub-humanos, seres sobrenaturais de origem divina e/ou demoníaca, isolados em hospitais e hospícios, submetidos a maus tratos, eram excluídos e considerados ineducáveis (MENDES, 2006). No artigo 8º da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 – Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) – define que é dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência a efetivação dos seus direitos, tais como: à vida, à sexualidade, à paternidade/maternidade, à educação, profissionalização e ao trabalho, à cultura e outros direitos essenciais e presentes na vida de todos os cidadãos.

Além de ser considerado direito das pessoas com deficiência, existem outras duas legislações que garantem o acesso ao trabalho. A lei nº 8.213 de 1991, assegurando-o por meio de cotas no setor privado e ainda a lei nº 8.122 de 1990, prevendo a reserva de 20% das vagas em concursos públicos para essa finalidade. Tais legislações são estabelecidas para reparar desvantagens históricas, pois antes as pessoas com deficiência eram consideradas como ‘incapazes’ e ‘inválidas’, inclusive sujeitas aos preconceitos e discriminações (FIGUEIRA, 2008).

Porém, diante do progresso capitalista e o avanço do neoliberalismo e o arcabouço de desigualdade e exclusão contidos nesse sistema, a inserção no

mercado de trabalho formal não ocorre para todas as pessoas e menos ainda àquelas com deficiência (ROSA, 2009). As oportunidades de acesso ao mercado de trabalho a esse público são poucas e vão sendo implementadas após o amedrontamento das fiscalizações, as quais preveem punição para as empresas que não cumprirem a cota pré-determinada.

Recentemente, no ano de 2019, foi apresentado o projeto de lei nº 6.159/2019, cujo objetivo aponta a modificação na lei de cotas para contratação de pessoas com deficiência, substituindo a contratação por contribuição com a União no sentido de investir em habilitação e reabilitação ou, ainda, a união de empresas para alcançar a cota, que varia entre 2% a 5% do quadro de funcionários. (Congresso em Foco, 2020, p. s/n).

A lei vigente, em seu artigo 93, estabelece e determina para que “empresa com cem empregados ou mais está obrigada a ter de dois por cento a cinco por cento dos seus cargos ocupados por beneficiários reabilitados ou por pessoas com deficiência na seguinte proporção” (BRASIL, 1991).

O projeto de lei apresentado torna o cumprimento dessa obrigatoriedade alternativo, sugerindo novas possibilidades de cumprir com essa responsabilidade:

I - do recolhimento mensal ao Programa de Habilitação e Reabilitação Física e Profissional, Prevenção e Redução de Acidentes de Trabalho, do Ministério da Economia, do valor equivalente a dois salários-mínimos por cargo não preenchido; ou II - da contratação da pessoa com deficiência por empresa diversa, desde que as contratações adicionais pela empresa que exceder o percentual exigido compensem o número insuficiente de contratações da empresa que não tenha atingido o referido percentual (BRASIL, 2019).

Diante disso, o que nos aflige e cabe a nós indagar e compreender é: o que tem sido colocado na legislação nacional a respeito das cotas trabalhistas para pessoas com deficiência? Dado o exposto, esse trabalho traz como objetivo geral analisar as leis das cotas trabalhistas para pessoas com deficiência nos últimos anos e mais especificamente: reconhecer o que dizem as leis brasileiras sobre as cotas trabalhistas para pessoas com deficiência e verificar quais as medidas que os últimos governos têm adotado quanto a lei de cotas trabalhistas para pessoas com deficiência. A metodologia utilizada foi a pesquisa documental com ênfase em documentos oficiais e artigos científicos coletados na *SciELO*.

A CONJUNTURA NEOLIBERAL

O neoliberalismo corresponde a uma doutrina socioeconômica, fundamentada nas ideias do “liberalismo clássico, porém, com uma nova roupagem para a sustentação do capitalismo” (KASSAR, 1998, p. 4). Assim, apresentaremos algumas características desse sistema que serão relacionadas e discutidas posteriormente.

O neoliberalismo tem como dirigente potentes instituições internacionais que compactuam da mesma visão. Suas principais características são: Estado-Mínimo, Livre- Comércio, Competição e Individualismo (MARRACH, 1996). Com os novos conceitos trazidos pelo neoliberalismo, são necessárias estratégias de implementação e mudança de mentalidade para fundamentar suas ideias. Para isso, buscam estratégias no afã de atuar nos setores que influenciam e intervêm na sociedade no desejo de colocar suas ideias em vigor.

Na visão dos neoliberais, o conceito de Estado-Mínimo é definido porque consideram que os problemas econômicos existentes na sociedade (corrupção, insuficiência, inflação e outros) são motivados pela interferência do Estado. Com isso, defendem que haja o mínimo de intervenção do Estado e maior autonomia dos indivíduos (MARRACH, 1996) o que, quando colocado em prática, limita ou até mesmo extingue as políticas sociais e fortalece a iniciativa privada. Desse modo, também defendem o livre- comércio, pois com menor intervenção do Estado, as instituições têm liberdade e autonomia para autorregular o mercado.

As concepções neoliberalistas enfatizam a capacidade individual e para alcançar maior espaço no mercado, a competição entre indivíduos é a principal ferramenta para que o melhor alcance o sucesso (GENTILI, 1996). Consequentemente, desperta-se o sentimento de individualismo, em que interesses, atenção e preocupações apenas consigo e retira-se todo olhar sobre as causas das minorias, acarretando maior exclusão e desigualdade social.

Considerando os “princípios do livre-mercado e sem a interferência sempre perniciosa da intervenção estatal” (GENTILI, 1996, p. 2), a redução ou retirada de direitos sociais, haverá maior dificuldade do ingresso de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, inclusive pelo fato de que o mercado será autônomo e não dependerá e, tampouco, prestará ao Estado justificativas quanto as suas flexibilizações.

Diante de tamanha competição e individualismo do sistema neoliberalista, as atitudes de exclusão são reforçadas e as pessoas com deficiência são deixadas “ao longo do caminho” da inserção no mercado de trabalho, ou seja, transitam por todo o processo de preparação para o mercado de trabalho, socialização, adaptação, formação escolar, mas quando concorrem a uma vaga, devido à falta de informação

e conhecimento sobre as pessoas com deficiências e a inclusão, surgem preconceitos que dificultam ou impossibilitam o acesso ao mercado de trabalho (TOLDRÁ; MARQUE; BRUNELLO, 2010).

Porém, o princípio fundamental da sociedade inclusiva é o de que todas as pessoas com deficiências devem ter suas necessidades atendidas (MACIEL, 2000). Com isso, para Shimono (2008), o processo de efetivação da inclusão envolve ao menos três dimensões: o direito de ser diferente, o direito à educação e o direito ao trabalho, direitos esses que serão explanados nos próximos tópicos.

O NEOLIBERALISMO NA EDUCAÇÃO

A trajetória das pessoas com deficiência até o mercado de trabalho deveria ser o mesmo de um indivíduo sem deficiência, recebendo o suporte necessário de acordo com as suas especificidades. Todavia, os problemas de exclusão social dessas pessoas ocorrem antes da sua inserção no mercado de trabalho, iniciam-se nas suas primeiras socializações, sendo uma delas, a etapa de escolarização.

1) O neoliberalismo precisa de atuar nos setores influentes da sociedade para que suas ideias sejam disseminadas. Um deles é a educação e há três grandes interesses dos neoliberais em atuar na educação, definidos por Marrach (1996): Atrelar a educação escolar à preparação para o trabalho e a pesquisa acadêmica ao imperativo do mercado ou às necessidades da livre iniciativa. Assegura que o mundo empresarial tem interesse na educação porque deseja uma força de trabalho qualificada, apta para a competição no mercado nacional e internacional. [...]

2) Tornar a escola um meio de transmissão dos seus princípios doutrinários. O que está em questão é a adequação da escola à ideologia dominante. [...]

3) Fazer da escola um mercado para os produtos da indústria cultural e da informática, o que, aliás, é coerente com a ideia de fazer a escola funcionar de forma semelhante ao mercado, mas é contraditório porque, enquanto, no discurso, os neoliberais condenam a participação direta do Estado no financiamento da educação, na prática, não hesitam em aproveitar os subsídios estatais para divulgar seus produtos didáticos e paradidáticos no mercado escolar (MARRACH, 1996, p. 46- 48).

O primeiro objetivo sugere uma polarização da escola, de um lado teremos alunos que contribuem com suas habilidades intelectuais por meio de pesquisas e conhecimentos que vão otimizar os processos industriais e, do outro lado, aqueles que, por inúmeros fatores, não apresentam habilidades intelectuais suficientes e terão que contribuir com sua mão de obra no mercado.

O segundo refere-se à escola, um local onde todos os indivíduos passam – ou ao menos deveriam passar – para se desenvolver e receber formação. Portanto, é o ambiente ideal para disseminar ideias e propagar informações, podendo se caracterizar como a maior formadora de neoliberalistas. Dessa forma, cumprirá um papel fundamental aos interesses dos mesmos: o de inculcar a ideologia e pensamento neoliberal (ANTUNES, 2018).

Por fim, o terceiro objetivo se relaciona com a privatização da escola para fazer com que os alunos sejam seus consumidores. Desta forma, para que os indivíduos tenham acesso a conteúdo e informações específicas, desenvolvidos e inovadores, terão que custear. Em razão disso, a educação é vista como um potencial de competitividade e lucratividade (SILVA; MACHADO; SILVA, 2019).

Os neoliberalistas, equivocadamente, consideram que os problemas encontrados na educação são de responsabilidade das estratégias pedagógicas usadas pelos professores, assim como os pobres são culpados pela pobreza; os desempregados pelo desemprego; [...] os sem-terra pela violência no campo (GENTILI, 1996). Por isso, propõem, como definido por Freitas (2018, p. 921), uma “reforma empresarial da educação”. Essa proposta consiste em torná-la semelhante ao mercado de trabalho, com práticas e estratégias do mercado, em que cada um é recompensado de acordo com a sua produtividade, no sistema de meritocracia, onde os melhores triunfam e os piores fracassam.

Mediante a tantas propostas para modificar a educação, destacamos o homeschooling, uma modalidade de ensino que ocorre no ambiente doméstico e foi influenciado pelos estudos de Milton Friedman e Fredrik Hayek a respeito dos vouchers – sistema em que o Estado entrega vales para os pais escolherem e matricularem seus filhos em escolas privadas e se multiplicou em outras alternativas, sendo a educação domiciliar uma delas (OLIVEIRA; BARBOSA, 2017). Essa modalidade é uma alternativa desvantajosa, ao se considerar que a socialização do aluno é limitada, não se expõe ao diferente, não há divergência de opiniões, não possibilita compartilhamento de ideias, entre diversos outros fatores.

Recentemente, Damares, atual ministra da Mulher, da Família e dos Direitos

Humanos, defendeu essa modalidade para as pessoas com deficiência¹, fato esse configurativo de retrocesso na educação inclusiva, porque as pessoas nessas condições serão segregadas. Para não terem que “perder tempo” reaprendendo e se readaptando para incluir pessoas com deficiências, os neoliberais propõem que as mesmas recebam sua escolarização em casa e a escolarização deles seja uma causa apenas da família (NACIF; SILVA FILHO, 2019).

Tal posicionamento em um cenário em que ricos, instruídos e herdeiros de sucessão política “representam” a população marginalizada (negros, indígenas, pessoas com deficiência e outros), um paradoxo, pois pessoas ricas vivenciam realidades diferentes das minorias e pouco conhecem sobre a mesma. Desta forma, as diretrizes estabelecidas por quem está no poder, se não houver um olhar específico para os marginalizados, se justificará como “as pessoas devem estar em condições de resolver suas próprias necessidades, com base em seu trabalho, em seu mérito” (DRAIBE, 1993, p. 7-8).

Gentili compara as ideias neoliberais com a ‘mcdonaldização’ da escola na visão neoliberalista, já que assim como o sistema de ‘fast-food’ surgiu para atender a uma sociedade moderna, ágil e sem tempo, a educação precisa se flexibilizar ao mercado (GENTILI, 1996). Na perspectiva dos neoliberais, a educação é apenas uma preparação ao mercado de trabalho, desconsiderando a função social da educação. Tal método não irá impactar a elite da sociedade, porque terão recursos suficientes para que seus filhos estudem em escolas com boas estruturas e recebam o suporte necessário, enquanto as classes desfavorecidas serão ainda mais saqueadas (MARRACH, 1996).

Contudo, o alvo dos educadores é promover um ensino público, gratuito, democrático, laico e de qualidade social para todos, assim como é previsto no artigo 206 da Constituição de 1988, inclusive às pessoas com deficiência, tendo em vista que não é mencionada nenhuma exceção a grupos específicos, mas universalizá-lo, independente de suas características (SILVA; MACHADO; SILVA, 2019).

Quando colocada em evidência a questão das pessoas com deficiências, a situação é mais crítica, porque se não se adaptarem ao sistema geral de educação, os deficientes são encaminhados para se inserir no sistema de educação especial – em que receberão atendimento educacional complementar ao da sala comum. Nesse contexto neoliberalista, a existência da deficiência é classificada como um problema apenas do indivíduo e sua família, seu atendimento é caracterizado como filantrópico-caritativo (DAINÊZ, 2009).

1 Dentre as metas dos 100 dias do governo de Jair M. Bolsonaro, em uma das medidas provisórias é proposto o direito a educação domiciliar (homeschooling), modalidade que foi enfatizada pela ministra da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, Damares, para os alunos com deficiência.

MERCADO DE TRABALHO E INCLUSÃO

A livre concorrência, pilar do sistema capitalista e fruto da livre iniciativa, tem como objetivo o uso de todos os recursos possíveis para desenvolver melhor a sua atividade econômica de modo a alcançar “à dominação dos mercados, à eliminação da concorrência e ao aumento arbitrário dos lucros” (SILVA, 1998, p. 876). Por essa razão, o mercado de trabalho encontra-se em constante transformação.

Com os avanços dos recursos do mercado, cada vez mais ele busca também por profissionais com mais qualificação e habilidades. Entre tantas exigências impostas: formação, cursos complementares, experiência, idioma e outras habilidades específicas, para se ter uma oportunidade no mercado de trabalho é preciso se adaptar as exigências do mesmo. O que tem tornado o mercado de trabalho mais competitivo (RODRIGUES; BARROSO; ALVES, 2017).

A atividade laboral é uma forma de acesso à plena cidadania e tem diversos benefícios na vida de todos os indivíduos, ao considerar que uma ocupação traz realização pessoal, desenvolvimento da autoestima, interação social, sentimento de capacidade e a construção de identidade e autonomia (SAINT-JEAN, 2003; NETTO, 2003). No ano de 1981, o Ano Internacional da Pessoa Deficientes, tinha como lema: “participação plena e igualdade”, entre diversos direitos, o direito ao trabalho era um dos requerimentos.

Quando finalmente o indivíduo com deficiência deseja ingressar no mercado de trabalho, as históricas barreiras de exclusão de bens essenciais, impostas pela sociedade, são posicionadas diante dele novamente (TOLDRÁ; MARQUE; BRUNELLO, 2010). Mesmo que a sua inclusão no mercado seja amparada por lei, de caráter obrigatório, previsto preenchimento de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou com pessoas com deficiência em empresas que possuem 100 ou mais empregados (BRASIL, 1991).

Apesar disso, nota-se que

[...] as contratações ocorriam, muitas vezes, pela obrigatoriedade em responder à legislação de política de cotas e em menor número por acreditarem nas capacidades profissionais do empregado, e não pelo reconhecimento das capacidades profissionais e pessoais desses indivíduos (TOLDRÁ; MARQUE; BRUNELLO, 2010, p. 161).

Também é observado que quando há a oferta de vaga, não são compatíveis com o perfil ou habilidades do contratado. São atividades de baixa participação, precárias, descontínuas ou inativas (casos em que a pessoa é contratada, mas não

exerce a função).

O grande problema na inclusão de pessoas com deficiência nos diversos setores da sociedade é que o deficiente não é olhado pelas suas potencialidades, e sim é visto pelos seus limites, o que acarreta na exclusão dos mesmos. Conceitos como: mecanismos de exclusão, políticas de assistencialismo, caridade, inferioridade, oportunismo, entre outros, são 'construídos culturalmente'. Porém, seguindo essa lógica, da mesma forma em que "conceitos negativos foram estabelecidos, é possível 'reconstruí-los' positivamente, modificando essas questões culturais" (FIGUEIRA, 2008, p. 17).

Subbarao (1995), aponta que a diversidade no trabalho é um fenômeno internacional e pode ser classificado por diversos aspectos: sexo, idade, grau de instrução, grupo étnico, religião, origem, raça, língua etc. Contudo, algumas empresas se paralisam em seu restrito espaço, não ampliam sua visão para perceberem a diversidade no ambiente de trabalho como algo importante e enriquecedor e optam por procurar por pessoas com deficiência que exigem menor adaptação e preparo. Desse modo, muitas empresas enxerguem essa situação como uma formalidade ou ainda arriscam o descumprimento da mesma, o que acarreta na formação de colaboradores que não sabem lidar com a inclusão e que, muitas vezes, são preconceituosos.

PROJETO DE ALTERAÇÃO DA LEI DE COTAS

Mesmo com a Lei de Cotas para amparar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a efetivação desse direito é árdua e ainda assim, em 2019, surge um projeto de lei nº 6.159/2019, que sugere a modificação na forma de cumprimento da lei de cotas para contratação desse público em questão, substituindo a admissão dessas pessoas pelo:

I - Do recolhimento mensal ao Programa de Habilitação e Reabilitação Física e Profissional, Prevenção e Redução de Acidentes de Trabalho, do Ministério da Economia, do valor equivalente a dois salários-mínimos por cargo não preenchido; ou II - da contratação da pessoa com deficiência por empresa diversa, desde que as contratações adicionais pela empresa que exceder o percentual exigido compensem o número insuficiente de contratações da empresa que não tenha atingido o referido percentual. (BRASIL, 2019)

Por meio do trecho do projeto de lei mencionado, é possível perceber que o direito ao trabalho para pessoas com deficiência é "negociável", ou seja, caso o

empregador não queira contratar pessoas com deficiências para cumprir com a cota sob sua responsabilidade, pode optar por contribuir com determinados valores à União a serem destinados ao tratamento de habilitação e reabilitação ou, ainda, se unir com outras empresas, afim de atingir determinada cota.

Souza (2019) aponta alguns equívocos cometidos por essa possível alteração de lei:

- a) não se pode reduzir unicamente a termos financeiros o que emana de princípios fundamentais – entre eles os direitos à vida com dignidade, ao trabalho e à igualdade de oportunidades que devem ser assegurados a todas as pessoas;
- b) a obrigação alternativa apresentada no projeto (prestação pecuniária) não supre, de forma alguma, os ganhos obtidos com a inclusão – a experiência de medidas inclusivas representa ganhos às pessoas com deficiência (remuneração de seu trabalho, desenvolvimento de suas capacidades e outros) e também a toda a sociedade (como a promoção de valores importantes, como o senso de coletividade e o respeito à diversidade);
- c) nem mesmo o argumento de repasse dos respectivos valores a programas de reabilitação é capaz de sanar o equívoco indicado, uma vez que não há qualquer garantia de que, após reabilitados, as pessoas com deficiência serão integradas ao mercado de trabalho (SOUZA, 2019, p. s/n).

Diante da primeira alternativa de substituição da contratação de pessoas com deficiências, prevê:

I – [...] recolhimento mensal ao Programa de Habilitação e Reabilitação Física e Profissional, Prevenção e Redução de Acidentes de Trabalho, do Ministério da Economia, do valor equivalente a dois salários-mínimos por cargo não preenchido. (BRASIL, 2019)

Desta forma, a substituição da inclusão de pessoas com deficiências no mercado de trabalho por contribuição mensal seria mais cômoda para o empregador, porque bastaria fazer o repasse mensal para a União, sem promover ações, adaptações e outras alternativas para incluir os deficientes em seu quadro de funcionários. Além disso, essa opção não seria viável pelo fato de termos diversos casos de políticos envolvidos em suspeitas de desvio de recursos públicos, gerando descrédito da população em relação à atuação do Estado e sua capacidade de controlar a gestão da coisa pública (SODRÉ; ALVES, 2010). Assim, o repasse de valores para a União sofreria bastante desfalque até ser repassado às instituições e programas de assistência para

pessoas com deficiências, acarretando maior perda para a classe.

Por outro lado, a segunda alternativa aborda a respeito:

II - da contratação da pessoa com deficiência por empresa diversa, desde que as contratações adicionais pela empresa que exceder o percentual exigido compensem o número insuficiente de contratações da empresa que não tenha atingido o referido percentual. (BRASIL, 2019)

A reivindicação da classe de deficientes colocada em questão não é a obtenção de recursos financeiros para promover reabilitação, habilitação ou assistência aos mesmos – ainda que seja uma questão relevante para a classe –, mas sim a inclusão de deficientes no mercado de trabalho, a fim de estarem inclusos nesse ambiente e usufruírem de seus direitos, assim como qualquer outro cidadão.

Retirar os deficientes do mercado de trabalho e colocá-los em estado de assistência social é um passo para a exclusão, pois esse cenário fará com que eles sejam dependentes permanentemente, sendo que com a oportunidade de serem inseridos no mercado de trabalho, essas pessoas, como já mencionado, trazem diversas contribuições e proveitos, tanto para eles mesmos como também aos demais colaboradores. De igual modo, oportuniza que as pessoas vivenciem e abandonem seus estereótipos e preconceitos sobre a deficiência e valorizem as potencialidades e competências dessas pessoas (Congresso em Foco, 2020, p.s/n).

Tal proposta de ação nos faz pensar que o Governo opta por manter as pessoas com deficiência sob ações sociais, sem autonomia e independência quando propõe extinguir uma conquista para a classe em vigor há anos, o que retrata um real retrocesso na perspectiva inclusiva. Enquanto deveria aumentar os direitos da classe, surgem projetos que pretendem cessá-los, podendo ser considerado como retirada da autonomia e do direito das pessoas com deficiências.

A efetivação dos direitos relacionados à profissionalização e ao trabalho das pessoas com deficiência é disposto no artigo 8º da Lei Federal nº 13.146/2015, como dever do Estado, da sociedade e da família. Por outro lado, o projeto de lei em questão (nº 6.159) apresenta mais perdas do que ganhos.

Bianchetti diz que:

[...] é muito diferente você colocar-se na condição de quem está olhando, daquele de quem, por um atributo de sua natureza, por uma diferença no seu corpo, pela falta de um sentido, órgão ou algum membro, pela sua etnia, pela sua raça, pela sua cor, pela sua religião, pelo seu sexo, ou seja, qual outra diferença for, é subjugado à condição de quem está sendo olhado! (BIANCHETTI, 2002, p. 7).

As pessoas com deficiência ainda enfrentam diversos desafios e discriminações. Cabe a nós questionarmos por qual motivo, mesmo diante de maiores conhecimentos, informações, legislações e outras alternativas, ainda não há uma participação efetiva das pessoas com deficiência no mercado de trabalho?

Sendo assim, podemos observar que, ao invés de aumentar os direitos, os governantes optam por reduzi-los, ou até mesmo, cessá-los, direcionando as pessoas com deficiências a retornarem ao caminho da dependência.

Pelo contrário, são propostos à sociedade projetos de retrocesso na inclusão social e perda de direitos anteriormente conquistados e que estão em vigor. Bianchetti complementa sobre o olhar que se deve ter por todos as pessoas:

É preciso batalhar para que a pessoa seja vista e apreendida, olhada enfim, na sua integralidade. [...] olhar todos os seres humanos, na sua totalidade – independentemente de quaisquer atributos que lhes emprestam o caráter de diversidade – como seres de direitos iguais, que se complementam. (BIANCHETTI, 2002, p. 7-8).

Por conseguinte, nota-se a importância de ressignificar o olhar acerca dos indivíduos, independentemente de suas especificidades e diferenças, para que os direitos sejam usufruídos por todos de igual modo e em sua plenitude.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Embora o aparato legislativo, construído nos últimos 30 anos, seja robusto e tenha elementos que podem subsidiar o atendimento às pessoas com deficiência de forma satisfatória, a influência do Neoliberalismo na sociedade reforça princípios de individualismo e competição e, conseqüentemente, tem propiciado o desmerecimento dessas leis e conquistas, com novas propostas de leis que promoveram retrocesso de direitos e exclusão de pessoas de classes minoritárias.

Tendo em vista os objetivos sociais previstos da Constituição Federal a serem alcançados: a construção de uma sociedade livre, justa e igualitária; a garantia de um desenvolvimento nacional; a erradicação da pobreza e da marginalização; a redução das desigualdades sociais e regionais e, a promoção do bem de todos, sem preconceitos de

origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (BRASIL, 1988, art. 3º), o direito ao trabalho para pessoas com deficiências é um dos pilares que contribuem para a construção de um país nos moldes da democracia social, isso porque abrange a igualdade na sociedade, erradicação da pobreza e

marginalização e contribui para a redução de preconceitos.

“A democracia sob o capital necessariamente deve ser medida, cronometrada, de modo a não exceder à disciplina e aos sacrifícios exigidos pelo interesse comum” (GARCIA, 2020, p. 6). Nesse contexto, com o propósito de reduzir a distância entre realidade e meta, é necessário discutir e analisar as modificações nas leis vigentes e observar e acompanhar a execução das mesmas, a fim de identificar possíveis melhorias e também as violações dos direitos nas atuais leis, atendendo o bem comum social, a fim de propor progresso e inclusão para as pessoas com deficiências.

A inclusão laboral de pessoas com deficiência gera experiências positivas e engrandecedora. Não obstante, promovem conhecimento de outras pessoas diante dessas questões, fazendo com que essas pessoas deixem de ser ignoradas ou vistas como objetos de caridade, além da criação e aumento de equiparação de oportunidades, visando fortalecer tal direito.

Diante do exposto, é preciso que as empresas vejam a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho como uma mudança de atitude, considerando as diferenças e singularidades dos indivíduos positivamente (TOLDRÁ; SÁ, 2008, p. s/n). Pois, com a contratação de pessoas com deficiência de forma estratégica e baseada na qualificação e contribuições que elas poderão trazer para a empresa – principalmente, a mudança de mentalidade individualista e extinção de preconceito dos colaboradores - em vez de manter o foco nas limitações das pessoas com deficiência, busca-se priorizar o alto nível de escolaridade, habilidades e experiências que o público aqui evidenciado pode apresentar, as quais agregam na empresa contratante.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

BARBOSA, Marina. Mara Gabrilli sensibiliza Congresso contra mudança na Lei de Cotas. In: **Senado em Foco**. Disponível em <<https://congressoemfoco.uol.com.br/legislativo/maragabrilli-sensibiliza-congresso- contra- mudanca-na-lei-de-cotas>>. Acesso em: 06 jun. 2020.

BIANCHETTI, Lucidio. Um olhar sobre a diferença: as múltiplas maneiras de olhar e ser olhado e suas decorrências. **Revista Brasileira de Educação Especial**. Marília, v. 8, n. 1, p. 1- 8, 2002.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Diário Oficial da União: Brasília, 1988.

BRASIL. **Lei nº 8.213**, de 24 de Julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm> Acesso em: 05. out. 2020

BRASIL. Ministério da Educação. **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência**. LBI, 6 de julho de 2015.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 6.159**, de 11 de novembro de 2019. Dispõe sobre habilitação e reabilitação profissional e social. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1837451&filena me=PL+6159/2019> Acesso em: 14 set. 2020.

DAINÊZ, Débora. Algumas implicações sobre a educação especial no sistema neoliberal. **Comunicações**, Piracicaba, SP, v. 16, n. 2, p. 31-45, 2009.

DRAIBE, Sonia Miriam. "Qualidade de vida e reformas de programas sociais: O Brasil no cenário latino- americano". **Lua Nova - Revista de Cultura e Política** – CEDEC – Centro de Estudos de Cultura Contemporânea nº 31, p. 5-46, 1993.

FIGUEIRA, Emílio. **Caminhando no silêncio**: uma introdução à trajetória das pessoas com deficiência na história do Brasil. São Paulo: Giz Editora, 2008.

FREITAS, Luiz Carlos de. **A reforma empresarial da educação**: nova direita, velhas ideias. São Paulo: Expressão Popular, 2018.

GARCIA, Rosalba Maria Cardoso. Determinantes das políticas educacionais no Brasil contemporâneo: risco à democracia? **Revista Pedagógica**, Chapecó, v. 22, p. 1-17, 2020.

GENTILI, Pablo. Neoliberalismo e educação: manual do usuário. In: SILVA, Tomaz Tadeu da; GENTILI, Pablo. (org.). **Escola S.A.**: quem ganha e quem perde no mercado educacional do neoliberalismo. CNTE: Brasília DF, 1996.

KASSAR, Monica de Carvalho Magalhães. Liberalismo, neoliberalismo e educação

especial: algumas implicações. **Cad. CEDES** [online]. 1998, vol.19, n.46, pp.16-28. ISSN 1678-7110. <https://doi.org/10.1590/S0101-32621998000300003>. <Acesso em 09 out. 2020>

MACIEL, Maria Regina Cazzaniga. Portadores de Deficiência: a questão da inclusão social. São Paulo, **Perspec.** v.14, n.2, p. 51-56, 2000.

MARRACH, Sonia Alem. Neoliberalismo e educação. In: SILVA JUNIOR, Celestino Alves da; BUENO, Maria Sylvia; JUNIOR GHIRALDELLI, Paulo; MARRACH, Sonia Alem. **Infância, Educação e Neoliberalismo**. Cortez Editora: São Paulo SP, 1996.

MENDES, Eniceia Goncalves. A radicalização do debate sobre inclusão escolar no Brasil. **Revista Brasileira de Educação**, v.11, n.33, p. 387-405, 2006.

NACIF, Paulo Gabriel Soledade; SILVA FILHO, Penildon. A educação brasileira na mira do obscurantismo e Estado mínimo in: POCHMANN, Marcio (org.) **Brasil: incertezas e submissão**. São Paulo, Fundação Perseu Abramo, 2019.

NETTO, Jerusa Maria Figueiredo. Sexualidade e trabalho. In: OLIVEIRA, Maria Helena de Alcantara. (Org.). **Trabalho e deficiência mental: perspectivas atuais**. Brasília, D.F.: Dupligráfica Ed., 2003. p. 93-110.

OLIVEIRA, Romulado Luiz Portela de; BARBORA, Luciane Muniz Ribeiro. O neoliberalismo como um dos fundamentos da educação domiciliar. **Pro-posições**. Dossiê: Homeschooling e o direito à educação. Campinas-SP, 2017.

RODRIGUES, Daniel Almeida; BARROSO, Thyciana Maria Brito; ALVES, Juliana Ribeiro. **Princípios da livre iniciativa e da livre concorrência: intervenção estatal do domínio econômico**. Junho de 2017. Disponível em: <[https://jus.com.br/artigos/58775/principios-da-livre-iniciativa-e-da-livre-concorrencia-intervencao-estatal-no-dominio-economico#:~:text=A%20livre%20concorr%C3%Aancia%20est%C3%A1%20correlacionada,maneira%20poss%C3%ADvel%20sua%20atividade%20econ%C3%B4mica](https://jus.com.br/artigos/58775/principios-da-livre-iniciativa-e-da-livre-concorrencia-intervencao-estatal-no-dominio-economico#:~:text=A%20livre%20concorr%C3%Aancia%20est%C3%A1%20correlacionada,maneira%20poss%C3%ADvel%20sua%20atividade%20econ%C3%B4mica.)> Acesso em 09 nov. 2020.

ROSA, Enio Rodrigues. **O trabalho das pessoas com deficiência e as relações sociais de produção capitalista: uma análise crítica das políticas de cotas no Brasil**. 2009. 249f.

Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Cascavel, 2009. Disponível em: <<http://tede.unioeste.br/bitstream/tede/906/1/ENIO.pdf>> Acesso em 17 de set. de 2020.

SAINT-JEAN, Micheline. Organização do trabalho e saúde mental. **Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo**, v. 14, n. 3, p. 48-51, 2003.

SHIMONO, Sumiko Oki. **Educação e trabalho**: caminhos da inclusão na perspectiva da pessoa com deficiência. 2008. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo, São Paulo, São Paulo, Brasil, 2008. Disponível em < <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/48/48134/tde-13062008-162039/publico/DissertacaoSumiko.pdf>> Acesso em: 07 ago. 2020.

SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 15. ed. São Paulo: Malheiros, 1998.

SILVA, Régis Henrique dos Reis; MACHADO, Robson; SILVA, Ribamar Nogueira da. Golpe de 2016 e a educação no Brasil. **Revista HISTEDBR On-Line**, 19, e019058. 2019. Disponível em: <<https://doi.org/10.20396/rho.v19i0.8655755>>. Acesso em 09 de out. de 2020.

SODRÉ, Antonio Carlos de Azevedo; ALVES, Maria Fernanda Colaço. Relação entre emendas parlamentares e corrupção municipal no Brasil: estudo dos relatórios do programa de fiscalização da Controladoria-Geral da União. Curitiba. **Rev. Adm. Contemp.**, vol. 14, n. 3. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-65552010000300003&script=sci_arttext>. Acesso em 04 dez. 2020.

SOUZA, Gabriele Aparecida de Souza. Analisando o infeliz PL de Guedes sobre Pessoas com Deficiência. **Justificando**, Brasil, 05 de dez de 2019. Disponível em: <<https://www.justificando.com/2019/12/05/analizando-o-infeliz-pl-de-guedes-sobre-pessoas-com-deficiencia/>>. Acesso em: 22 out. 2020.

SUBBARAO, A. V. Managing workforce diversity: an innovation or an evolution? In: **World Congress of International Industrial Relations Association**, 10., May/June 1995, Washington, DC, USA.

TOLDRÁ, Rosé Colom; MARQUE, Cecília Berni de; BRUNELLO, Maria Inês Britto.

Desafios para a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual: experiências em construção. **Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo**, v. 21, n. 2, p. 158-165, maio/ago. 2010.

TOLDRÁ, Rosé Colom; SÁ, Maria José Comparini Nogueira de. A profissionalização de pessoas com deficiência em Campinas: fragilidades e perspectivas. **Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo**, v. 19, n. 1, p. 48-55, 2008.

Publicado originalmente na Revista Pedagógica, v. 23, p. 1-17, 2021.

INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E PNAD 2023: POR QUE É NECESSÁRIA UMA REVISÃO DA LEI DE COTAS POR UM MODELO MAIS INCLUSIVO?

INCLUSION OF PERSONS WITH DISABILITIES AND PNAD 2023:
WHY IS A REVIEW OF THE QUOTA LAW NEEDED FOR A MORE
INCLUSIVE MODEL?

Ricardo José das Mercês Carneiro
Patrícia Pugliesi Carneiro

Resumo

O presente artigo tem como objetivo analisar os principais resultados obtidos após 32 anos da Lei 8.213/1991, que instituiu cotas de emprego na iniciativa privada para pessoas com deficiência, tomando como base os resultados apresentados na PNAD/2022 que apontam para uma estagnação na ocupação das vagas de trabalho formal pelas pessoas com deficiência, fazendo um balanço sobre algumas inconsistências do modelo que não tem sofrido atualizações voltadas para sua renovação frente aos desafios impostos por tantos câmbios nas relações de trabalho no decurso das últimas três décadas. A pesquisa se valeu de metodologia descritiva e dedutiva, baseada fundamentalmente na investigação bibliográfica, jurisprudencial e legislativa, inclusive em direito comparado, tendo sido apresentado, ainda que de forma panorâmica, o modelo espanhol de política pública de ação afirmativa em favor das pessoas com deficiência que, a partir de sua constante reconstrução, tem sido capaz de apresentar respostas mais

Ricardo José das Mercês Carneiro

Doutor em Direito pela Universidade de Sevilha (revalidado pela UFPE); Procurador do trabalho; Coordenador de ensino – ESMPU; Professor PPGD I, Coordenador Pedagógico e integrante do NDE da Universidade Tiradentes – UNIT. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9762-4383>. E-mail: rjmcarneiro@hotmail.com

Patrícia Pugliesi Carneiro

Professora Adjunta III do Departamento de Economia – UFS/SE; Coordenadora do projeto de pesquisa a vulnerabilidade da PCD no mercado de trabalho. Uma discussão sobre custos e discriminação na inclusão. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5923-9161>. E-mail: patriciapugliesicarneiro@gmail.com

satisfatórias sob a perspectiva inclusiva, de modo que é possível extrair das soluções ibéricas possíveis soluções para problemas ainda não resolvidos pelo sistema de inclusão social desenvolvido no Brasil.

Palavras-chave

Pessoas com deficiência; Sistema de Cotas; Ações Afirmativas; Renovação do modelo; Inclusão social.

ABSTRACT

This article aims to analyze the main results obtained after 32 years of Law 8,213/1991, which established employment quotas in the private sector for people with disabilities, based on the results presented in PNAD/2022 that point to stagnation in the occupation of formal job vacancies by people with disabilities, taking stock of some inconsistencies of the model that has not undergone updates aimed at its renewal in the face of the challenges imposed by so many changes in labor relations over the last three decades. The research used a descriptive and deductive methodology, based fundamentally on bibliographical, jurisprudential and legislative research, including in comparative law, having been presented, albeit in a panoramic way, the Spanish model of public policy of affirmative action in favor of people with disabilities who, from its constant reconstruction, has been able to present more satisfactory answers from an inclusive perspective, so that it is possible to extract possible solutions from Iberian solutions to problems not yet resolved by the social inclusion system developed in Brazil.

Keywords

People with disabilities; Quota System; Affirmative Actions; Model Renewal; social inclusion.

RESUMEN

Este artículo tiene como objetivo analizar los principales resultados obtenidos después de 32 años de vigencia de la Ley 8.213/1991, que estableció cuotas de empleo en el sector privado para personas con discapacidad, a partir de los resultados presentados en la PNAD/2022 que apuntan a un estancamiento en la ocupación de vacantes formales de empleo por parte de personas con discapacidad, haciendo un balance de algunas inconsistencias del modelo que no ha sufrido actualizaciones encaminadas a su renovación ante los desafíos que imponen tantos cambios en las relaciones laborales a lo largo de las últimas tres décadas. La investigación

utilizó una metodología descriptiva y deductiva, basada fundamentalmente en investigaciones bibliográficas, jurisprudenciales y legislativas, incluso en derecho comparado, habiéndose presentado, aunque de forma panorámica, el modelo español de política pública de acción afirmativa a favor de las personas con discapacidad que, a partir de su constante reconstrucción, ha podido presentar respuestas más satisfactorias desde una perspectiva inclusiva, de modo que sea posible extraer de las soluciones ibéricas posibles soluciones a problemas aún no resueltos por el sistema de inclusión social desarrollado en Brasil.

Palabras clave

Personas con discapacidad; Sistema de cuotas; Acciones Afirmativas; Renovación de modelo; Inclusión social.

1 INTRODUÇÃO

Os problemas sociais assumem uma enorme complexidade em virtude das mudanças extremamente rápidas e constantes perpetradas nas mais diversas searas.

Diante desse quadro em que a única certeza é a existência de uma incerteza constante, a capacidade de adaptação e de resposta a essas mudanças são, em grande medida, vetores que nos permitem aferir o sucesso na gestão dos problemas.

No plano das políticas públicas, onde é evidente a escassez dos recursos para uma infinidade de demandas, as escolhas corretas e a assertividade das medidas adotadas ganham uma relevância ainda maior.

A presente pesquisa busca analisar o possível esgotamento do atual modelo de inclusão previsto na Lei 8.213/91, em seu art. 93, e que tem descortinado a incapacidade brasileira para enfrentar as mudanças que as relações de trabalho apresentaram e que se refletem no nosso sistema de cotas.

De fato, após um momento inicial de sensibilização e adoção de muito esforço dos órgãos de fiscalização e que resultou em grande volume de contratações, ao que se seguiu um processo em busca de rompimento de barreiras atitudinais e arquitetônicas, a última PNAD, divulgada em 2023, revelou um quadro de estagnação, como se o atual modelo de inclusão tivesse encontrado o seu ponto de inflexão e, a partir daí, as conquistas obtidas estivessem prontas para um rápido processo de amesquinamento e desconstrução.

Em uma sociedade cada vez mais globalizada, a ideia é de uma certa padronização dos instrumentos de implementação e garantia dos direitos fundamentais.

Entretanto, o que se vê é que, enquanto outros países se debruçam quase anualmente em busca de adequação aos novos tempos e potencialização dos bons resultados na política inclusiva, no Brasil convivemos, não sem ameaças de retrocesso, com um modelo de ação afirmativa de inclusão no mercado de trabalho de mais de três décadas que se mostra insuficiente para atender aos novos dilemas que são propostos e cujo resultado último foi uma corrida das PCDs para o mercado informal.

Nesse sentido, em uma investigação bibliográfica, jurisprudencial e legislativa, inclusive em direito comparado e fundamentado em estatística descritiva de dados da última PNAD, o presente estudo tem por objetivo, utilizando como parâmetro o modelo espanhol de política pública de ação afirmativa em favor das pessoas com deficiência, em permanente reconstrução, apontar possíveis caminhos para solução de problemas ainda não resolvidos pelo sistema de inclusão social desenvolvido no Brasil.

2 A LEI DE COTAS: UM MARCO VITORIOSO QUE PRECISA SER REVISTO

A política de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro tem o seu marco mais importante na Lei n. 8213/1991, conhecida como Lei de cotas, por meio da qual foram definidos, para as empresas privadas com 100 ou mais empregados, percentuais de contratação obrigatória. Em 2023, essa medida de ação afirmativa em favor desse grupo vulnerável completou 32 anos, tempo suficiente para algumas reflexões.

Há, de fato, mais inclusão em diversas áreas. Desde o plano escolar, passando pelo ambiente laboral, os espaços de lazer, gerando, por consequência um incremento na indústria e no comércio voltados para tecnologias assistivas, não há dúvida que as PCD estão mais presentes na sociedade. É possível afirmar, sem qualquer medo de errar, que a sociedade brasileira se tornou muito mais inclusiva em razão, principalmente, do nosso marco normativo.

Ocorre que também é certo apontar que o mundo, em 2023, é muito diferente daquele existente em 1991, marco temporal da lei de cotas. De lá para cá, surgiram o Benefício de Prestação Continuada (BPC) que, a despeito de ser um justo benefício assistencial, em um primeiro momento, dificultava o ingresso no mercado de trabalho para as pessoas com deficiência, tendo evoluído em 2021, com o auxílio inclusão, de modo a permitir seu acúmulo, ainda que parcial, com a remuneração que derive do trabalho; vieram, também, várias mudanças no modelo de trabalho, com uma ênfase cada vez maior no teletrabalho (potencializado por força da COVID/19); há maior acesso e popularização de algumas tecnologias assistivas; eclodiu a reforma

trabalhista e com ela a desconstrução do modelo sindical; há evidente redução dos vínculos formais e um crescimento em progressão geométrica da “economia de bico”.

No coletivo PCD, ingressaram novos grupos vulneráveis (os autistas). Em síntese, diante de tantas mudanças, a sensação é de que o modelo brasileiro de inclusão envelheceu.

E é nesse contexto que o processo de inclusão de PCD ainda precisa conviver com ameaças como a apresentada no PL 6159/2019¹ que, sem a participação das instituições relacionadas com o grupo vulnerável, tenta desconstruir o que o modelo ainda tem de bom e efetivo.

Como se vê, vive-se um momento de crise que, em boa medida, deriva do descompasso de nossa norma de regência com o marco fático que se vive. É preciso, como tantos outros países vêm procedendo, atualizar o modelo brasileiro de inclusão, efetuando algumas correções de rumo e potencializando os aspectos positivos da norma em vigor.

3 MARCO TEÓRICO DE INTERVENÇÃO DO ESTADO E O PARALELO COM O MODELO ESPANHOL. APORTES JURÍDICO-ECONÔMICOS

Sob o viés econômico, no mercado de trabalho, trabalhadores e empresas têm visões diferentes. Os primeiros procuram ofertar sua força de trabalho quando a remuneração a ser recebida for alta, superando o custo de oportunidade de ficar em casa. Por outro lado, as empresas vão preferir demandar trabalho, quando o preço acordado for baixo. Assim, para resolver esses conflitos de interesses, o governo tem o papel de regulamentar esses serviços, criando normas de trabalho (Borjas, 2012).

Para compreender a dinâmica do mercado de trabalho da pessoa com deficiência, é mister alicerçar a construção da pesquisa na questão da Justiça Social. A consolidação da inclusão de grupos vulneráveis, a exemplo das PCD, perpassa por esse conceito amplo e abrangente. Entre autores pioneiros no estudo dessa temática, destaca-se John Stuart Mill, defensor da ideia de que “princípios como o de liberdade e o de justiça contribuem a longo prazo para a felicidade humana” (Simões,

1 O PL 6.159/2019, encaminhado pelo então Ministro da Economia Paulo Guedes, foi gestado sem que as instituições que representam as PCDs fossem chamadas a participar da sua elaboração. Entre tantos aspectos que esvaziariam o sistema de cotas, mercantiliza a pessoa com deficiência grave que passa a valer em dobro para o cumprimento da reserva (cota). Cria, ademais, tresloucados mecanismos de compartilhamento de reserva (cota) entre empresas de atividades e naturezas diversas como as empresas de trabalho temporário e empresas de terceirização de serviços, além de impedir a contratação de pessoas com deficiência para contratos a tempo parcial, entre outras medidas que amesquinham as conquistas do modelo, sem que nada traga em contrapartida.

2005, p. 81).

A inclusão das PCD na sociedade e, no mercado de trabalho em particular, necessita de uma combinação de forças na qual a justiça constitui a baliza inicial para fazer movimentar toda a engrenagem.

O papel social da justiça, nesse sentido, é importante por ser a salvaguarda desse ambiente institucional. Ele reflete, inclusive na lei, nossos sentimentos sociais mais relevantes. Com isso, poderemos observar que a segurança, tão cara para o papel social que a justiça ocupa, não é um elemento circunstancial, mas diz respeito diretamente a felicidade do agente moral. O princípio último da moralidade é suficientemente flexível para garantir um espaço adequado para o ajuizamento social através de outras regras morais, como as de direito e virtude. O desenvolvimento do argumento de Mill ainda se preocupa em frear o impacto de uma teoria da justiça retributiva e insere o conceito de justiça distributiva (Maciel, 2015, p. 1-2).

Stuart Mill possui um conceito amplo de justiça social, focando seus esforços nas regras ao invés das ações morais individuais. Nesta conceituação, Mill inclui não apenas a quantidade, mas a qualidade do prazer², aproximando-se dos chamados conceitos morais (Godoy, 2012). Contudo, para a promoção da justiça social é necessário um conjunto de ações simultâneas de longo alcance. Em diversas nações, essa promoção é viabilizada pelo Estado. Neste ponto, destaca-se a presença do Estado por meio de políticas públicas sociais, programas ou ações, para reduzir a desigualdade econômica (Höfling, 2001). Tem-se que, tecendo um paralelo com a temática em apreço, para se promover a justiça social, objetivando a inclusão das PCD, tornou-se essencial a presença do Estado na construção de um arcabouço legislativo que viabilizasse a concretização desta ideia e dirimisse a discriminação em torno dessas pessoas. Não apenas considerando aspectos econômicos racionais para as tomadas de decisões, mas balizando as decisões, pensando a inclusão a partir de variáveis que são intangíveis (Laraia, 2009).

O papel do Estado, entretanto, não pode ficar limitado à sua iniciativa em criar leis, perpassando por mudança de posturas individuais da sociedade, transformação dos ambientes, sensibilização para acolher a pessoa com deficiência (PCD). Cabe ao Estado proporcionar meios para a consolidação da inclusão da PCD

2 Stuart Mill (2005) defende que os tipos de prazer que têm mais valor são os prazeres do pensamento, sentimento e imaginação; tais prazeres resultam da experiência de apreciar a beleza, a verdade, o amor, a liberdade, o conhecimento, a criação artística. Para o autor, o prazer não pode ser observado somente pelos aspectos quantitativos (tempo e intensidade), já que existem distinções entre os seus tipos. Sobre a distinção de quantidade e qualidade de prazer em Mill.

que demanda desembolso financeiro para adequar o meio para acolhê-la. O Estado, enquanto gestor de políticas públicas e garantidor de direitos fundamentais, é responsável por ajustes operacionais em atividades cotidianas; algumas mudanças de rotina; promover o desenvolvimento de tecnologias assistivas e várias outras ações adaptativas a depender do tipo e grau da deficiência. Seu papel vigilante é imprescindível para que o conteúdo normativo da lei se reflita em mudanças de comportamento na vida prática.

3.1 A ESPANHA E OS INCENTIVOS A UMA MELHOR INCLUSÃO. UM MODELO QUE SE DESCONTRÓI CONTINUAMENTE PARA SE TORNAR MAIS EFETIVO

O século XX foi um dos mais repletos de conflitos catastróficos, tanto no que concerne às disputas internas e civis quanto aos impasses globais, culminando nas duas maiores guerras que o mundo já viu. A Europa, durante esse século, serviu como o grande palco para a maioria desses conflitos, deixando muitos de seus países em ruínas, e seus povos, sem esperança. Entretanto, a Europa, imponente economicamente e politicamente como se conhece hoje, não surgiu do nada, tal que as adversidades passadas certamente deram aos países que integram o continente uma nova visão de mundo e várias medidas até então não exploradas ganharam espaço à luz da inevitável falta de opções após a catástrofe que é uma guerra.

A Espanha, após uma trágica guerra civil nos anos de 1936 a 1939, que marcou em suas cidades inúmeras cicatrizes e tirou a vida de cerca de 500.000 pessoas, se viu em uma posição em que precisou capacitar toda a população restante possível para servir de apoio nos planos de reconstrução das cidades e da economia espanhola. Assim, se tornou necessária a inclusão também daqueles que sofreram algum tipo de limitação durante a guerra, surgindo então os primeiros indícios da inclusão das PCD na sociedade espanhola.

A Espanha, ao contrário do Brasil, não teve como primeiro impulso para a inclusão das PCD a pressão da luta dos grupos vulneráveis, das políticas interna ou externa por meio de acordos internacionais, mas a necessidade natural de capacitar o maior número de pessoas para tentar suprimir os déficits de mão de obra decorrentes da guerra. Essa diferença de realidades, por si só, já resulta em um aspecto distinto quanto à disposição do governo e da sociedade para aceitar, de bom grado, o ingresso de tais grupos no mercado de trabalho.

A *Ley de Integración Social de los Minusválidos* - LISMI (ESPANHA, 1982) completou, em 2023, seu aniversário de 41 anos de criação, sendo um marco histórico na legislação espanhola, já que se tratava da primeira lei que versava

acerca dos direitos das pessoas com deficiência

No plano educacional, a norma traça os objetivos da educação especial que, em regra, deve ser feita nos estabelecimentos ordinários de ensino e que, apenas nos casos extremos, deverá ocorrer em “Centros Especiais”, que funcionam conectados aos estabelecimentos ordinários e que tem como propósito facilitar a transição para o ensino comum. Quanto à integração laboral da PCD, o título VII da lei também traz a ideia de um centro especial ou “protegido” como alternativa àqueles que, pela natureza ou consequências de suas deficiências, não imediatamente se adequem ao labor ordinário. Além de toda a logística sobre a acessibilidade, a lei também já nasce com uma proposta de incentivo a um sistema de cotas, quando, em seu art. 38, explica que empresas públicas ou privadas com mais de 50 funcionários fixos deve ter ao menos 2% de seu corpo de empregados ocupado por PCD.

Percebe-se, como grande diferencial, a introdução aos “Centros Especiais de Emprego”, os quais desde a sua criação são compostos por pessoas com deficiência no seu quadro de funcionários, objetivando “integrar o maior número de pessoas com deficiência ao regime normal de trabalho” (Espanha, 1982, on-line, tradução nossa).

Os argumentos favoráveis focam no fato de que as CEEs contribuem para a redução da inatividade das pessoas com deficiência, além de lhes proporcionar um trabalho remunerado, favorecendo seu desenvolvimento pessoal. Já os argumentos contrários indicam que a CEE, ao invés de integrar, pode contribuir para a segregação de seus trabalhadores, na medida que constituem espaços definitivos e não transitórios para o emprego normal (Rodríguez; Cueto, 2013, p. 63).

A Espanha, em seguida, criou o “Plano de Ação Para as Pessoas Com Deficiência”, 1997-2002, cujo objetivo era de, não só suprir as lacunas ainda deixadas pela LISMI, criando políticas públicas voltadas para a inclusão laboral da PCD, como também monitorar os gastos com a inclusão e os resultados de tais medidas, analisando, ao menos nesse espaço de tempo, os avanços e os acertos existentes.

O Plano Setorial de “Participação e Integração na Vida Econômica” é aquele que reúne a maioria das propostas relativas ao emprego de pessoas com deficiência, com objetivos básicos de garantir a igualdade de oportunidades, assegurar uma recuperação da qualidade profissional que corresponda às capacidades dos sujeitos e à realidade do mercado de trabalho e promover a recuperação e integração (ou seja, políticas ativas) contra benefícios econômicos (políticas passivas) (Cabo; Gabo; González, p. 55, 2003, tradução nossa).

Esse Plano de Ação foi monitorado por diversas frentes, tal que os gastos entre 1997 e 2002 foram analisados nos Planos Anuais de Emprego da Espanha, bem como o número de ações governamentais e o número de contratações em relação às pessoas com deficiência nesse período. Além disso, ao se entender a necessidade da colaboração entre a Administração Pública e as ONGs, foi firmado em 1997 o “Plano de Medidas Urgentes” entre o Ministério de Trabalho e Assuntos Sociais (MTAS) e o Comitê Espanhol de Representantes das Pessoas Com Deficiência (CERMI), o qual, segundo Cabo, Gago e González (2003), serviu como um importante símbolo da harmonia na relação entre o governo e as associações em prol dos direitos das PCD.

O Plano de Ação para PCD resultou em um visível sucesso, com destaque principalmente às variações entre os anos de 1998 e 1999, tornando-se um modelo a ser repetido diversas vezes durante os anos seguintes nos Planos de Emprego MTAS CERMI 2002 – 2004 e nos Planos de Ação 2003- 2007.

Tais projetos governamentais deram espaço para a criação de novas leis e da atualização de leis antigas no que tange a inclusão laboral das PCD no mercado espanhol. A primeira em destaque é a Ordem de 16 de outubro de 1998, que trouxe a atualização das regulamentações acerca dos subsídios dados aos Centros Especiais de Emprego, já que se trata de uma iniciativa sem fins lucrativos e que, portanto, necessitaria de incentivos tanto públicos quanto privados para que as PCD pudessem fruir o seu direito ao trabalho, ainda que de forma inicialmente reclusas nos CEEs. Em 1998, também foi publicado o Real Decreto Lei 15/98, o qual, como consequência da Reforma Trabalhista de 1997, veio com a intenção de corrigir um dos mais graves problemas no cenário trabalhista espanhol e que certamente reflete no cenário inclusivo: a instabilidade dos contratos de tempo determinado.

Entre 1997 e 2002, os contratos temporais ou por tempo determinado trouxeram resultados mais rápidos às reformas trabalhistas e ao Plano de Ação, de modo que, para o empregado PCD, seu posto de trabalho estaria garantido ao menos por um tempo e esse tempo não comprometeria a empresa. No entanto, a enorme quantidade de contratos feitos na forma temporal, que, de acordo com o MTAS, chegou a atingir 91,5% do total de contratos em 2005, sinalizava um problema do modelo, sendo a precariedade nos contratos temporais ainda um assunto vivo e abordado na atualidade (Miramar, 2007)

O ano de 2002, e por consequência o de 2003, foi um dos anos mais importantes para a PCD na Espanha e isso se deu pela conclusão e sucesso do Plano de Ação Para Pessoa Com Deficiência 1997 - 2002, e, também, pela aprovação da Declaração de Madri, na Espanha, durante o Congresso Europeu das Pessoas Com Deficiência, que também

culminou na proclamação de 2003 como o Ano Europeu das Pessoas Com Deficiência.

A Declaração de Madri veio mostrar que a Europa desejava apresentar uma nova visão de mundo no que diz respeito ao tratamento dispensado às pessoas com deficiência. No documento, são abordadas diversas questões importantes.

A Declaração de Madri, reconhecendo que a deficiência é uma questão de direitos humanos, aborda a discriminação como um dos fatores que mais atrasa o avanço na inclusão, pontua que as PCD querem oportunidade e não caridade, prezam por sua autonomia e independência. Outro ponto importante é que se admite que dentro do grupo pessoas com deficiência, existem os grupos das deficiências específicas e que essa heterogeneidade não pode ser ignorada³.

Assim, a partir da Declaração de Madri, muitas das leis espanholas sobre a PCD foram atualizadas e repensadas para cumprir com os novos moldes europeus. Um dos pontos que sofreu mais atenção foi o dos subsídios empresariais para promoção do emprego e integração da pessoa com deficiência, os quais, por meio do Real Decreto 357/2006, expandiu os regulamentos da Lei 38/2003 ou Lei Geral dos Subsídios, já que, de acordo com a última, os procedimentos ordinários de concessão de subsídios deveriam ser feitos na forma de concorrência competitiva, o que, como aponta a Lei de 2006, poderia se tornar sério obstáculo para que a integração social e laboral se estabeleça (Espanha, 2006)

O rumo da legislação espanhola no que tange a PCD mostrou que a estratégia das políticas públicas espanholas se voltou para os dois fatores principais no processo da integração desse grupo no mercado de trabalho. A primeira seria a preparação do terreno, ou seja, a expansão de opções para a PCD no trabalho, tanto pela valorização de sua formação com a criação de novos projetos educativos especiais, quanto pela promoção de sua autonomia e real integração tanto no emprego protegido quanto no mercado de trabalho ordinário. Já a última seria a fomentação da concretização desses objetivos, principalmente por meio de incentivos fiscais, para que as empresas ordinárias não se sintam prejudicadas ao se adaptar à PCD.

Com o ano de 2006 veio a Lei nº 43 ou “Acordo para a Melhoria do Crescimento e do Emprego”, que buscou enfrentar a baixa empregabilidade nos grupos das mulheres, dos jovens e das PCD na realidade espanhola.

A lei, sintetizada no Quadro 1, inova no processo de inclusão laboral das PCD no mercado de trabalho ao considerar os incentivos fiscais às empresas, dessa vez abrangendo tanto o setor ordinário quanto o setor protegido das CEE, beneficiando todos os agentes envolvidos na inclusão.

3 Sobre a heterogeneidade do coletivo PCD, que proporciona uma inclusão desigual entre os grupos vulneráveis que o integram, por todos cito estudo anterior Carneiro, Carneiro e Brandini (2021).

Quadro 1 – Lei do Programa de Promoção do Emprego para a Melhoria do Crescimento e do Emprego (Bônus de negócios para a contratação de um emprego)

(Bonificaciones empresariales a la contratación laboral)

Colectivos	Descripción	Cuantía anual (en euros)			Duración
BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA					
Mujeres	Desempleadas, así como las víctimas de violencia de género [art. 2.1.a) y 2.4].	1.500			4 años
	Contratadas en los 24 meses siguientes al parto (art. 2.1.b).	1.200			4 años
	Contratadas después de 5 años de inactividad laboral, si, anteriormente a su retirada, han trabajado, al menos, 3 años (art. 2.1.c).	1.200			4 años
Mayores de 45 años (art. 2.1.d).	1.200			Toda la vigencia del contrato	
Jóvenes	De 16 a 30 años (art. 2.1.c).	800			4 años
Otros colectivos y situaciones especiales	Parados de al menos 6 meses y trabajadores en situación de exclusión social [arts. 2.1.f) y 2.5].	600			4 años
	Personas con discapacidad (art. 2,2).	Mujeres con discapacidad (art. 2.2.3)	Personas mayores de 45 años con discapacidad (art. 2.2.3)		Toda la vigencia del contrato
	- En general (art. 2.2.1).	4.500	5.350	5.700	
	- En caso de discapacidad severa (art. 2.2.2).	5.100	5.950	6.300	
	Conversiones en indefinidos de contratos formativos, de relevo y sustitución por jubilación (art. 2.6).	500			4 años
BONIFICACIONES EN SUPUESTOS EXCEPCIONALES DE CONTRATACIÓN TEMPORAL					
Personas con discapacidad contratadas mediante el contrato temporal de fomento del empleo (art. 2.2.4).	Varones menores de 45 años	Varones mayores de 45 años	Mujeres menores de 45 años	Mujeres mayores de 45 años	Duración
- En general	3.500	4.100	4.100	4.700	Toda la vigencia del contrato
- En caso de discapacidad severa	4.100	4.700	4.700	5.300	Toda la vigencia del contrato
Victimas de violencia de género o doméstica (art. 2.4).	600				Toda la vigencia del contrato
Personas en situación de exclusión social (art. 2.5).	500				Toda la vigencia del contrato
BONIFICACIONES PARA LA CONTRATACION DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO					
Contratos indefinidos o temporales (art. 2.3).	100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta.				Toda la vigencia del contrato

Fonte: Lei 43/2006 de Espanha, de 29 de dezembro, para a melhoria do crescimento e do emprego.

Observa-se no Quadro 1 que o Acordo para a Melhoria do Crescimento e do Emprego realmente alavancou as bonificações financeiras para as empresas que

contratam PCD, tanto nas contratações por tempo indeterminado quanto nos contratos temporários, gerando incentivos quase irrecusáveis para a contratação desse grupo vulnerável.

Em 2007, no entanto, para cumprir com o previsto nos acordos de “Melhoria do Emprego Ordinário” entre o MTAS e o CERMI em 2002, surgiu o Real Decreto 870/2007, o qual definiu e instituiu a estratégia, tal qual tida por Vega (2014), mais vantajosa em termos de custo-benefício tanto para a PCD, para a sociedade e para a empresa contratante.

Tal decreto teve como objetivo redirecionar a empregabilidade real das PCD dos Centros de Emprego Protegido para o emprego ordinário. Assim, por mais que os Centros sejam um grande ímã para esse grupo, sua proposta era a de uma resolução temporária, tal que o real espaço do PCD é no emprego ordinário, no qual terá acesso a um ambiente mais diversificado, mas, ainda, com as adaptações necessárias (acessibilidade). Desse modo, surge o Emprego Com Apoio, um projeto cujo objetivo é a inclusão da PCD no emprego ordinário por meio da orientação e do apoio individualizado para que ela tenha as condições necessárias para desenvolver-se no trabalho dentro das condições normais.

De acordo com a norma (art. 7º), o atendimento ou apoio às pessoas com diferentes graus de deficiência devem ser proporcionais, de forma que o apoio aos tipos mais graves, como as deficiências mentais, não poderia ser menor que um terço da carga horária desse trabalhador. No art. 8º, por sua vez, volta-se a mencionar o tão necessário subsídio às empresas aderidas ao Emprego Com Apoio, os quais, por sua vez, também são proporcionais à gravidade da deficiência apoiada, além de serem diminuídos em caso de contrato parcial, o que demonstra a intenção da legislação de gradativamente transferir o foco dos contratos temporais para contratos mais seguros para o empregado.

O Emprego Com Apoio nasce como uma alternativa com ideais mais modernos de inclusão, tal que o foco é o desenvolvimento do indivíduo em um ambiente que não necessariamente seja controlado ou polido às suas deficiências, mas sim que forneça as adaptações logísticas e socioculturais suficientes para a inclusão da PCD nos meios regulares de trabalho. Essa modalidade, no entanto, não substituiu o Emprego Protegido, mas agregou-se às possibilidades oferecidas de ingresso no mercado laboral, sendo que agora a PCD pode ser incluída no meio trabalhista seja pelas vias do trabalho autônomo, pelo Emprego Protegido nos CEE ou pelo Emprego Com Apoio. São exatamente essas modalidades de emprego que hão de fundamentar a lei que, paralelamente ao Estatuto da Pessoa Com Deficiência no Brasil, trata de forma mais completa a inclusão da PCD não só no Mercado de Trabalho, mas na

sociedade como um todo.

O Real Decreto 1/2013 da Espanha, também conhecido como a Lei Geral de Direitos das Pessoas Com Deficiência e de sua Inclusão Social, por fim, reorganizou a legislação inclusiva tendo em vista todas as novas leis, decretos, reformas e pelas novas formas de pensar trazidas com os tratados internacionais, como a Declaração de Madri e a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas Com Deficiência. No caso espanhol, nota-se que o principal impasse para uma ainda maior inclusão das PCD no mercado de trabalho espanhol diz respeito à coexistência dos CEE e do Emprego Com Apoio. O Emprego Com Apoio certamente seria o modelo mais vantajoso, tanto financeiramente, já que seu custo-

-benefício é maior, mas também pelo seu objetivo, que é a real inclusão da PCD no mercado ordinário.

O Emprego Protegido, realizado nas CEE, entretanto, ainda representa a grande maioria dos contratos com PCD, de forma que os centros têm se provado cada vez mais uma solução finalista, o que vai de encontro ao seu objetivo original, que era de preparar a PCD para o mercado ordinário.

Quadro 2 – Contratação de pessoas com deficiência por tipo de empresa

Contratación personas con discapacidad	Año 2020	Año 2015	Año 2011
CEE	65461	68613	39331
Empresa ordinaria	21245	26625	21797
Total	86706	95238	61128
% CEE	75,5%	72,0%	64,3%

Fonte: Serviço Público de Emprego Estatal. Estatísticas Contratuais.

Conforme o Quadro 2, os CEE têm tido prioridade na segunda década deste século na Espanha. Embora tenha ocorrido a duplicação dos números de PCD inscritos em universidades, percebe-se que, apesar do claro avanço gerado pela legislação e por todos os Planos de Emprego, grande parte da população PCD ativa ainda está presa nas engrenagens dos Centros de Emprego Especial, os quais, malgrado tenham sido de grande ajuda nos anos de sua existência, tem se desviado da sua intenção inicial.

Dessa forma, como se vê, ainda que longe da perfeição, entende-se que a estratégia inclusiva espanhola acarretou um notável avanço na inclusão da PCD

no mercado de trabalho, não só com a criação do Emprego Protegido e do Emprego Com Apoio como grandes modelos de trabalho possíveis para a entrada do indivíduo no mercado, pelo incentivo de forma ativa, por meio de substanciais subsídios às empresas que contratem esses grupos, mas também por meio da sua qualificação, principalmente com o Programa de Qualificação Profissional Inicial, responsável por dar uma segunda chance de formação acadêmica e laboral aos jovens PCD.

A Espanha, tendo em vista a evolução de sua legislação e os resultados obtidos com elas, aparenta ter mantido a mesma intenção de resolver os problemas não resolvidos que se viu nos anos passados, tanto, que no ano de 2022, em 3 de maio, foi aprovada pelo Conselho de Ministros da Espanha a Estratégia Espanhola de Deficiência 2022-2030. A Estratégia abrange também outros problemas alarmantes no que concerne a situação das PCD no mercado de trabalho, que são as mulheres e sua posição inferiorizada e em geral excluída do mercado em comparação aos homens, o que em nada condiz com a mentalidade atual de igualdade de gênero e de oportunidades.

Assim, como sinaliza Tilve e Roca (2011, p. 188) “é preciso entender a inclusão como um processo de mudança que exige revisões contínuas e avanços progressivos, não podendo ser reduzido a uma lei ou plano temporário”. Compreende-se que as adaptações e a continuação da criação de Planos, Estratégias e trabalhos pela Espanha revela um cenário de inclusão que, mesmo que não completamente realizado, perpetua a luta, valendo-se das mais diversas frentes.

4 A REALIDADE BRASILEIRA E OS DADOS DA PNAD 2022: INFORMALIDADE E MENORES SALÁRIOS

O modelo brasileiro, por sua vez, sofre com uma estagnação de uma Lei de 1991 que carece de atualizações e ajustes diante dos novos desafios que se refletem na incompletude dos resultados obtidos. Segundo a última PNAD divulgada (2023)⁴ do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o número total de pessoas com deficiência em idade para trabalhar (14 anos ou mais) é de 17,5 milhões, mas apenas 5,1 milhões fazem parte da força de trabalho. Ou seja, sete a cada dez PCD em idade de trabalho estão fora do mercado de trabalho.

Conforme resultados da PNAD (2023), a taxa de participação na força de trabalho das pessoas sem deficiência foi de 66,4%, enquanto entre as pessoas com

4 A mais recente PNAD contínua, a respeito dos dados das PCD, foi divulgada no último mês de julho/2023, a partir de uma coleta de dados efetuada no 3º trimestre de 2022. Cumpre informar que houve mudança conceitual e metodológica na pesquisa. Assim, alguns dados quantitativos sofreram grande variação. Entretanto, percentualmente, os dados não discrepam das pesquisas anteriores.

deficiência essa taxa foi de apenas 29,2%. A desigualdade persiste mesmo entre as pessoas com nível superior: nesse caso, a taxa de participação foi de 54,7% para pessoas com deficiência e 84,2% para as sem deficiência. Mais da metade (55%) das pessoas com deficiência em 2022 que conseguiram um trabalho estavam na informalidade, enquanto para as pessoas ocupadas sem deficiência esse percentual foi de 38,7%.

Segundo a PNAD (2003), o nível de ocupação, que mede o percentual de pessoas ocupadas em relação às pessoas em idade de trabalhar, aponta outra desigualdade, a saber: o indicador entre as pessoas com deficiência não chega a um terço (26,6%), menos da metade do percentual encontrado para as pessoas sem deficiência (60,7%).

Pessoas com deficiência também ganham bem menos quando conquistam uma oportunidade. A renda média, já descontada a inflação, foi de R\$ 1.860,00 (um mil oitocentos e sessenta reais) entre PCD. Já o rendimento das pessoas ocupadas sem deficiência ficou em R\$ 2.690,00 (dois mil seiscentos e noventa reais) em 2022, uma diferença de R\$ 830,00 (oitocentos e trinta reais) ou 45 % de diferença na remuneração média (PNAD, 2023).

Destaca-se, ainda, que a PNAD (2023) aponta que pouco mais da metade das pessoas sem deficiência no país (50,5%) estão empregadas no setor privado. Por sua vez, entre as pessoas com deficiência, apesar do sistema de cotas, esse percentual não vai além de pouco mais de um terço (35,4%). Como se vê, os números trazidos com a PNAD 2023 revelam um direcionamento dos PCD para a informalidade e uma estagnação, já próxima da retração no que se refere aos contratos formalizados de trabalho.

4.1 O BPC NÃO É O CULPADO

Um grande mito difundido no Brasil é o da inexistência de PCD, procurando emprego por conta do Benefício de Prestação Continuada de Assistência Social (BPC), garantido pelo art. 203 da Constituição Federal e pela Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS). Com esse assustador acréscimo no quantitativo de postos de trabalho informais, novas vozes certamente se erguerão no sentido de afirmar que a PCD está na informalidade para não perder o BPC.

Apenas dois anos após a criação da Lei de Cotas, em 7 de dezembro de 1993, o governo lançou a Lei nº 8.742/93, mais conhecida como LOAS. Dentre suas várias seções que versam sobre políticas e órgãos de assistência social, cabe levantar a Seção I do Capítulo IV dessa mesma lei, que trata do Benefício de

Prestação Continuada (BPC).

Essa lei instituiu, em seu art. 20, a garantia de um salário-mínimo mensal (atualmente no valor de R\$ 1.320, de acordo com a Lei 14.663/2023) às pessoas com deficiência e aos idosos com 65 anos ou mais que comprovassem que sua renda mensal familiar era insuficiente para o sustento (Brasil, 2021). O benefício representou uma conquista para as PCD em níveis severos ou com pouca instrução, que geralmente não são absorvidas no mercado de trabalho.

No entanto, para alguns, a coexistência do BPC com a Lei de Cotas trazia uma contradição (aparente), de modo que, somados à escassez de programas concretizados de capacitação profissional das PCD, o benefício assistencialista poderia, ironicamente, também ser prejudicial à entrada das pessoas com deficiência no mercado de trabalho (Brasil, 2002).

Todavia, com o advento da Lei nº 14.176/2021, que regulamentou o benefício do auxílio-inclusão proposto no Estatuto da Pessoa Com Deficiência e estabeleceu o benefício de 50% do valor do BPC para aquelas pessoas com deficiências moderadas ou graves que desejassem ingressar no mercado de trabalho, com a condição de que, para a concessão do benefício, sua remuneração mensal não excedesse dois salários-mínimos, o argumento de que a coexistência da Lei de Cotas e do BPC prejudicaria a inclusão se esvaziou. A correção e o ajuste desta norma trouxeram um exemplo da necessidade de atualizações constantes da legislação sobre a inclusão da PCD.

4.2 A EVIDENTE INSUFICIÊNCIA DO MODELO DE COTAS NA INICIATIVA PRIVADA

O cumprimento integral da lei de cotas nunca ocorreu e é, de fato, uma quimera, visto que depende, como apontado anteriormente, do interesse do empregado no posto de trabalho, nem sempre atrativo. Agora, uma indagação importante, que retrata a insuficiência de nosso modelo, suscitada por Resende (2016, p. 120) é a seguinte: se as empresas cumprissem 100% das cotas, estaria garantido o direito constitucional ao trabalho da pessoa com deficiência?

Segundo o referido autor, a resposta é negativa:

Há um teto máximo do número de vagas, em razão do quantitativo de empresas com 100 ou mais empregados, que estão obrigadas a cumprir a cota, revelando que o total de empregos reservados para pessoas com deficiência é algo em torno de 900 mil. Segundo Anuário do Trabalho na Micro e Pequena Empresa - 2012 do Serviço Brasileiro de

Apoio às Micro e Pequenas Empresas - SEBRAE, em 2011, o número de empregos gerados pelas médias e grandes empresas, era cerca de 14,6 milhões, daí a limitação do número de empregos para pessoa com deficiência, vez que tais empresas são as prováveis obrigadas a cumprirem a cota e o número de empregos que elas oferecem é bem inferior ao total (Resende, 2016, p. 120).

Em síntese, mesmo que fosse cumprido na integralidade, o sistema de cotas adotado no Brasil não é suficiente, não garantindo a promessa constitucional de inclusão da pessoa com deficiência. A obrigação de cumprimento da cota apenas para as grandes empresas provoca ademais a concentração de pessoas com deficiência trabalhando em grandes polos e a existência de elevado número de municípios sem ter pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal.

É necessário, diante desse quadro, evoluir para estender a inclusão para as pequenas e médias empresas, o que está facilitado atualmente com a maior popularização das tecnologias assistivas e com a paulatina mudança do local de trabalho que sai das sedes de empresa, hoje esvaziadas, e se desloca para qualquer local onde seja possível o trabalho virtual.

A inclusão em empresas de menor porte, a exemplo do paradigma espanhol, seria muito interessante para promover uma maior cultura inclusiva, com envolvimento de mais empresas, principalmente pelo fato de que a maior parte dos empregos brasileiros são oferecidos justamente por essas pequenas e médias empresas. Logo, seria maior o número de vagas disponíveis para pessoas com deficiência o que resultaria em maior probabilidade de contratação.

A exigência de cumprimento de cotas para empresas com menor número de empregados no setor privado poderia ser combinada com a presença de incentivos fiscais para empresas que promovem acessibilidade e inclusão de PCD em seus quadros, como acontece no modelo existente na Espanha. Outra possibilidade de avanço seria implementar, em favor das empresas que cumprissem a cota outras vantagens, como facilitação para obtenção de empréstimos em bancos de fomento (baseados em recursos públicos) ou, ainda, exigência nas licitações de declaração do Ministério do Trabalho e Emprego no sentido de que a empresa esteja cumprindo a cota, sob pena de não poder participar das licitações públicas, em modelo semelhante ao que já adota a administração pública em relação às empresas terceirizadas para estimular a contratação de egressos do sistema prisional⁵.

5 O Decreto nº 9450/2018, instituiu a Política Nacional de Trabalho no Sistema Prisional e, com isso, obrigou empresas contratadas pela administração pública, inclusive nos serviços de engenharia, limpeza, conservação, alimentação, consultoria e vigilância, a admitir presos e ex-presidiários como parte da mão de obra. A medida se

Haveria, certamente, um maior interesse do setor empresarial para o cumprimento da cota. Por fim, para aquelas empresas que realmente comprovassem a impossibilidade momentânea de cumprimento da cota, a norma, sem abrir mão dos percentuais de ação afirmativa (2% a 5%), poderia, como excludente provisório de aplicação de penalidades, exigir o cumprimento de outras espécies de ações afirmativas, a exemplo de oferecimento de qualificação para pessoas com deficiência.

Este tipo de medida, considerando as variáveis, por vezes aleatórias, que informam o mercado de trabalho, precisa ser considerada em um processo de revisão contínuo das políticas públicas. Isso tudo trará repercussões positivas no mundo do trabalho, pois trabalhadores qualificados, em geral, tendem a ser protegidos pelo próprio sistema capitalista.

5 CONCLUSÃO

A sociedade brasileira se tornou muito mais plural por meio da política pública de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Esse salto nos aproximou da ideia de justiça social de Mill, trazendo aportes na educação, no esporte, na indústria e nas mais diversas áreas.

Sem negar esses avanços, forçoso admitir que o modelo brasileiro de inclusão, no que se refere ao mercado de trabalho, padece de um evidente desgaste proporcionado pela distância temporal entre a sua concepção e execução primeira e os tempos atuais, de flexibilização, terceirização, gestão algorítmica de trabalho, teletrabalho, entre outras novidades que modificaram fortemente o perfil da atividade laboral.

De fato, o modelo ideal de inclusão precisa ser dinâmico. Ele convive em uma sociedade em constante transformação a qual demanda atualizações, mudanças, ajustes e inovações contínuas. A presença e as mutações de variáveis econômicas, sociais, legislativas, estruturais ou conjunturais clamam pela adoção de uma postura vigilante e assertiva, de modo a viabilizar ajustes periódicos nas políticas estatais adotadas.

Embora nunca se tenha alcançado em nosso país o integral cumprimento das cotas previstas na legislação de regência, sem abrir mão da ação afirmativa, é preciso renová-la. Nesse sentido, vários modelos, a exemplo do espanhol, sinalizam

.....
aplica para contratos com valor anual acima de R\$ 330.000,00 e é exigida proporcionalmente, conforme o número de empregados que o contrato demande, variando de 3% a 6%, considerado um número mínimo de 200 funcionários. No caso das PCDs, uma medida desse tipo, para facilitar a inclusão deveria alcançar contratos que envolvessem um número menor de terceirizados.

para um processo de reinvenção frequente e dinâmico, dando respostas às novas questões postas e às mutações na dinâmica do trabalho.

Em uma sociedade que se pretenda verdadeiramente inclusiva, é preciso rejeitar qualquer proposta de lei ou política pública que se volte para simplesmente facilitar o cumprimento da cota, como se buscou por meio do PL 6159/2019. Posturas desse jaez configuram, se materializadas, retrocessos sociais de difícil recuperação.

Ao revés, é preciso ser criada uma cultura de estímulo à inclusão que vá além da punição pelo descumprimento da cota. É chegada a hora do Estado brasileiro, enquanto garantidor da efetividade dos direitos fundamentais, estender a exigência de cotas a empresas privadas de menor porte, adotar medidas voltadas à bonificação das empresas que adotem posturas inclusivas, premiar as boas práticas empresariais, em síntese, promover a atualização de suas normas legais e políticas públicas a fim de promover maior qualificação de PCD e um novo ciclo de contratações.

REFERÊNCIAS

BORJAS, George. **Economia do trabalho**. 5. ed. Porto Alegre: AMGH, 2012.

BRASIL. **Lei nº 14.663**, de 28 de agosto de 2023. Define o valor do salário-mínimo a partir de 1º de maio de 2023; estabelece a política de valorização permanente do salário mínimo a vigorar a partir de 1º de janeiro de 2024; e altera os valores da tabela mensal do Imposto sobre a Renda da Pessoa Física de que trata o art. 1º da Lei nº 11.482, de 31 de maio de 2007, e os valores de dedução previstos no art. 4º da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995.

BRASIL. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) 2022**. 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html>. Acesso em: 7 out. 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.176**, de 22 de junho de 2021. Altera a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, para estabelecer o critério de renda familiar per capita para acesso ao benefício de prestação continuada, estipular parâmetros adicionais de caracterização da situação de miserabilidade e de vulnerabilidade social e dispor sobre o auxílio-inclusão de que trata a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência); autoriza, em caráter excepcional, a realização de avaliação social mediada por meio de videoconferência; e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Lei/L14176.htm#art6. Acesso em: 2 nov. 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 6.159**, de 26 novembro de 2019. Dispõe sobre o auxílio-inclusão de que trata a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, o Decreto-Lei nº 4.048, de 22 de janeiro de 1942, o Decreto-Lei nº 8.621, de 10 de janeiro de 1946, o Decreto-Lei nº 9.403, de 25 de junho de 1946, o Decreto-Lei nº 9.853, de 13 de setembro de 1946, a Lei nº 8.029, de 12 de abril de 1990, a Lei nº 8.315, de 23 de dezembro de 1991, a Lei nº 8.706, de 14 de setembro de 1993, e a Medida Provisória nº 2.168-40, de 24 de agosto de 2001, para dispor sobre a reabilitação profissional e a reserva de vagas para a habilitação e a reabilitação profissional. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2230632>. Acesso em: 4 nov. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.146**, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 18 out. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, 1988**. Brasília, DF: Senado, 2014. BRASIL. IBGE, **Censo demográfico**, 2010. Disponível em: www.ibge.gov.br. Acesso em: 17 set. 2023.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 186**, de 9 de julho de 2008. Aprova o texto da Convenção Sobre a Pessoa Com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/congresso/dlg/dlg-186-2008.htm. Acesso em: 27 set. 2023.

BRASIL. **Lei 8742**, de 7 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8742.htm. Acesso em: 2 jul. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm. Acesso em: 17 set. 2023.

CABO, G. de; GAGO, D.; GONZÁLEZ, A. **La situación laboral de las personas con discapacidad en España**. Centro de Estudios Económicos Tomillo S. L., 2003.

CARNEIRO, Ricardo José das Mercês; CARNEIRO, Patrícia Pugliesi; BRANDINI, Ana

Beatriz Dantas. Cotas para pessoas com deficiência na iniciativa privada: breves reflexões para sobrestar uma desigualdade (in)visível. **Caderno de Graduação: Ciências Humanas e Sociais**, Aracaju, v. 7, n. 1, p. 103-118, 2021.

CARNEIRO, Patrícia P.; CARMO, Mariele S. **A pessoa com deficiência e o mercado de trabalho**: uma investigação econômica sobre a existência de vagas ociosas em Sergipe. Programa de Iniciação Científica Voluntária – PICVOL. UFS, Aracaju, 2018.

ESPAÑA. **Real Decreto 1/2013**, de 29 de noviembre de 2013. Por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión laboral. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2013/11/29/1/con>. Acesso em: 23 ago. 2023.

ESPAÑA. **Real Decreto 870/2007**, de 2 de julio de 2007. Por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2007/07/02/870>. Acesso em: 12 set. 2023.

ESPAÑA. **Ley 43/2006**, de 29 de diciembre de 2006. Para la mejora el crecimiento y del empleo. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/l/2006/12/29/43/con>. Acesso em: 04 set 2023.

ESPAÑA. **Ley Orgánica 2/2006**, de 3 de mayo de 2006. Ley Orgánica de Educación. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2006/05/03/2>. Acesso em: 28 ago. 2023.

ESPAÑA. **Real Decreto 357/2006**, de 24 de marzo de 2006. Por el que se regula la concesión directa de determinadas subvenciones em los **ámbitos** del empleo y de la formación profesional ocupacional. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2006/03/24/357>. Acesso em: 12 ago. 2023.

ESPAÑA. **Real Decreto Lei 15/98**, de 27 de noviembre de 1998. De medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo em relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/1998/11/27/15>. Acesso em: 08 ago. 2023.

ESPAÑA. **Órden**, de 16 de octubre de 1998. Por la que se establecen las bases

reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos em centros especiales de empleo y trabajo autónomo. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/o/1998/10/16/1>. Acesso em: 15 ago. 2023.

ESPAÑA. **Ley Orgánica 1/1990**, de 3 de octubre de 1990. Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/lo/1990/10/03/1>. Acesso em: 14 jul. 2023.

ESPAÑA. **Ley 13/1982**, de 7 de abril 1982. Ley de la integración social de los minusválidos. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/l/1982/04/07/13>. Acesso em: 22 jul. 2023.

ESTEBAN Legarreta, R.; GUTIÉRREZ, Colominas, D. La incentivación del empleo de las personas con discapacidad en el medio ordinario de trabajo. **Revista Española de Discapacidad**, v. 2, n. 1, p: 7-32, 2014. Disponível em: <http://www.cedd.net/redis/index.php/redis/article/view/106/71>. Acesso em: 30 mai. 2023.

HÖFLING, Eloisa de Mattos. Estado e políticas (públicas) sociais. **Caderno Cedes**, Campinas, v. 21, n. 55, p. 30 41, 2001.

LARAIA, Maria Ivone Fortunato. **A pessoa com deficiência e o direito ao trabalho**. 2009. 197 p. Dissertação (Mestrado em Direito) Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009.

MILL, John Stuart. **Utilitarismo**. Porto: Porto, 2005.

MIRAMAR, J. L. C. **Contratos temporales y precariedad**. España: Solidaridad Obrera, 2007.

PINA, L. D. Sociedade inclusiva: a face aparente do capitalismo em uma nova fase. **Filosofia e Educação**, Campinas, SP, v. 2, n. 1, p. 127-149, 2010. DOI: 10.20396/rfe.v2i1.8635527. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/rfe/article/view/8635527>. Acesso em: 15 out. 2023.

RESENDE, Emerson Albuquerque. **O direito fundamental ao trabalho da pessoa com deficiência no Brasil: caminhos para a eficácia social**. 2016. Dissertação

(Mestreado) – Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, 2016.

RODRIGUES, Graciela Fagundes; COUTINHO, Kátia Soares. Inclusão laboral de pessoas com deficiência no Brasil e na Espanha: aproximações e distanciamentos. **Informática na educação: teoria & prática**, Porto Alegre, v. 18, n. 2, jul./dez. 2015, ISSN impresso, 1516-084X ISSN digital 1982-1654.

RODRÍGUEZ, V.; CUETO, B. El Trabajo de las Personas con Discapacidad Ante la Crisis. **Revista Internacional de Organizaciones**, Tarragona, ES, n. 11, p. 61-86, dic. 2013. Disponível em: http://www.revista-rio.org/index.php/revista_rio/article/view/138/pdf. Acesso em: 10 jun. 2023.

SHIMONO, S. O. **Educação e trabalho: caminhos da inclusão na perspectiva da pessoa com deficiência**. 2009. 118 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.

SIMÕES, Mauro Cardoso. Utilidade e liberdade em John Stuart Mill. **Enfoques: revista de la Universidad Adventista del Plata**, v. 17, n. 1, p. 77-84, 2005.

TILVE, M. D. F.; ROCA, M. del M. S. Accesibilidad y Proyección Laboral: ¿qué opinan los estudiantes con discapacidad de la usc? **Innovación Educativa**, Santiago de Compostela, n. 21, p. 185-199, 2011. Disponível em: <http://www.usc.es/revistas/index.php/ie/article/download/33/150>. Acesso em: 24 mai. 2023.

VEGA, Jordán de Urríes, F. B. *et al.* Aproximación al análisis coste-beneficio entre empleo con apoyo y centros especiales de empleo mediante simulación comparativa con 24 trabajadores. **Revista Española de Discapacidad**, v. 2, n. 1, p: 33-50, 2014.

Publicado originalmente na Revista Interfaces Científicas • Aracaju • V.10 • N.1 • p. 83 - 102 • 2024 • Número Temático

A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

THE INCLUSION OF PERSONS WITH DISABILITIES IN THE LABOR MARKET

Gabriele Cristina Pereira Xavier
Heloyza Santos Oliveira
Mayara Dewmes Ribeiro Amaral
Cleidilene Freire Souza

Resumo

Esse artigo tem por finalidade analisar a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, trazendo abordagens desde a sua conceitualização das pessoas com deficiência, bem como as evoluções legislativas nacionais e internacionais desde a década de 40 até os dias atuais, as dificuldades impostas no cumprimento de determinadas legislações incrementadas no presente artigo científico e entendimentos jurisprudenciais, bem como apresentar as devidas soluções que podem ser incrementadas para a devida eficiência do cumprimento voltado para as pessoas com deficiência.

Palavra-chave: Inclusão; Pessoas com Deficiência; Mercado de trabalho; legislações Soluções

Abstract

This article aims to analyze the inclusion of people with disabilities in the job market,

Gabriele Cristina Pereira Xavier

Faculdade Alfaunipac de Teófilo Otoni Direito, gabrielecristinapereiraxavier@gmail.com

Heloyza Santos Oliveira

Faculdade Alfaunipac de Teófilo Otoni, Direito, heloyzasantosoliveira@gmail.com

Mayara Dewmes Ribeiro Amaral

Faculdade Alfaunipac de Teófilo Otoni, Direito, mayaradribeiroamaral@gmail.com

Cleidilene Freire Souza

Faculdade Alfaunipac de Teófilo Otoni Direito, cleidilenefreire@gmail.com

bringing approaches from its conceptualization of people with disabilities, as well as national and international legislative developments from the 40s to the present day, the difficulties imposed in compliance with certain legislations increased in this scientific article and jurisprudential understandings, as well as presenting the appropriate solutions that can be increased for the due efficiency of compliance aimed at people with disabilities.

Keywords: Inclusion, People with Disabilities, Job market, legislation, Solutions

1 INTRODUÇÃO

Com base na pesquisa realizada pelo IBGE em 2018 tendo como referência ao Censo de 2010, 6,7% da população brasileira (número referente a cerca de 12,7 milhões de pessoas) possuíam algum tipo de deficiência. Em observância com os Dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2018 teve como apontamento que se encontrava cerca de 486 mil pessoas com deficiência com empregos formais no mesmo ano, sendo correspondido a equivalente a 1% das vagas ocupadas no mercado.

Extrai-se dos dados supramencionados que essa inclusão é um desafio complexo vez que barreiras sociais como a discriminação, a falta de conhecimento, acessibilidade e conscientização, são apenas alguns dos obstáculos enfrentados pelas pessoas com deficiência na busca de oportunidades de emprego.

É primordial ressaltar, a promulgação do Estatuto da Pessoa com Deficiência, instituída pela Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que regulamentou determinadas normas voltadas para essas pessoas, podendo garantir o cumprimento aos direitos das pessoas com deficiência, as diretrizes e regras dispostas na Lei nº 12.711/12 'Lei de Cotas', bem como fazer valer tais direitos instituídos na Carta Magna da Constituição Federal de 1988.(MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E CIDADANIA, 2021).

Em suma, a pretensão deste artigo é fornecer uma visão ampla e atualizada, mostrando relevantes aspectos acerca da inclusão, as políticas e estratégias adotadas, além destacar, relevantemente, os índices de evolução aos longos dos anos na cultura organizacional do crescimento econômico, destacando a importância desse tema em nossa sociedade que se faz necessário constante transformação

1.1 OBJETIVOS

Esse estudo objetivou-se examinar a inclusão das pessoas com deficiências no mercado de trabalho, abrangendo as principais mudanças na conceitualização das

pessoas com deficiência, assim como na legislação e na aplicabilidade das normas jurídicas na espera do trabalhista.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 CONCEITO DE DEFICIÊNCIA

A palavra 'deficiência' origina-se do latim *deficientia*, sendo conceituada como um resultado imediato da doença sobre o corpo, na qual estabelece uma mudança estrutural ou funcional de um tecido ou ao organismo do ser humano. (BONFIM, Symone, 2009).

Disposto no artigo 3, no decreto nº 3.298 de 1999, regulamentada pela Lei nº 7853 de 1989, expressa determinados efeitos e considerações:

Art. 3º. Para os efeitos deste Decreto, considera-se: I. Deficiência – toda a perda ou anormalidade de estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho e atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano II. Deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; III. Incapacidade – uma redução afetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida. (BRASIL.1999).

Bem como normatizadas pelas leis nº 10.048 e 10.098 de 2000, no decreto nº 5.296 de 2004, no seu artigo 5, no seu inciso I articula-se o conceito de pessoa portadora com deficiência “a que possui limitação ou incapacidade para o desempenho de atividade e se enquadra nas seguintes categorias”:

Art. 5º [...] § 1º Considera-se, para os efeitos deste Decreto: [...] a) deficiência física: alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou

adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções; b) deficiência auditiva: perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz; c) deficiência visual: cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60o; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores; d) deficiência mental: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: 1. comunicação; cuidado pessoal; 3. habilidades sociais; 4. utilização dos recursos da comunidade; 5. saúde e segurança; 6. habilidades acadêmicas; 7. lazer; e 8. trabalho; e) deficiência múltipla - associação de duas ou mais deficiências; [...] (BRASIL, 2000).

É elementar ressaltar que o termo 'portador' de deficiência e 'portador 'de necessidades especiais foi extinto pela Assembleia Geral da ONU em 2006, por remeter a algo que se porta a algo temporário, ao passo que pelo entendimento da ciência, na maioria das vezes a deficiência é considerado algo permanente. (ONU, 2006).

Todavia, essas expressões acabam se tornando algo característico principal do indivíduo levando em contraposição à dignidade da pessoa humana, considerando uns dos fundamentos da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, assim tornando-se incompatível com o modelo inclusivo que tem como objetivo fundamental a promoção da igualdade e da não discriminação.

Paralelo à isso, o artigo 5 da Constituição Federativa do Brasil de 1988, em seu *caput*, expressamente explicativo, bem como no inciso I, determina que:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I - Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; [...](BRASIL, 1988)

É evidencial ressaltar, a importância da Convenção da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre os direitos das pessoas com deficiência em 2008, que teve como o propósito na proteção e no asseguramento da exequibilidade de todos os direitos

humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência.(UNICEF).

Ademais, extrai que o mesmo se propõe a promover o respeito pela dignidade inerrante, a não discriminação, a plena e efetiva participação e inclusão desses indivíduos na sociedade, tal como, o respeito pela diferença, a igualdade de oportunidade e acessibilidade, sem fazer distinção de gênero, igualdade e respeito nas capacidades de desenvolvimento das crianças e adolescentes com deficiência.

Em decorrência da Convenção dos Direitos das pessoas com deficiência de 2008, com base nos preceitos estabelecidos, foi instituído no nosso ordenamento jurídico no ano de 2015 a Lei nº 13.146, nomeada como a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), [...]“tendo como destinação a asseguarção e a viabilização em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais, intencionando à inclusão social e a cidadania das pessoas com deficiência” (BRASIL, 2015). pontuado no artigo 1 da presente lei citada.

A normativa entrou em vigor 180 dias após a sua publicação, tendo uma grande repercussão em conformidade com o § 3º do artigo 5º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, pelo fato que proporcionou uma ampla seguridade e a garantia na efetividade dos direitos da pessoa com deficiência.

2.2 CONCEITO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS

Com observância na Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015, em seu artigo 2 especificam que são consideradas as pessoas com deficiência:

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (BRASIL,2015).

Em correspondência disso, podemos abordar o esclarecimento de Tereza Helena, servidora da 24ª Zona Eleitoral do Ceará que descreve:

“Pessoa com Deficiência porque antes de tudo nós somos pessoas. É muito óbvio, muito claro. A deficiência é só uma característica, digamos um grande detalhe. Nós antes de tudo somos pessoas com dificuldades, com acertos, com sexualidade, com potencialidades’. (Helena, 2021)

Tendo como compreensão o artigo 1 da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada pela Assembleia Geral da ONU em 2006, o mesmo elucida que “as limitações quando pactuadas com diversos obstáculos, podem obstruir sua plena e efetiva participação na sociedade e em igualdade de condições com outras pessoas.” (ONU, 2006).

Porém, é primordial ressaltar que recentemente, a compreensão da deficiência avançou de um cenário considerado médico para uma visão biopsicossocial. O âmbito da medicina considerava a deficiência como o resultado de impedimentos biológicos e individuais causados por lesões ou alterações nas estruturas e funções do corpo. (ENGEL, George L, 1977).

Sobre esse contexto, René Descartes profere uma afirmação do que é corpo:

[...]corpo é uma máquina composta de ossos e carne [...] feita pelas mãos de Deus [...] incomparavelmente mais bem organizada e capaz de movimentos mais admiráveis do que qualquer uma das [máquinas] que possam ser criadas pelos homens (KIM, 2013, p. 88)

A partir dos anos 2000, surgiu uma nova abordagem conhecida como modelo social da deficiência expondo com nitidez que a deficiência vai além das limitações físicas e passa a ser vista como resultado das desvantagens sociais enfrentadas pelas pessoas devido às barreiras ambientais. (MARTINS, 2021).

A abordagem da Convenção da ONU é retratada tanto na Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, quanto na Resolução do CNJ 401/2021, a qual ementa “[...]sobre o desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário para garantir a inclusão das pessoas com deficiência. (CNJ, 2021[s.p]).

Adentre-se sobre a constante evolução legislativa, que foi referencial para que tais mudanças pudesse acontecer.

2.3 EVOLUÇÃO LEGISLATIVA

Desde as antigas civilizações, as pessoas com deficiência enfrentam árduos desafios para se incluírem no espaço público e privado, tendo como a rejeição e o preconceito posturas tomadas pela sociedade em relação a essas pessoas.

Percebe-se que houve uma mudança de visão da humanidade, sobretudo no reconhecimento da necessidade no estabelecimento da igualdade de condições e oportunidades para todos, na tangência de garantir que todos tenham os seus direitos

fundamentais respeitados. (BRASIL,1988).

Os direitos das pessoas com deficiências tiveram surgimento após a Segunda Guerra Mundial, que houve como consequência um número consideravelmente expressivo de sobreviventes que tiveram sequelas ou alguns tipos de deficiência, principalmente física.

Neste sentido, foram formados muitos movimentos em prol da defesa dos direitos inerentes destas pessoas, um deles se deu no ano de 1980 em decorrência do Ano Internacional das Pessoas Deficientes (AIPD) patenteado pela Organização das Nações Unidas (ONU). (ALBRECHT, 2002, p.30).

A partir deste, período, foi criado no Brasil em 1981 a Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), cujo objetivo era assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais destas pessoas, bem como a fundação dos primeiros Centros de Vida Independente (CVI), conhecida como uma associação com o compromisso de empoderar as pessoas com deficiência a gerir a própria vida, assumido responsabilidades, tomando decisões necessárias, realizar os próprios desejos, mesmo aqueles que tenham uma deficiência severa, tendo como princípio que todos tenha a capacidade de exercer aquilo que querem dentro do que é possível respeitado suas limitações, outro exemplo que podemos citar e as leis nº 7.853/89 que discorre sobre o apoio às pessoas com deficiência e a Lei nº 8.069/90 que dispõe o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA). (FUNDAÇÃO FERNANDO HENRIQUE CARDOSO,2022).

Após promulgar a Lei nº 7.853, foi publicada a Convenção nº 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no ano de 1991 que diserte a respeito da Realização Profissional, como também sobre o Emprego de Pessoas Deficientes e a lei nº 8.213/91, os quais estabelece sobre os Planos de Benefício da Previdência Social. Além disso, foi instituído no mesmo ano a Lei de Cotas estabelecendo que as empresas com cem ou mais empregados necessita preencher uma parte dos seus cargos com pessoas com deficiência. elencando no artigo 95.

Em 1992 foi encerrada, a Década Internacional das Pessoas com Deficiência, onde enfatizou a participação do movimento das pessoas com deficiência no Fórum Global 92 e no DEF-92.

O ex-presidente do Brasil, Fernando Henrique Cardoso, em decorrência dos seus dois mandatos (1995-2003), criou a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e a Política Nacional de Saúde da Pessoa Portadora de Deficiência, tendo como resultado a mobilização da comunidade surta pelo

reconhecimento da Língua Brasileira de Sinais (Libras), tornando-se língua oficial em 2002.

A fundação Henrique Cardoso, fundada pelo ex-presidente Fernando Henrique Cardoso trouxe significativos benefícios para esta classe, como a Comissão Brasileira de Braille em 1991, as leis nº 10.048 e 10.098 ambas no ano 2000 e a Convenção da Guatemala.

Nos dois mandatos do governo Lula de 2003 a 2011, ocorreu a inserção de outros movimentos, tendo como progressão as melhorias dos direitos para as pessoas com deficiência, sendo incluída a Lei do Cão Guia com animal adestrado para guiar as pessoas com deficiência visual, o decreto nº 6.214 que dispõe do Benefício de Prestação Continuada (BPC) da Assistência Social à Pessoa com Deficiência e ao Idoso, e a Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva (PNEEPEI) criada pela Organização Nacional de Cegos do Brasil (ONCB).

Em 2011, com base do decreto nº 7.612, foi desenvolvido o Plano Nacional dos Direitos com Deficiência, conhecido como Plano Viver Sem Limite que, atrelado com a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, possibilitou o acesso à educação, a atenção à saúde, a inclusão social e a acessibilidade.

No ano seguinte, em 2012 foi instaurada a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, regulamentada pela Lei nº 12.764 reconhecendo que as pessoas com aspecto autista têm os direitos iguais às pessoas que possuem deficiência, sendo incluída a participação da população na formação das políticas públicas voltas para o autismo. Além disso, a lei Berenice Piana foi intitulada com este nome, após receber a análise do seu filho e ter lutado bravamente pelos direitos dele e por todos que se enquadram neste transtorno. (FUNDAÇÃO FERNANDO HENRIQUE CARDOSO, 2022).

No ano de 2015 foi implementado a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência ou Estatuto da Pessoa com Deficiência, designada a assegurar e proporcionar condições de igualdade, bem como o exercício dos direitos e as liberdades fundamentais da pessoa com deficiência, proporcionando a inclusão dentro da sociedade.

O reconhecimento estabelecido pelos direitos aos PCDs, possibilitou a abertura de um olhar mais direcionado a esta categoria, implementando com que outras indivíduos e grupos se juntassem na mobilização em prol da inclusão e buscando manter o respeito a elas sobre todos os aspectos, seja na inserção educativa, no trabalho, na política e na vida social. (CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA).

2.4 O SISTEMA DE RESERVA LEGAL DE VAGAS OU SISTEMA DE COTAS NAS EMPRESAS

Regulamentada pela Lei nº 8.213/91, o Sistema de Reserva Legal de Vagas ou Sistema de Cotas, tem como estabelecimento a obrigatoriedade as empresas destinarem uma porcentagem de suas vagas para as pessoas com deficiência. Podemos observar o artigo 93, caput, da presente lei supracita, *ad litteram*:

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 empregados2%;
- II – de 201 a 500 empregados3%;
- III – de 501 a 1.000 empregados %;
- IV – de 1.001 em diante 5%. (BRASIL,1991)

O presente artigo acima, tem como aplicabilidade para as pessoas com deficiência física, auditiva, visual, mental ou múltipla, como também para as pessoas que possuem deficiência visível ou não.

Cabe abordar o § 1º que a realização da dispensa voltadas para esses indivíduos ao final do contrato no prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias ou a dispensa imotivada em contrato em prazo indeterminado, só podem produzir efeito após a contratação de outro trabalhador com deficiência.

A realização da fiscalização das cotas está a cargo do Ministério do Trabalho e Emprego, compelido, na geração de dados e estatísticas sobre a totalidade de empregados e de vagas constado no artigo 93, §2, como também na análise dos postos de trabalho com vistas à prevenção das deficiências e aferição da compatibilidade da função com a deficiência que o trabalhador possui. (BRASIL,1991).

Possuindo a mesma forma e objetivo de cumprimento da determinação legal e garantir o fim social, tem como atribuição do Ministério Público Federal do Trabalho, na execução da fiscalização da legislação e a garantia do cumprimento das cotas.

Além disso, se as empresas não cumprirem a determinada lei apresentada pode enfrentar certas consequências, como multas com a variação de acordo com o número de funcionários e a gravidade da infração, bem como medidas administrativas e judiciais para fazer o cumprimento da lei.

2.5 AS DIFICULDADES PARA O CUMPRIMENTO DA 'LEI DE COTAS' PELAS EMPRESAS: NOTA TÉCNICA DIEESE 275-2023

Ressalta-se as lições de Pedro Lenza:

“Essa busca por uma igualdade substancial, muitas vezes idealista, reconheça-se, eterniza-se na sempre lembrada, com emoção, Oração aos Moços, de Rui Barbosa, inspirada na lição secular de Aristóteles, devendo-se tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais na medida de suas desigualdades”. (LENZA, 2007, p. 701-702).

No entanto é elementar questionar, quando e até que ponto uma pessoa deve ser tratada com desigualdade em seus princípios de isonomia.

A desigualdade, em sua tratativa no desigual e no seu papel limitador do princípio da igualdade, possui as normativas de diferenciação de tratamento estabelecida em lei. Porém, as diligências legais para o tratamento diferenciado, não colocam fim às adversidades, sendo fundamental conter a educação, empatia, solidariedade, acessibilidade, programas e reabilitação profissional. (LENZA, 2007, p 701-702).

Todavia, apesar de conter no ornamento jurídico, leis e decretos, consta no mercado de trabalho, uma determinada visão de obrigatoriedade de incluir pessoas com deficiência no quadro de funcionários. Nesse sentido, não são somente as limitações físicas individuais que ocorre o impedimento na contratação desta classe, porém é a própria sociedade que imputa a pessoa com deficiência, transformado a sua deficiência em uma determinada forma de opressão social. (CEZAR, 2010).

A lei nº 8.213/91 conhecida como a Lei de cotas, em seu artigo 93 estabelece que a empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher certa porcentagem em razão do seu número de empregados

Paralelo a isso, salienta-se Fernando Donato Vasconcelos:

“prevalece na doutrina e na jurisprudência o entendimento de que, embora o legislador constituinte tenha definido que haveria uma reserva de cargos e empregos públicos para as PCD, com os respectivos critérios para sua admissão, somente teriam sido garantidas as reservas relativas aos concursos públicos”. (Muito além do concurso: cotas para pessoas com deficiência no serviço público- Revista Baiana da Inspeção do Trabalho / Sindicato dos Auditores Fiscais do Trabalho do Estado da Bahia. – v. 1, n. 1, (jan./jun. 2016-). – Salvador: SAFITEBA, 2016).

Nota-se, que isso vai além do cumprimento de normas, detém de um investimento cultural e financeiro, trazendo uma retribuição positiva para a pessoa com deficiência, no qual retirar-se da posição de dependente de um benefício e sendo transformado no gerenciamento do seu próprio sustento.

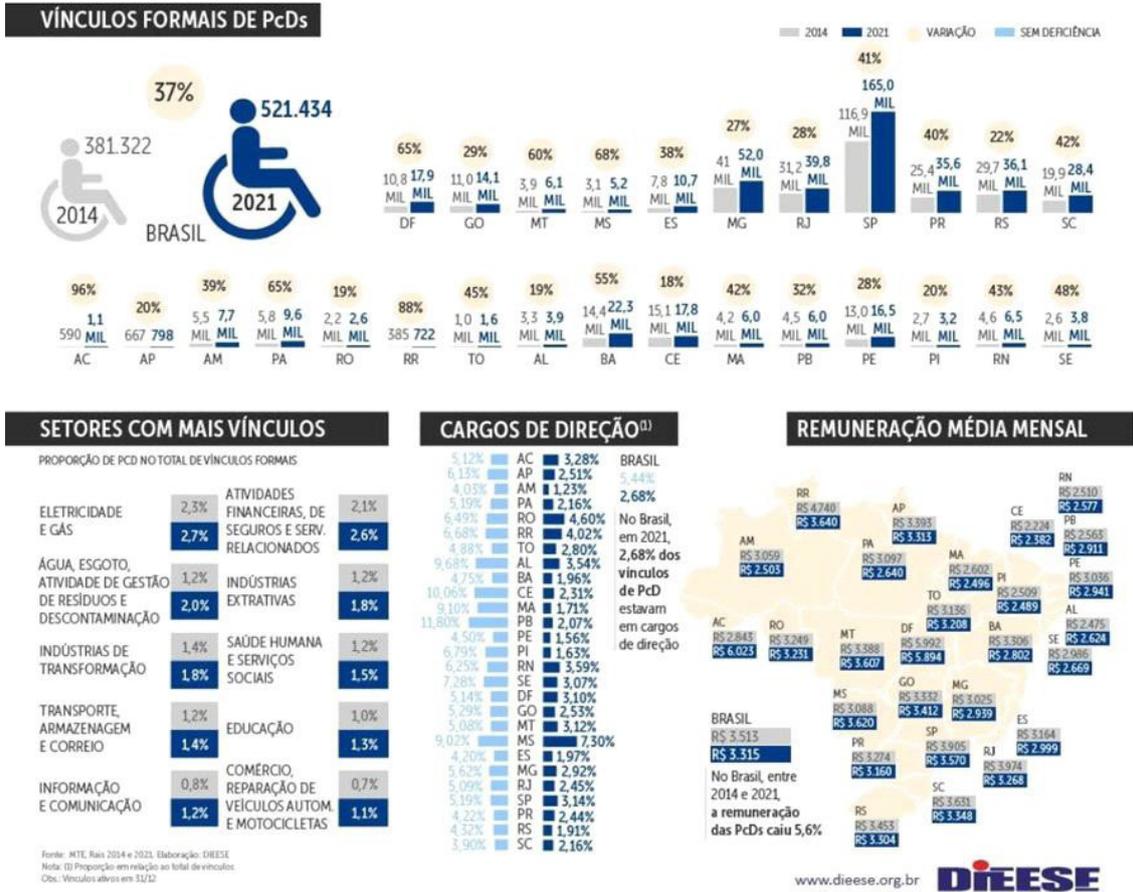
A Secretária Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência viabiliza determinadas regulamentações de artigos da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Foram regimentados, até o presente momento, os artigos arrolados abaixo:

Art. 44 – sobre a reserva de espaços livres e assentos para pessoas com deficiência em teatros, cinemas, auditórios, estádios, dentre outros, regulamentado pelo Decreto nº 9.404 de 11 de junho de 2018; [...] Art. 45 – sobre a observância aos princípios do desenho universal em hotéis, pousadas e estabelecimentos similares, regulamentado pelo Decreto nº 9,296 de 1 de março 2018; [...] Art. 51 – sobre a reserva de veículos acessíveis a pessoas com deficiência nas frotas de empresas de táxis, regulamentado pelo Decreto nº 9.762 de 11 de abril de 2019; [...] Art. 52 – sobre a oferta de veículos adaptados para o uso de pessoas com deficiência pelas locadoras de veículos, regulamentado pelo Decreto nº 9.762 de 11 de abril de 2019; [...] Art. 58 – sobre preceitos de acessibilidade em projeto e construção de edificação de uso privado multifamiliar, regulamentado 9.451 de 26 de julho de 2018; [...] Art. 65 – sobre o pleno acesso à pessoa com deficiência a serviço de telecomunicações, regulamentada pela Resolução Anatel nº 667 de 30 de maio de 2016; [...] Art. 66 – sobre o incentivo à oferta de aparelhos de telefonia fixa e móvel celular com acessibilidade, regulamentada pelo art. 9º da Resolução Anatel nº 667 de 30 maio de 2016; [...] Art. 75 – sobre tecnologia assistiva, regulamentado pelo Decreto nº 10.645 de 11 março de 2021; [...] Art. 99 – sobre a aquisição de órtese e próteses prescritas ao trabalhador com deficiência, regulamentado pelo Decreto nº 9.345 de 16 de abril de 2018; Art. 102 – sobre incentivos criados pela Lei Rouanet, Lei nº 8.313 de 23 de dezembro de 1991, regulamentado pela Instrução Normativa nº 5 de 26 de dezembro de 2016, do Ministério da Cultura; [...] Art. 109 – sobre alterações no Código de Trânsito Brasileiro, regulamentado pela Resolução do CONTRAN nº 558 de 15 de maio de 2015; [...] Art. 112 – sobre sinais sonoros em semáforos para pedestres, regulamentado pela Resolução do CONTRAN nº 704 de 10 de outubro de 2017; [...] Art. 122 – sobre o tratamento diferenciado, simplificado e favorecido a ser dispensado às microempresas e empresas de pequeno porte previsto na Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2014, regulamentado pelo Decreto nº 123, de 14 de dezembro, regulamentado pelo Decreto nº 9.405 de 11 de junho de 2018 (BRASIL, 2015).

Figura 1: Dados pertinentes às Pessoas com Deficiência-PCD

PESSOA COM DEFICIÊNCIA (PcD)

Dados de 2014 e de 2021, da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), revelam aumento de vínculos empregatícios formais de pessoas com deficiência (PcD). No Brasil, o número de vínculos passou de 381.322, em 2014, para 521.434, em 2021.



Fonte: MTE. Rais 2014 e 2021. Elaboração: DIESSE, 2021.

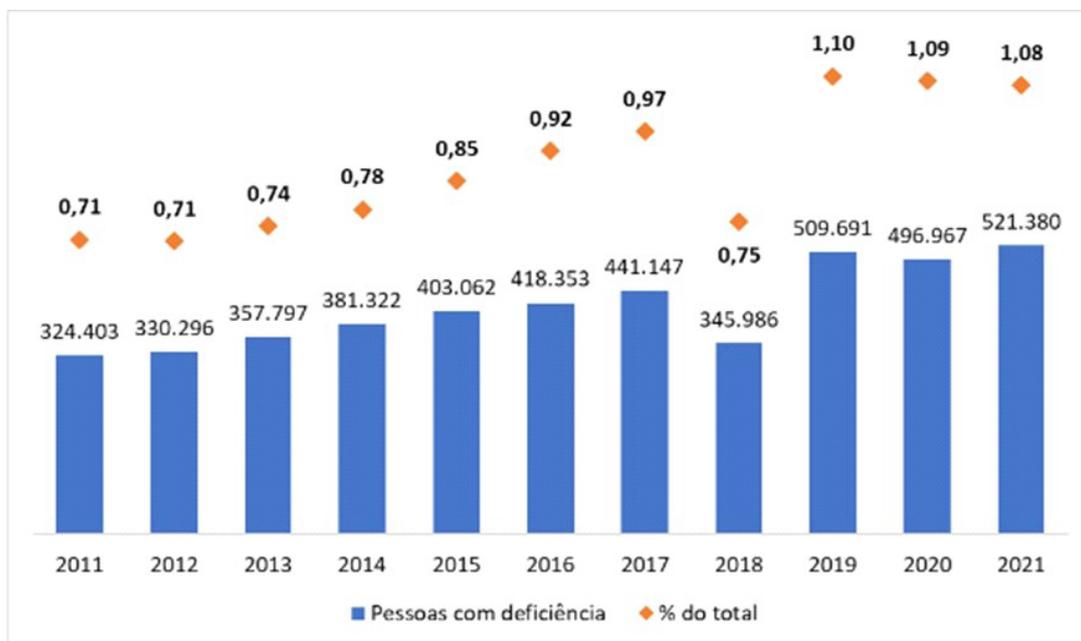
Conforme os dados supracitados, observa-se que conforme muda de região e com o passar dos anos, existe uma dificuldade, uma resistência se tratando de percentualidade de empregabilidade para as pessoas com deficiência. Ainda com uma luta de décadas que envolveram leis e decretos, há uma minoria de deficientes, com os direitos resguardados pela Consolidação de Leis Trabalhistas (CLT) empregados.

Nos últimos 10 anos, o número de pessoas com deficiência com vínculos empregatícios formais cresceu consideravelmente, mas ainda é tida como uma parcela pequena sobre a necessidade e importância da inclusão que deve conter.

Verifica-se que no momento da pandemia da Covid-19, nos anos de 2019 a 2021, há uma análise do aumento do percentual de contratação entre pessoas com deficiência de 2,3%, porém entre as pessoas sem deficiência cresceu 4,4%, segundo os

dados do gráfico da DIEESE junto ao Ministério do Trabalho e Emprego contido abaixo:

Figura 2: Número de vínculos formais de pessoas com deficiência e proporção (em %) em relação ao total de vínculos formais – Brasil – 2011 a 2021



Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego-MTE, RAIS: DIEESE,2021

Podemos constatar que a inserção de incluir parte das pessoas com deficiência é algo notório, porém as empresas se deparam com dificuldades no preenchimento do percentual de cotas e uma destas problemáticas se encontrar no mercado de mão de obra qualificada suficiente para a ocupação da vaga. Infelizmente, a falta de qualificações por parte dos candidatos para que possa estar exercendo determinadas funções, faz com que as empresas, na maioria das vezes, nem preencha as vagas necessárias dispostas na Lei de Cotas.

Compreende os ensinamentos de Costa que:

Cumprir sistema de cotas é uma tarefa bastante difícil em determinados setores, como vigilância, trabalho em minas e subsolo, atividades altamente insalubres. Contudo, não há em nossa legislação, nem na que está a iminência de surgir previsão não- incidência de cota ou modificação do percentual, considerado o tipo de atividade exercida. (2008, p. 117).

Evidencie no decreto nº 3.298/99, que regulamenta a Lei nº 8.213/91 a

relação do cumprimento de obrigatoriedade das empresas privadas e públicas, na contratação de pessoas com deficiência, no entanto, as mesmas encontram-se dificuldades, pois não possuem a devida capacitação e estruturas suficientes para receber os deficientes.

Dessa forma, fica claro que para superar essas dificuldades, é fundamental que haja um esforço conjunto entre empresas, governo, sociedade e pessoas com deficiência para promover a inclusão, conscientização e capacitação profissional, além da fiscalização mais efetiva para o cumprimento da Lei de Cotas para as pessoas com deficiência.

2.6 RECOMENDAÇÕES E CONVENÇÕES DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Implantada em 1919 por meio do tratado de Versalhes, após a Segunda Guerra Mundial para promover a justiça social aos trabalhadores que por uma casualidade, poderiam ser utilizando na reconstrução dos países, dando assim o nome Organização Internacional do Trabalho (OIT).Ela a única agência das Nações Unidas que possui uma estrutura tripartite, onde representantes de governos, de organizações de empregadores e de trabalhadores de 187 Estados-membros participam em situação de igualdade das diversas instâncias da Organização. (OIT).

Há um comprometimento da OIT em promover oportunidades para os indivíduos possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, assegurando que todas as pessoas tenham a oportunidade de um emprego de qualidade, salários justos, segurança e saúde no trabalho, negociação coletiva, proteção social e liberdade sindical, superando a pobreza, reduzindo as desigualdades sociais e o desenvolvimento sustentável. (OIT).

Por 40 (quarenta) anos, a Organização Internacional do Trabalho, tem desenvolvido melhorias de normas internacionais do trabalho, garantido que fossem praticadas. No momento atual, o seu intuito é progredir com as conquistas de condições econômicas e de trabalho, oferecendo aos trabalhadores, empregadores e governos um acordo de paz e melhorias.

Analisando a OIT Brasília, possui quatro objetivos estratégicos da Agenda de Trabalho Decente da OIT são: (OIT).

- A instauração e na propiciação de normas, princípios e direitos fundamentais no trabalho;
- Criação da amplitude na oportunidade de emprego e na

renda decentes para os indivíduos;

- O aprimoramento na cobertura e na eficácia da proteção social voltadas para todos;
- O fortalecimento na estrutura tripartite e o diálogo social.

Embora não seja diretamente da Organização Internacional do trabalho, é primordial abordar sobre a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, sendo um importantíssimo tratado internacional imo, pois visa estabelecer os direitos das pessoas com deficiência,

Também estabelece, determinados princípios fundamentais, como por exemplo a respeito pela dignidade humana, a autonomia individual, a não discriminação, a participação efetiva, a acessibilidade e a igualdade de gênero. Inúmeros países ratificaram essa convenção e estão dedicando para implementar esses princípios em suas leis e políticas.

No ano de 1983 originou-se a Convenção sobre a Reabilitação Profissional e o Emprego nº 159 da Organização Internacional do Trabalho, na qual explana sobre a reabilitação e emprego, promovendo a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, desse modo a Convenção estabeleceu certas diretrizes para proporcionar e aspirar a integração dessas pessoas no ambiente de trabalho. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO- BRASIL, 2007).

Os países que ratificam essa Convenção visam comprometer na implementação de medidas garantidoras, como o acesso a oportunidades de emprego e a reabilitação profissional, assim oportunizando a inclusão na força de trabalho e na sociedade em geral.

Considerada uma complementação da Convenção nº 159, a Recomendação nº 168 consiste no fornecimento de orientações e diretrizes detalhadas para a implementação da Convenção nº 159.

Tendo como oferecimento a orientações aos países no estabelecimento de políticas e programas eficazes para a reabilitação profissional, ainda aborda questões como a avaliação das necessidades de reabilitação, o acesso a serviços de reabilitação, a igualdade de oportunidades, a promoção da conscientização dentre outras medidas práticas.

Em síntese, essas recomendações e convenções da Organização Internacional do trabalho são denominados instrumentos legais, assim como orientações para que os países e empregadores possa preservar para a garantia dos direitos e oportunidades no ambiente de trabalho, buscando a igualdade e desenvolvendo sociedades inclusivas para as pessoas com deficiência no ambiente de trabalho.

2.7 ESTUDO DA DISCRIMINAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO- PESQUISA JURISPRUDENCIAL

A ocorrência da discriminação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é vista como uma problemática que decorre á décadas e ainda persiste nos dias atuais. Enfrentando inúmeras barreiras no ambiente profissional, desde a dificuldade de acesso a oportunidades de emprego até a discriminação no local de trabalho.

Uma das principais formas de discriminação é a devida falta de acesso a oportunidades de emprego, na qual diversas empresas não oferecem vagas específicas para pessoas com deficiência ou acabam omitindo essa informação nos processos seletivos. Observa-se também que constantemente as empresas não fornecem condições adequadas de trabalho, como rampas de acesso, sinalização em braile, piso tátil ou a adaptação de espaço físicos. (SEM LIMITES, 2003, p. 134-136).

Outra forma de discriminação que podemos abordar é a falta de preparo e sensibilização dos gestores e colegas de trabalho, onde regularmente, as pessoas com deficiência são desvalorizadas e não são consideradas capazes de realizar determinadas tarefas propostas. Além disso, a falta de conhecimento sobre as condições específicas de cada deficiência pode encaminhar a situações de constrangimento e exclusão.

O estudo da discriminação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é crucial na identificação das barreiras existentes para buscar soluções e tornar o ambiente profissional mais inclusivo. Para reverter essa situação é necessário investir em políticas de inclusão e conscientização, de forma a garantir o pleno exercício dos direitos das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. (DINIZ,2009).

Analisando os aspectos do mercado de trabalho, percebe-se um avanço significativo, versando a tecnologia, na qual envolve-se o desenvolvimento de sistemas, aplicativos, softwares, assim permitindo o trabalho Home Office, onde é indispensável a inserção do PCD nas relações de trabalho.

A lei nº 8.213/91 que têm como exigência das empresas com mais de cem funcionários tenha uma cota de contratação de Pessoas com Deficiência, comete que o setor de Recursos Humanos, requeira a inclusão dos PCDs no ambiente de trabalho, auxiliando na divulgação de informações e capacitando os funcionários dia após dia na adaptação com os novos colegas.

A jurisprudência brasileira preserva-se consistente no sentido de combater e punir práticas discriminatórias contra pessoas com deficiência. A Constituição Federal 1988 estabelece a igualdade de todos perante a lei, sem qualquer forma de discriminação. Além disso, o Brasil possui diversos acordos em tratados internacionais que garantem a igualdade de direitos a pessoas com deficiência, como a Convenção

sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da Organização das Nações Unidas. (UNICEF- CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA).

Dessa forma, o Supremo Tribunal Federal (STF) tem proferido decisões significativas e positivas na defesa dos direitos das pessoas com deficiência. Um exemplo é o julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5357, na qual o STF declarou inconstitucional a possibilidade de esterilização compulsória de pessoas com deficiência, tendo como entendimento que essa prática é discriminatória e viola a autonomia e a dignidade dessas pessoas. (DANELUZZI E MATHIAS, 2016).

Outro caso relevante é o julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) 45, onde o STF reconheceu a negligência do Poder Público em adotar medidas efetivas para garantir o acesso regular de qualidade a alunos com deficiência, tal determinação declarou que o Poder Público adote medidas garantidoras a educação inclusiva e o acesso pleno a todos os níveis da rede de ensino.

Sob uma perspectiva mais abrangente serão citadas ementas concatenadas com a pesquisa articulada deste artigo científico.

Poder Judiciário- Justiça do Trabalho, Tribunal Regional do Trabalho da 03ª Região 01ª Turma- Processo nº 0010169-20.2023.5.03.0135 (ROT), Recorrente: BARBOSA & MARQUES S A, Recorrido: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, Relatora: JUÍZA CONVOCADA ANGELA CASTILHO ROGEDO RIBEIRO.

EMENTA

LEI 8.213/91. PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. COTAS. A observância da cota imposta na Lei 8.213/91, artigo 93, visa coibir a marginalização e discriminação das pessoas com deficiência, reafirmando a função social da empresa, inscrita no artigo 170, III/CF. 0010976-20.2022.5.03.0153 (ROT) (PJe - assinado em 06/04/2023). Disponibilização:10/04/2023. Órgão Julgador: Setima Turma. Relator(a)/Redator(a): Cristiana M.Valadares Felon

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. O desligamento imotivado do emprego ocorrido com trabalhador em situação de vulnerabilidade por ser portador de deficiência evidencia discriminação. A dispensa imotivada constitui ato potestativo do empregador, prescindindo de justificativa, mas não traduz direito absoluto capaz de garantir o exercício dessa forma de desligamento com ofensa aos demais bens jurídicos preservados pela ordem constitucional. O art. 1º da Lei nº 9.029/95 há de ser interpretado sob a luz dos fundamentos da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho inscritos no art. 1º, III e IV, da Constituição Federal, bem como em conformidade com o princípio da não discriminação previsto no art.3º, IV, da Lei Maior e na Convenção

111 da OIT. O fim primordial das disposições constitucionais que vedam a discriminação é resguardar os cidadãos de qualquer exclusão de direitos fundada em critérios ilegítimos.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010976-20.2022.5.03.0153 (ROT);

Disponibilização: 10/04/2023; Órgão Julgador: Setima Turma; Relator(a)/Redator(a) Cristiana M.Valadares Fenelon)

0010728-77.2022.5.03.0113 (ROT) (PJe - assinado em 31/05/2023).

Disponibilização:07/06/2023. DEJT/TRT3/Cad. Jud. Página 1952. Boletim: Sim. Órgão Julgador: Quinta Turma.

Relator(a)/Redator(a):Convocado Flavio Vilson da Silva Barbosa. Tema: PESSOA COM DEFICIÊNCIA/TRABALHADOR REABILITADO - RESERVA DE MERCADO DE TRABALHO MANDADO DE SEGURANÇA. BASE DE CÁLCULO PARA AFERIÇÃO DA COTA PARA DEFICIENTES OU REABILITADAS PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL. CÁLCULO DO PERCENTUAL PREVISTO NO ART. 93 DA LEI 8213/91. EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO. SEGURANÇA DENEGADA. A pretensão daimpetrante, ao excluir os trabalhadores decorrentes do contrato temporário da Lei 6.019/74 da base de cálculo do percentual de contratação de reabilitados e portadores de necessidades especiais, restringiu a aplicação do art. 93, da Lei nº 8.213/91, indo de encontro aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho (artigos 1º, III e IV e 3º, IV, da Carta Magna) e da proibição da discriminação aos portadores de deficiência (artigo 7º, XXXI, da Constituição Federal), direitos estes plenamente indisponíveis. Improcedente o recurso, ficando denegada a ordem mandamental.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010728-77.2022.5.03.0113 (ROT);

Disponibilização: 07/06/2023, DEJT/TRT3/Cad. Jud, Página 1952; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relator(a)/Redator(a) Convocado Flavio Vilson da Silva Barbosa)

0010739-18.2018.5.03.0026 (ROT) (PJe - assinado em 24/05/2021),

disponibilização: 27/05/2021. DEJT/TRT3/Cad Jud. Página 568.

Boletim: Não. Órgão Julgador: Primeira Turma. Relator(a)/Redator(a):Luiz Otavio Linhares Renault. Tema: PESSOA COM DEFICIÊNCIA / TRABALHADOR REABILITADO - DISPENSA RECURSO ORDINÁRIO. MULTA ADMINISTRATIVA. NULIDADE DO AUTO DE INFRAÇÃO. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. PRÉVIA CONTRATAÇÃO DE EMPREGADO EM SITUAÇÃO SEMELHANTE. Incide a penalidade administrativa, por descumprimento da obrigação prevista no art. 93, §1º, da Lei 8.213/91, se o acervo probatório demonstra que a empresa efetuou a dispensa imotivada de alguns empregados portadores de deficiência, sem a contratação de outros trabalhadores em situação semelhante. Trata-se de norma de ordem pública que não comporta exceções, pois visa a coibir a marginalização e discriminação das pessoas com deficiência, reafirmando a função social da empresa, prevista no

artigo 170, inciso III, da Constituição Federal.
(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010739-18.2018.5.03.0026 (ROT);
Disponibilização: 27/05/2021, DEJT/TRT3/Cad. Jud, Página 568; Órgão
Julgador: Primeira Turma; Relator(a)/Redator(a) Luiz Otavio Linhares
Renault)

Mediante disso, forma-se uma expectativa sobre o Poder Judiciário que progredida sobre a proteção dos direitos dessas pessoas e reivindicado a adoção de políticas públicas efetivas para garantir sua inclusão e igualdade de oportunidades.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Fica claro, reconhecer que uma pessoa com deficiência possui, assim como qualquer outra pessoa, direitos a serem respeitados, deveres a serem adimplidos e necessidades a serem saciadas. O fato de possuir uma deficiência, independentemente do tipo e grau qualificados, não influencia, ou pelos menos, não deveria influenciar negativamente as relações trabalhistas, principalmente observados sobre uma ótica de perspectiva dos grandes avanços tecnológicos quanto ideológicos, visto nos dias atuais tem proporcionado uma nova forma de lidar com a realidade.

Haja vista na presença de leis, decretos, dentre outras modalidades legislativas, compreende-se que a interminável criação de legislações não gerará contribuições tão significativas, quanto seriam se toda a população passasse a lidar com a deficiência do indivíduo de modo mais empático e consciente. Sendo que essas pessoas com necessidades especiais são capazes de desenvolver tarefas do dia a dia laboral, mas, para isso, é necessário a implementação de programas de assistência e de reestruturação dos locais de trabalho, fato esse que ainda está em seus passos iniciais.

Outro ponto a colocar em destaque, é que, apesar do reconhecimento dos direitos das pessoas com deficiência não se pode olvidar das questões que aumentam a problematização da questão. Mesmo que muitas empresas ainda não disponham aos possíveis funcionários alcançados, uma estruturação necessária para o desenvolvimento da atividade laboral, juntamente com a falta de oportunidade de emprego e da discriminação no ambiente de trabalho que acaba por afastar os PCD's, consta-se também a inexistência de qualificação profissional que é outro empecilho para sua inclusão no mercado de trabalho. Sendo assim, ainda que instituído por lei, determinada cota de vagas que define o percentual das pessoas com deficiência que podem ser admitidos em uma empresa, a partir do número total de empregados,

dessa forma não se adianta que aquelas que candidatarem a vaga não estão aptos a preenchê-la.

Em síntese, com base na pesquisa desenvolvida conclui-se que, uma parte do empregador, quanto do possível empregado reconhecido como PcD, há certas faltas que precisam ser solucionadas para que a relação trabalhista a ser constituída, possa ser efetivamente harmoniosa, e só então, haverá a devida inclusão da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho de forma eficaz, respeitado aos princípios básicos e os seus direitos elencados nas devidas legislações presente no campo do direito.

REFERÊNCIAS

A Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência Comentada / Coordenação de **Ana Paula Crosara Resende e Flavia Maria de Paiva Vital** _ Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos. Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 2008. <https://www.gov.br/governodigital/pt-br/acessibilidade-digital/convencao-direitos-pessoas-deficiencia-comentada.pdf>. Acesso em: 6.out.2023

AMPID. **O acesso das pessoas com deficiência aos direitos fundamentais.**

Disponível em: http://www.ampid.org.br/ampid/Artigos/Monografia_Vany_Santos.php. Acesso em: 8 out. 2023.

APAE BRASIL. Federação Nacional das APAEs. **Legislação Comentada para Pessoas Portadoras de Deficiência e Sociedade Civil Organizada/Federação Nacional das APAEs.** Brasília, 2003. Disponível: <https://www.fcee.sc.gov.br/informacoes/legislacao/17-legislacao-comentada-para-pessoas-portadoras-de-deficiencia/file>. Acesso em: 18 out. 2023.

Barros, Alejandra. RH pra você. **Discriminação em processos seletivos.** Disponível em: <https://rhpravoce.com.br/colab/o-que-e-a-discriminacao-em-processos-seletivos/>. Acesso em: 11 out. 2023.

BRASIL. Biblioteca virtual em Saúde. Ministério da Saúde. **21/9- Dia Nacional da Luta da Pessoa com Deficiência.** Disponível em: <https://bvsmis.saude.gov.br/21-9-dia-nacional-de-luta-da-pessoa-com-deficiencia-2/>. Acesso em: 8 out. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988.**

BRASIL. **DECRETO Nº 3298, de 20 de dezembro de 1999.** Disponível em: <https://www.>

planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 5 out. 2023.

BRASIL. **DECRETO nº 5296, de 2 de dezembro de 2004.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm#:~:text=Regulamenta%20as%20Leis%20nos,mobilidade%20reduzida%2C%20e%20d%C3%A1%20outras. Acesso em: 6 out. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm . Acesso em: 8 out. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.** Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/11345588/artigo-93-da-lei-n-8213-de-24-de-julho-de-1991> . Acesso em: 18 out. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13146, de 06 de julho de 2015.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm Acesso em: 17.out.2023.

BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania. **Regulamentação de artigos da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência.** Publicado em: 20 abr. 2021. Atualizado em: 20 jun. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/pessoa-com-deficiencia/acoes-e-programas/regulamentacao-de-artigos-da-lei-brasileira-de-inclusao-da-pessoa-com-deficiencia>. Acesso em: 18 out. 2023.

FORESTI, Taimara. Bousfield, Andrea Barbara da Silva. **Revista psicologia política** vol.22 no.55.

FORESTI, Taimara; BOUSFIELD, Andréa Barbará da Silva. **Compreensão da deficiência a partir das teorias dos modelos médico e social.** Publicada em: São Paulo dez.2022. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-549X2022000300010 . Acesso em: 7 out. 2023.

FUNDAÇÃO FERNANDO HENRIQUE CARDOSO. **Pessoas com Deficiência:** luta por direitos. Publicado em: 5 dez. 2022. Disponível em: https://fundacaofhc.org.br/linhasdotempo/pessoas-com-deficiencia/?gclid=CjwKCAjwg4SpBhAKEiwAdyLwwMx12r55KUjKfv5SRcMtvCkKr-QQr1RtSLvYqN7yjqNTm2muXV7ouxoCYZ8QAvD_BwE. Acesso em: 7 out. 2023.

GALA, Ana Sofia. Cota PCD: o que é, como funciona, quem entra e como calcular? **Hand Talk.** Publicado em: 4 mai. 2023. Disponível em: <https://www.handtalk.me/br/blog/lei-de-cotas-pcds/#:~:text=De%20acordo%20com%20a%20lei,suas%20>

atividades%20de%20forma%20aut%C3%B4noma. Acesso em: 25 out. 2023.

Junior, Vitor de Azevedo Almeida. Barboza, Heloisa Helena. Revista Brasileira de Direito Civil. **Reconhecimento e inclusão das pessoas com deficiência**. Disponível em: <https://rbdcivil.ibdcivil.org.br/rbdc/article/view/150> . Acesso em 17 out. 2023.

JUSBRASIL. **Princípio Constitucional da Igualdade**. Publicado em: 13 ago. 2011. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/principio-constitucional-da-igualdade/2803750> . Acesso em: 10 out. 2023.

MARTINS, Beatriz Cukierkorn, et al. A história dos direitos das pessoas com deficiência.

Mundo Educação. **Direitos Humanos**. Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/sociologia/direitos-humanos.htm> . Acesso em: 8 out. 2023.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **C159 - Reabilitação Profissional e o Emprego nº 159 da OIT**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236165/lang--pt/index.htm . Acesso em: 17 out. 2023.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção nº. 159**. Genebra, 1983./ Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236165/lang--pt/index.htm Acesso em: 18 out. 2023.

ONU BRASIL. Organização das Nações Unidas Brasil. **Convenção sobre pessoas com deficiência reforça inclusão e acessibilidade**. Publicado em: 20 jun. 2022. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/186941-conven%C3%A7%C3%A3o-sobre-pessoas-com-defici%C3%Aancia-refor%C3%A7a-inclus%C3%A3o-e-acessibilidade>. Acesso em: 18 out. 2023.

POLITIZE. Publicado em: 28 set. 2021. Disponível em: <https://www.politize.com.br/equidade/blogpost/historia-dos-direitos-das-pessoas-com-deficiencia/> . Acesso em: 7 out. 2023.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. 9a. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

SCIELO. **Conceituando deficiência**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rsp/a/HTPVXH94hXtm9twDKdywBgy/> . Acesso em: 6 out.2023.

SCIELO. **Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: considerações sobre políticas públicas nos Estados Unidos, União Europeia e Brasil**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/kjP4Z3b7JvmmryWXdw9VhXp/> . Acesso em: 10 out.

2023.

SETHBR. **Dieese divulga dois materiais especiais sobre a inserção da pessoa com deficiência (PCD) no mercado de trabalho.** <https://www.unicef.org/brazil/convencao-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia>. Acesso em: 10.out.2023.

STF. **Trabalhador com deficiência pode ser considerado dependente para dedução do IR.** Publicado em: 19 mai. 2021. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=466140&tip=UN> . Acesso em: 18 out. 2023.

Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios. **Como se referir a pessoas que possuem deficiência.** Publicado em: 2021. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/acessibilidade/publicacoes/sementes-da-inclusao/como-se-referir-a-pessoas-que-possuem-deficiencia> . Acesso em: 7 out. 2023.

UNICEF. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.** Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/convencao-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia> . Acessado em: 8 out.2

Publicado originalmente na Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.14, 2023
ISSN 2178-6925

DEVER LEGAL DO EXECUTADO – INDICAR QUAIS SÃO OS BENS SUJEITOS À PENHORA (CPC, ART. 774, V)

Ben-Hur Silveira Claus

*Se não esperas o inesperado,
não o encontrarás.*

Heráclito

RESUMO

O presente artigo estuda o dever legal de o executado indicar, após intimado pelo juízo da execução, quais são os bens sujeitos à penhora, sob pena de incorrer em ato atentatório à dignidade da justiça e responder pela respectiva sanção pecuniária de multa de até 20% do valor em execução.

Palavras-chaves: Aplicação supletiva. Ato atentatório à dignidade da justiça. A multa do parágrafo único do art. 774 do CPC. Efetividade da execução. O princípio da colaboração processual no CPC de 2015. O dever de colaboração processual do executado. O dever legal de o executado indicar quais são os bens sujeitos à penhora. Respostas do executado e consequências jurídicas.

SUMÁRIO: Introdução. 1. A evolução da regência legal do atentatório à dignidade da justiça. 2. Dever legal, encargo processual ou faculdade do executado. 3. Trata-se de *dever legal*. 4. Não se exige má-fé do executado para a caracterização do ato atentatório. 5. O dever legal de transparência patrimonial do executado. 6. O dever de inventário do executado. 7. Subsiste a exigência de prévia advertência ao executado? 8. A oportunidade: quando deve ocorrer a intimação do executado. 9. A sanção ao ato atentatório. 10. As respostas do executado e as suas consequências jurídicas. 11. A norma do art. 774, V, do CPC aplica-se ao processo do trabalho? Conclusão. Referências.

Ben-Hur Silveira Claus

Mestre em Direito pela Unisinos (RS), professor, juiz do trabalho aposentado do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) e autor de obras jurídicas sobre Execução Trabalhista.

INTRODUÇÃO

Situado entre as normas fundamentais do CPC, o art. 6º estabelece que todos os sujeitos do processo devem cooperar entre si para uma “decisão justa e *efetiva*.” Portanto, o propósito da colaboração processual é promover a concreta solução da causa, proporcionando ao credor a satisfação de seu direito material. Vem à lembrança a lição da Min. *Nancy Andrighi*, para quem “a multa por prática de ato atentatório à dignidade da justiça visa a garantir o cumprimento do direito material do credor. (...)”.¹

O dever legal de cooperação processual previsto no art. 6º do CPC desdobra-se para o executado, na fase de execução, no dever legal de indicar quais são os bens sujeitos à penhora (CPC, art. 774, V). Se não cumpre esse dever legal, o executado incorre no ilícito processual denominado de ato atentatório à dignidade da justiça, pelo qual o executado frustra a execução e desdenha da atividade jurisdicional. O legislador cominou a sanção de multa de até 20% contra o executado que incorrer nos ilícitos processuais capitulados nos incisos I a V do art. 774 do CPC, deixando patente a repulsa da ordem jurídica àqueles ilícitos processuais ao denominá-los pela locução de *atos atentatórios à dignidade da justiça*. É contra a autoridade da jurisdição que o executado arremete quando pratica ato atentatório à dignidade da justiça. Neste particular, é necessário dar a palavra ao experiente processualista Francisco Antonio de Oliveira, juiz de carreira, acerca da necessidade de o juiz fazer respeitar a jurisdição executiva. Adverte o jurista²: “Destinando-se a execução a tornar realidade o comando abstrato de uma sentença condenatória, deve o juiz condutor agir sempre com o devido rigor, com o objetivo de entregar o mais rápido possível a prestação jurisdicional”.

Para instrumentalizar o princípio da colaboração processual, o legislador inseriu no Código normas para regular os procedimentos necessários à implementação da colaboração entre órgãos do Poder Judiciário, de que são exemplos os arts. 68 a 69 do CPC.³ O legislador também inseriu normas de colaboração processual dirigidas ao executado com o propósito de garantir a satisfação do credor na fase de execução. Como exemplo, podem ser citadas as normas dos arts. 772, III e 774, V, do CPC.

O legislador tipificou cinco (5) atos atentatórios à dignidade da justiça no art. 774 do Código de Processo Civil. No inciso V do art. 774 do Código, o legislador positivou o dever legal de o executado *indicar quais são os bens sujeitos à penhora*. Como

1 STJ, 3ª Turma, REsp 1364773/RJ, rel. Min. Nancy Andrighi, j. 20.8.2013, DJUE 13.9.2013.

2 Execução na Justiça do Trabalho. 9 ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 129.

3 O legislador, ao atualizar a Lei de Recuperação Judicial e Falência por meio da Lei nº 14.112/2020, indicou a colaboração processual como medida a ser adotada para a tutela jurídica dos credores da empresa em recuperação judicial (Lei nº 11.101/2005, art. 6º, §§ 7º-A e 7º-B). No âmbito do CNJ, a Resolução nº 350, de 27/20/2020, prevê medidas de cooperação judiciária na fase execução do processo.

a existência deste dever legal ainda provoca perplexidade, convém iniciar pela leitura deste preceito legal.⁴ O descumprimento deste dever legal do executado é sancionado pelo legislador com multa de até 20% do valor em execução, multa essa que reverte em favor do exequente e é exigida nos próprios autos (CPC, art. 774, parágrafo único⁵). Na leitura do preceito já é possível haurir toda a sua potencialidade: o crédito do exequente tem um acréscimo de 20%, caso o executado, intimado, não cumpra o dever legal. Nada obstante, a postulação da aplicação do art. 774, V, do CPC não tem sido explorada pelos operadores do direito.⁶ Vale dizer, o cumprimento do dever legal de indicação dos bens sujeitos à execução não tem sido exigido do executado, conquanto tal dever legal esteja definido *de forma expressa* no ordenamento jurídico processual civil brasileiro e tenha potencial para aportar efetividade à execução.

Para recuperar as palavras empregadas por *Wolney de Macedo Cordeiro* no estudo do art. 774, V, do CPC, “o que a norma processual destaca é a atribuição de um verdadeiro dever de colaboração do devedor no âmbito da tutela executiva”.⁷ O presente artigo está dedicado ao estudo do art. 774, V, do CPC e de sua aplicação ao Direito Processual do Trabalho.

1 A EVOLUÇÃO DA REGÊNCIA LEGAL DO ATO ATENTATÓRIO À DIGNIDADE DA JUSTIÇA

A cronologia da legislação de regência do ato atentatório abrange os seguintes diplomas legais, os quais serão objeto de breve exame na sequência: a) CPC de 1973; b) Lei nº 8.953/1994; c) Lei nº 11.382/2006; d) CPC de 2015.

O dever de colaboração processual do executado foi adotado no CPC de 1973⁸. Na sua redação *originária*, o Código previa, no art. 600, as seguintes modalidades de atos atentatórios à dignidade da justiça de autoria do executado: I) fraudar a execução; II) se opor maliciosamente à execução, empregando ardis e meios artificiosos; III) resistir injustificadamente às ordens judiciais. Configurado o ato atentatório, o executado faltoso era sancionado com a proibição de falar nos autos

4 “Art. 774. Considera-se atentatório à dignidade da Justiça o ato do executado que: (...)

V – intimado, não indica ao juiz quais são e onde estão os bens sujeitos à penhora e os respectivos valores, nem exhibe prova de sua propriedade e, se for o caso, certidão negativa de ônus.

5 “Art. 774. (...) Parágrafo único. Nos casos previstos neste artigo, o juiz fixará multa em montante não superior a vinte por cento do valor atualizado do débito em execução, a qual será revertida em proveito do exequente, exigível nos próprios autos do processo, sem prejuízo de outras sanções de natureza processual ou material.”

6 Magistrados e Advogados não têm explorado as potencialidades do art. 774, V e parágrafo único, do CPC.

7 Execução no Processo do Trabalho. 4 ed. Salvador: Juspodivm, 2017. p. 188.

8 O Código de Processo Civil de 1973 foi instituído pela Lei nº 5.925/1973.

a partir da decisão respectiva (CPC/1973, art. 601). Deveria, porém, ser previamente advertido pelo juízo de que incorria no referido ilícito processual. Na vigência da redação *originária* do CPC de 1973, o ato atentatório pressupunha a reincidência do executado na conduta ilícita: a) o executado que incidia na conduta processual ilícita deveria ser advertido pelo juízo; b) caso voltasse a incidir em conduta processual ilícita, ficaria caracterizado – na reincidência, portanto – o ato atentatório e teria aplicação a sanção – proibição de falar nos autos. Além do desalentador entrave procedimental, a sanção era de baixa efetividade.⁹

A Minirreforma Processual objeto da Lei nº 8.953/1994 alterou a redação *originária* do art. 601 do CPC, para substituir a proibição de falar nos autos pela sanção de multa, bem como para eliminar a exigência de prévia advertência ao executado. O preceito passou a ostentar a seguinte redação: “Art. 601. Nos casos previstos no artigo anterior, o devedor incidirá em multa fixada pelo juiz, em montante não superior a 20% (vinte por cento) do valor atualizado do débito em execução, sem prejuízo de outras sanções de natureza processual ou material, multa essa que reverterá em proveito do credor exigível na própria execução.”

De outra parte, o Código de Processo Civil de 1973, na sua redação *originária*, não previa o dever legal de o executado indicar quais eram e onde se encontravam os bens sujeitos à penhora. Esse dever legal seria positivado no CPC de 1973 por meio da introdução, pela Lei nº 11.382/2006, do inciso IV no art. 600 do CPC revogado. Foi com a inserção do inciso IV no art. 600 que o CPC de 1973¹⁰ passou capitular, entre as hipóteses de ato atentatório, o descumprimento do dever legal de o executado de indicar ao juiz *quais são e onde se encontram* os bens sujeitos à penhora. Daí a afirmação de que o dever legal de indicação dos bens sujeitos à penhora nasce como expressão inequívoca do dever legal de colaboração processual imposto ao executado pela atuação do legislador de 2006¹¹ e subsiste como tal pela atuação do legislador de 2015, ambos inspirados à semente da efetividade da execução, na perspectiva da superação do modelo processual adversarial pelo modelo de cooperação processual.

2 DEVER LEGAL, ENCARGO PROCESSUAL OU FACULDADE DO EXECUTADO

Derivado do princípio da boa-fé objetiva processual (CPC, art. 5º), o princípio da colaboração processual (CPC, art. 6º) manifesta-se ora como *dever legal*, ora como *encargo processual*; mas nunca como *faculdade* do executado, visto que o respeito ao

9
A própria constitucionalidade da sanção era questionada, sob a alegação de violação ao contraditório.

10 “Art. 600. Considera-se atentatório à dignidade da Justiça o ato do executado que: (...)

IV – intimado, não indica ao juiz, em 5 (cinco) dias, quais são e onde se encontram os bens sujeitos à penhora e seus respectivos valores.”

11 Lei nº 11.382/2006.

primado do processo ético não se subordina à vontade das partes, conforme se extrai da doutrina de *Fredie Didier Jr., Leonardo Carneiro da Cunha, Paula Sarno Braga e Rafael Alexandria de Oliveira*¹². Ponderam os processualistas sobre esta questão: “Cumpre lembrar o que já serviu no capítulo sobre as normas fundamentais do processo de execução: à execução aplica-se o princípio da cooperação, devendo, todo aquele que de qualquer forma participa da execução, *sobretudo o executado*, colaborar com o processo, indicando seus bens penhoráveis, trazendo, tempestivamente, dados e documentos que se refiram ao seu objeto e não praticando atos que embaracem, atrasem ou dificultem o andamento da execução ou a satisfação do crédito cobrado.”

Dirigido ao juiz, o dever de colaboração processual manifesta-se, por exemplo, como dever legal de auxílio ao exequente na execução no art. 772, III, do CPC para a descoberta de bens penhoráveis do executado.¹³ Para cumprir o referido dever legal de auxílio ao exequente, o juiz recebe do legislador os poderes específicos do art. 773 do CPC¹⁴, além do poder geral de efetivação do art. 139, IV, do CPC.

Dirigido ao executado, o dever de colaboração processual manifesta-se como *dever legal* nas hipóteses do art. 774 do CPC e manifesta-se como *encargo processual* no art. 805, parágrafo único, do CPC. Tanto o descumprimento do *dever legal* e quanto o descumprimento do *encargo processual* geram consequências jurídicas específicas para o executado. São consequências jurídicas distintas.

O descumprimento, pelo executado, do dever legal de *indicar ao juiz quais são os bens sujeitos à penhora* (CPC, art. 774, V) tem como consequência jurídica a aplicação de multa de até 20% do valor da execução (CPC, art. 774, parágrafo único¹⁵). Já o descumprimento, pelo executado, do encargo processual de indicar meio de execução mais eficaz e menos gravoso, quando alega se tratar de execução realizada por meio mais gravoso, tem como consequência jurídica a manutenção do meio de executivo empregado pelo juízo da execução (CPC, art. 805, parágrafo único¹⁶).

12 Curso de Direito Processual Civil – Execução. vol. 5. 7 ed. Salvador: Juspodivm, 2017. p. 417.

13 “Art. 772. O juiz pode, em qualquer momento do processo: (...) III – determinar que sujeitos indicados pelo exequente forneçam informações em geral relacionadas ao objeto da execução, tais como documentos e dados que tenham em seu poder, assinando-lhes prazo razoável.”

14 “Art. 773. O juiz poderá, de ofício ou a requerimento, determinar as medidas necessárias ao cumprimento da ordem de entrega de documento de documentos e dados. Parágrafo único. Quando, em decorrência do disposto neste artigo, o juízo receber dados sigilosos para os fins da execução, o juiz adotará as medidas necessárias para assegurar a confidencialidade.”

15 “Art. 774. (...) Parágrafo único. Nos casos previstos neste artigo, o juiz fixará multa em montante não superior a vinte por cento do valor atualizado do débito em execução, a qual será revertida em proveito do exequente, exigível nos próprios autos do processo, sem prejuízo de outras sanções de natureza processual ou material.”

16 “Art. 805. (...) Parágrafo único. Ao executado que alegar ser a medida executiva mais gravosa incumbe indicar outros meios mais eficazes e menos onerosos, sob pena de manutenção dos atos executivos já determinados.”

A consequência jurídica é proporcional à gravidade da conduta processual. Na primeira hipótese, o executado incorre em ato atentatório à dignidade da justiça; na segunda hipótese, incorre em descumprimento de encargo processual. Enquanto na primeira hipótese o executado incorre em descumprimento de *dever legal* vinculado ao primado da probidade processual (CPC, art. 774, V), na segunda hipótese sua conduta é de descumprimento de *mero encargo processual* vinculado a interesse adversarial, cujas consequências nocivas o próprio legislador tratou de coarctar (CPC, art. 805, parágrafo único).¹⁷

Nada obstante o princípio da colaboração processual possa se caracterizar ora como dever legal ora como mero encargo processual, não se admite possa ser compreendido como expressão de *faculdade* da parte, na medida em que a colaboração processual é princípio estrutural do Código (CPC, art. 6º) e desdobramento direto do princípio legal da boa-fé objetiva (CPC, art. 5º); ambos os princípios são constituintes do núcleo axiológico sob o qual o Código se impõe aos sujeitos processuais como paradigma cogente fundado no primado da eticidade. Daí porque não se cogita da hipótese de faculdade da parte na previsão do art. 774, V, do CPC.

3. TRATA-SE DE *DEVER LEGAL*

Para definir se a exigência feita no art. 774, V, do CPC constitui *dever legal* do executado, o primeiro movimento do intérprete há de ser o de dirigir-se à legislação de regência da matéria, consubstanciada no art. 774, V e parágrafo único, do CPC de 2015.¹⁸

Na medida em que na legislação de regência da matéria “considera-se atentatório à dignidade da justiça o ato do executado que, intimado, não indica ao juiz quais são e onde estão os bens sujeitos à penhora” (CPC, art. 774, V), parece inquestionável a conclusão de que se trata de *dever legal* do executado cumprir a exigência feita pelo legislador no precitado dispositivo legal. Essa conclusão é reforçada pelo método de

17 Em autêntica viragem hermenêutica, mediante a qual redefiniu produtivamente a equação entre execução mais eficaz e execução menos gravosa, que muitas vezes era interpretada de forma algo deturpada sob a vigência do Código de Processo Civil de 1973. É digna de encômios a perspicácia com que atuou o legislador ao inserir o parágrafo único no art. 805 do CPC de 2015. Trata-se de preceito saneador da execução. Esta norma fazia falta ao Código revogado; vem daí as errôneas interpretações mencionadas, nas quais, em verdadeira inversão de valores, subordinava-se a regra geral da execução mais eficaz (CPC/1973, art. 612) à regra exceptiva da execução menos gravosa (CPC/1973, art. 620).

18 “Art. 774. Considera-se atentatório à dignidade da Justiça o ato do executado que: (...) V – intimado, não indica ao juiz quais são e onde estão os bens sujeitos à penhora e os respectivos valores, nem exhibe prova de sua propriedade e, se for o caso, certidão negativa de ônus. Parágrafo único. Nos casos previstos neste artigo, o juiz fixará multa em montante não superior a vinte por cento do valor atualizado do débito em execução, a qual será revertida em proveito do exequente, exigível nos próprios autos do processo, sem prejuízo de outras sanções de natureza processual ou material.”

interpretação sistemática da legislação; a severa consequência jurídica cominada pelo legislador para sancionar a conduta antijurídica do executado – multa de 20% do valor em execução – não se mostra compatível com a hipótese de descumprimento de mero *encargo processual*¹⁹. Essa circunstância evidencia a presença da categoria jurídica de *dever legal* na hipótese do art. 774, V, do CPC.

Portanto, a conclusão consentânea com a atual legislação de regência da matéria é a de que constitui *dever legal* do executado “indicar ao juiz quais são os bens sujeitos à penhora”, após intimado para cumprir essa exigência legal (CPC, art. 774, V).

O segundo movimento do intérprete há de ser o de dirigir-se à doutrina de processo civil, na medida em que a teoria jurídica é a área da ciência do direito na qual são hauridos os critérios necessários à aferição crítica da conformidade da interpretação da legislação. Na teoria do processo civil, é consenso que a exigência do art. 774, V, do CPC encerra hipótese de *dever legal* dirigido ao executado, conforme revela o breve inventário da doutrina a seguir pesquisada.

No campo da teoria processual civil, *Fredie Didier Jr., Leonardo Carneiro da Cunha, Paula Sarno Braga e Rafael Alexandria de Oliveira*²⁰ ponderam, nos comentários ao art. 774, V, do CPC, que a indicação de bens à penhora tornou-se prestação *devida* pelo executado, sublinhando que há o *dever legal* de o executado indicar bens à penhora. A respeito desta questão, *Daniel Amorim Assumpção Neves*²¹ fornece lição didática, quando ensina que desde o advento da Lei nº 11.382/2006 a indicação de bem à penhora pelo executado não pode ser considerada *mero ônus* processual do executado, mas sim um *dever processual*. A mesma orientação é encontrada nos ensinamentos de *José Miguel Garcia Medina*²² sobre a interpretação do art. 774 do CPC: “Os incs. III e V do CPC/2015 tratam do *dever* do executado de (a) não impedir, ilegitimamente, a realização da penhora, e (b) cooperar, ativamente, para com a realização da penhora”.

No campo da doutrina de processo do trabalho, *Mauro Schiavi* adverte que a execução não é o lugar para o executado levar vantagem, ocultando os bens disponíveis à penhora, para concluir que o preceito legal não encerra hipótese de *faculdade* do

19 Na hipótese de descumprimento de encargo processual, é apenas a esfera jurídica da parte que é afetada. O exemplo ordinário é o julgamento de improcedência da pretensão de direito material da parte autora que não se desincumbe do ônus da prova acerca do fato constitutivo de seu direito (CPC, art. 373, I; CLT, art. 818, I). Já na hipótese de descumprimento de dever legal de indicar os bens sujeitos à execução (CPC, art. 774, V), a conduta antijurídica do executado afeta a autoridade estatal da Jurisdição, tipificando modalidade de ilícito processual gravíssimo – o ato atentatório à dignidade da justiça –, na qual o executado viola simultaneamente o dever legal de colaboração processual (CPC art. 6º) e o dever legal de boa-fé processual objetiva (CPC, art. 5º). No ato atentatório à dignidade da justiça, o executado está a arremeter contra os deveres da ética processual.

20 Curso de Direito Processual Civil – Execução. vol. 5. 7 ed. Salvador: Juspodivm, 2017. p. 424. Grifos no original.

21 Novo Código de Processo Civil comentado artigo por artigo. Salvador: Juspodivm, 2016. p. 1207.

22 Direito Processual Civil Moderno. São Paulo: RT, 2015. p. 935. Sem itálico no original.

executado, mas de *dever legal* a ser cumprido pelo executado: “O inciso V do art. 774 do CPC exige que o devedor indique onde estão os bens passíveis de execução”.²³ O verbo *exige* remonta ao substantivo *exigência*, vocábulo utilizado, na teoria jurídica processual, como sinônimo de *dever*, de *incumbência*, de *obrigação*.

Ao comentar o art. 774 do CPC, *Wolney de Macedo Cordeiro* registra que o preceito legal tem o executado como seu destinatário específico e constitui “um conjunto *deontológico* específico da tutela executiva e afinado com suas particularidades”.²⁴ A Deontologia é a ciência que estuda os *deveres* do sujeito.²⁵ Noutra passagem, o processualista volta a fazer menção aos *deveres do executado*, para registrar que o *dever descrito no inciso V do art. 774 do CPC* exprime uma conduta específica de colaboração no âmbito da jurisdição executiva, o que constitui uma tendência inexorável do direito processual contemporâneo.²⁶

O terceiro movimento do intérprete será investigar a jurisprudência. A jurisprudência, como é de sua própria natureza, costuma interpretar os institutos jurídicos na perspectiva traçada pela teoria jurídica. No Tribunal Superior do Trabalho, é pacífica a interpretação de que se trata de *dever legal* do executado nas hipóteses capituladas no art. 774 do Código de Processo Civil. A título ilustrativo, cumpre mencionar o acórdão proferido pela 7ª Turma do TST no julgamento do Recurso de Revista relativo ao Processo nº TST-RR-10300-41.2007.5.02.0019, de relatoria do Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, julgado em 04/12/2024. Nesse julgamento, restou assentado na fundamentação: “... ao executado são atribuídos inúmeros *deveres* no âmbito do processo, a começar pelo *dever* fundamental genérico de cooperação (artigo 6º do CPC), e, de modo particular, o *dever* de atuação ética, capitaneado pela regra contida no artigo 774 do CPC, que enumera atos cuja prática são considerados atentatórios à dignidade da justiça, entre os quais a recusa à indicação dos bens sujeitos à penhora (inciso V).”

4. NÃO SE EXIGE MÁ-FÉ DO EXECUTADO PARA A CARACTERIZAÇÃO DO ATO ATENTATÓRIO

Poder-se-ia imaginar que à caracterização de ato atentatório à dignidade da justiça fosse necessária a presença de má-fé subjetiva – má-fé intencional – na conduta do executado. Fosse o modelo processual fundado na boa-fé processual

23 Execução no Processo do Trabalho. 15 ed. Salvador: Juspodivm, 2023. p. 157. Grifei. O emprego do verbo *exige* evidencia a concepção de que – para o jurista – se trata de dever legal e não de faculdade do executado.

24 Execução no Processo do Trabalho. 4 ed. Salvador: Juspodivm, 2017. p. 183.

25 A Deontologia é a área da filosofia que se dedica ao estudo dos deveres da pessoa.

26 Execução no Processo do Trabalho. 4 ed. Salvador: Juspodivm, 2017. p. 188.

subjetiva das partes, a deliberação dolosa da parte na conduta processual integraria o tipo legal, não se podendo cogitar de ato atentatório à dignidade da justiça quando não evidenciado o dolo da parte. Não bastaria o descumprimento do dever legal de indicar os bens sujeitos à penhora. Seria necessário que, além do descumprimento do dever legal, a conduta do executado estivesse também motivada pela intenção de ocultar seu patrimônio. Ocorre, porém, que o modelo processual do CPC de 2015 está estruturado sob a concepção da boa-fé processual objetiva consagrada no art. 5º do CPC²⁷. Integrada ao concerto das normas fundamentais do Código de Processo Civil, a regra do art. 5º constitui norma angular do Código, irradiando os efeitos da proibição para todo o sistema processual pátrio.

O art. 774, V, do CPC deve ser interpretado sob a inspiração do princípio da boa-fé processual objetiva (CPC, art. 5º). A lição é de *Humberto Theodoro Júnior*. O processualista mineiro observa que não se pode mais condicionar a sanção à conduta omissiva e *intencional* de obstruir a penhora por meio de ocultação de bens exequíveis. O jurista é categórico: “Bastará não cumprir o preceito judicial para incorrer na sanção legal.” *Humberto Theodoro Júnior*²⁸ argumenta que as partes têm o dever de cooperar para a obtenção da prestação jurisdicional efetiva, inclusive na execução forçada, para concluir que “não revelar os bens penhoráveis, por isso, é um ato atentatório à dignidade da Justiça, oriundo de uma quebra da norma fundamental do processo justo, enunciada no art. 5º do CPC”.

No estudo do art. 774 do CPC, a doutrina é uniforme quanto a identificar no preceito os compromissos éticos do processo civil contemporâneo. Neste particular, é ilustrativa a doutrina *Fredie Didier Jr., Leonardo Carneiro da Cunha, Paula Sarno Braga e Rafael Alexandria de Oliveira*. Para os juristas citados²⁹, foi visando preservar a ética e a probidade na execução que o legislador impôs, no art. 774 do CPC, “deveres de lealdade e cooperação especificamente para o executado, exigindo que contribua para a efetividade da prestação jurisdicional.” Ao tratar do instituto do ato atentatório à dignidade da justiça disciplinado no art. 774 do CPC, *Wolney de Macedo Cordeiro*³⁰ sublinha que “a norma processual civil apresenta um conjunto de regramentos direcionados, de forma específica, a promover *reprimenda* de condutas do executado capazes de comprometer o curso normal da execução”.

A doutrina insiste no fato de que o modelo processual do Código se afastou,

27 “Art. 5º. Aquele que de qualquer forma participa do processo deve comportar-se de acordo com a boa-fé.”

28 Processo de Execução e Cumprimento da Sentença. 29 ed. São Paulo: Livraria e Editora Universitária de Direito - LEUD, 2016. p. 271.

29 Curso de Direito Processual Civil – Execução. vol. 5. 7 ed. Salvador: Juspodivm, 2017. p. 419.

30 Execução no Processo do Trabalho. 4 ed. Salvador: Juspodivm, 2017. p. 183.

inequivocamente, do modelo de codificação processual fundado na boa-fé subjetiva das partes, para abraçar a noção de que o ato atentatório à dignidade da justiça previsto no art. 774 do CPC não requer o ingrediente deletério da má-fé subjetiva na conduta do executado, que tantos males causara à credibilidade do sistema processual. *Fredie Didier Jr., Leonardo Carneiro da Cunha, Paula Sarno Braga e Rafael Alexandria de Oliveira*³¹ sublinham que os incisos III e V do art. 774 não mencionam qualquer elemento subjetivo: o descumprimento do dever de indicar bem à penhora é o suficiente para a caracterização do ilícito. Trata-se de regras que tutelam a boa-fé processual objetiva, sendo desnecessário exigir prova de má-fé do executado.

No estudo do inciso V do art. 774 do CPC, *Wolney de Macedo Cordeiro*³² destaca que esta hipótese de ato atentatório “é a mais *objetiva* de todas elas, pois estabelece um comando específico e inequívoco dirigido ao devedor. Nesse sentido, o devedor poderá ser intimado pelo Juiz para, no prazo de cinco dias, indicar seus bens passíveis de penhora. A recusa na indicação tipifica, de *forma absolutamente objetiva*, o ato atentatório à dignidade da justiça”. O ilícito processual caracteriza-se pela *mera omissão* do executado. A síntese é de *Teori Zavascki*.³³ Não se cogita da necessidade de avaliar se o executado se conduz com a *intenção* de sonegar seus bens, visto que a *intencionalidade* do executado é aqui irrelevante, porquanto o *mero silêncio* do executado diante da intimação do juízo – a omissão do executado em responder – é bastante à configuração do ato atentatório tipificado no inciso V do art. 774 do CPC.

A objetividade do tipo processual é tal que a opção do executado por ignorar a intimação do juízo é suficiente à configuração do ilícito processual, atraindo de imediato a incidência multa cominada no parágrafo único do art. 774 do Código.³⁴ O magistério de *Araken de Assis* é categórico a respeito. Ainda que não tenha bens, o executado está obrigado a atender a intimação e prestar informações completas e corretas acerca de sua situação patrimonial, não lhe sendo lícito optar pela conduta omissiva. Conforme ensina o processualista³⁵, “o executado desprovido de patrimônio tem, nada obstante,

31 Curso de Direito Processual Civil – Execução. vol. 5. 7 ed. Salvador: Juspodivm, 2017. p. 425.

32 Execução no Processo do Trabalho. 4 ed. Salvador: Juspodivm, 2017. p. 188.

33 Comentários ao Código de Processo Civil. vol. XII. Luiz Guilherme Marinoni, Sérgio Cruz Arenhart e Daniel Mitidiero (coordenadores). São Paulo: RT, 2017. p. 42. Teori Zavascki é categórico: “É atentatório à dignidade da justiça o ato (na verdade, a omissão) do devedor que não indica ao juiz onde se encontram os bens sujeitos à execução.” Vale dizer, o tipo legal é objetivo. O simples silêncio configura o ato atentatório e atrai a multa.

34 “Art. 774. (...) Parágrafo único. Parágrafo único. Nos casos previstos neste artigo, o juiz fixará multa em montante não superior a vinte por cento do valor atualizado do débito em execução, a qual será revertida em proveito do exequente, exigível nos próprios autos do processo, sem prejuízo de outras sanções de natureza processual ou material.”

35 Manual da Execução. 17 ed. São Paulo: RT, 2015. p. 409. A menção ao art. 600, IV correspondia ao ato atentatório do executado que não indicava os bens sujeitos à penhora, na vigência do CPC de 1973.

o dever de informar ao juiz, precisamente, sua situação patrimonial. O executado se desincumbe do dever contemplado no art. 600, IV, atendendo, no prazo legal, a ordem do juiz. Assim, o silêncio importa sanção ao desobediente, haja ou não patrimônio penhorável”.

A natureza jurídica objetiva do tipo legal do art. 774, V, do CPC pode ser confirmada, ainda, na doutrina de *Fredie Didier Jr., Leonardo Carneiro da Cunha, Paula Sarno Braga e Rafael Alexandria de Oliveira*³⁶: “... reputa-se ilícito o comportamento do executado que, intimado, não indica ao juiz quais são e onde se encontram os bens sujeitos à penhora”.³⁷ Os juristas observam que, na avaliação da configuração do ato atentatório, não se cogita aferir se há má intenção no comportamento processual do executado.

Vale dizer, o ilícito processual caracterizar-se-á – de forma objetiva – se o executado não atender à intimação do inciso V do art. 774 do CPC, esteja ele de boa-fé, esteja ele de má-fé. Decorrido em branco o prazo para a manifestação, o ato atentatório caracteriza-se, acarretando a aplicação da multa pecuniária com a qual a ordem jurídica sanciona a conduta ilícita do executado. Essa multa é fixada em proveito do exequente, sendo exigida nos próprios autos. Seu valor máximo é de 20% do importe em execução na data em que precluir o prazo para o atendimento da intimação; significa dizer, a multa incide sobre o valor *atualizado* do débito.

5 O DEVER LEGAL DE TRANSPARÊNCIA PATRIMONIAL DO EXECUTADO

Enquanto no âmbito do direito civil os sujeitos estão subordinados ao princípio jurídico da boa-fé objetiva (CC, art. 422³⁸), no âmbito do direito processual civil os sujeitos estão subordinados ao princípio jurídico da boa-fé processual objetiva (CPC, art. 5º), ao princípio jurídico da colaboração processual (CPC, art. 6º) e ao princípio jurídico da responsabilidade patrimonial (CPC, art. 789³⁹), o que conforma um modelo de sistema procedimental orientado à eticidade, à probidade processual, à colaboração processual e à responsabilidade patrimonial.

É na intersecção entre esses princípios jurídicos que radica o dever de transparência patrimonial do executado. Haurido da interpretação sistemática dos

36 Curso de Direito Processual Civil – Execução. vol. 5. 7 ed. Salvador: Juspodivm, 2017. p. 422.

37 Curso de Direito Processual Civil – Execução. vol. 5. 7 ed. Salvador: Juspodivm, 2017. p. 422.

38 “Art. 422. Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.”

39 “Art. 789. O devedor responde com todos os seus bens presentes e futuros para o cumprimento de suas obrigações, salvo as restrições estabelecidas em lei.”

arts. 772, III e 774, V, do Código de Processo Civil, o dever de transparência patrimonial do executado constitui expressão particular da intersecção dos precitados princípios jurídicos. Foi no solo normativo fecundado pelos precitados princípios jurídicos que o legislador concebeu os arts. 772, III e 774, V, do CPC como instrumentos dirigidos – o cumprimento espontâneo tendo malogrado – à realização coativa do direito material reconhecido ao credor no título executivo.

O *dever de transparência patrimonial* é conceito assentado na teoria processual civil. *Teori Zavascki*⁴⁰ emprega esta locução nas suas obras – *dever de transparência patrimonial*. O processualista sustenta que o dever de transparência patrimonial do executado tem fundamento no art. 772, III, do CPC⁴¹. *Luiz Guilherme Marinoni, Sérgio Cruz Arenhart e Daniel Mitidiero*⁴² preferem a denominação de princípio – *princípio da transparência patrimonial*. Os referidos juristas fundamentam o dever de transparência patrimonial do executado na articulação dos arts. 772, III, e 774, V, do CPC, ponderando que os mencionados preceitos legais, combinados, geram, para o executado, a obrigação de fornecer ao juízo informações completas acerca de todo o seu patrimônio.

O dever de transparência patrimonial recai sobre qualquer executado. Esse dever subsiste independentemente da solvência do devedor. Do dever de transparência patrimonial não está isento sequer o executado que não tem bens. Como observa *Araken de Assis*⁴³, “o executado desprovido de patrimônio tem, nada obstante, o dever de informar ao juízo, precisamente, a sua situação patrimonial.” Idêntica compreensão é haurida da doutrina de *Daniel Amorim Assumpção Neves*⁴⁴. Confira-se a didática lição do processualista: “A única resposta que não se admite, gerando a imediata aplicação da multa, é o silêncio do executado diante de sua intimação, já que a sanção alude ao desrespeito do executado para com a ordem judicial, e não à inexistência de bens que possam se sujeitar à execução.”

6 O DEVER DE INVENTÁRIO DO EXECUTADO

Do dever legal de transparência patrimonial do executado decorre um dever legal correlato – o dever de inventário. Se o dever legal de o executado de indicar os bens

40 Comentários ao Código de Processo Civil. vol. XII. Luiz Guilherme Marinoni, Sérgio Cruz Arenhart e Daniel Mitidiero (coordenadores). São Paulo: RT, 2017. p. 48.

41 “Art. 772. O juiz pode, em qualquer momento do processo: (...) III – determinar que sujeitos indicados pelo exequente forneçam informações em geral relacionadas ao objeto da execução, tais como documentos e dados que tenham em seu poder, assinando-lhes prazo razoável.”

42 Novo Código de Processo Civil comentado. 2 ed. São Paulo: RT, 2016. p. 844.

43 Manual da Execução. 17 ed. São Paulo: RT, 2015. p. 409.

44 Novo Código de Processo Civil comentado artigo por artigo. Salvador: Juspodivm, 2016. p. 1208.

sujeitos à penhora (CPC, art. 774, V) constitui desdobramento, na fase de execução, do dever de colaboração previsto nas normas introdutórias do Código de 2015 (CPC, arts. 5º e 6º), ao dever de transparência patrimonial extraído dos arts. 772, III e 774, V, do CPC corresponde um outro dever correlato, o *dever de inventário* haurido pela doutrina processual do estudo sistemático dos precitados dispositivos legais

Trata-se do dever legal de o executado *inventariar*, para o juízo da execução, *todos* os bens que integram seu patrimônio. Portanto, o dever legal de inventário consiste na obrigação de o executado arrolar *todos* seus bens, para o conhecimento de seu patrimônio completo pelo juízo da execução, com o propósito de colaborar – sobre o executado recai esse dever legal – para se fazer realizar o comando de ordem pública do art. 6º do CPC: promover a efetividade da sentença. Ao substantivo inventário corresponde o substantivo arrolamento, assim como ao verbo inventariar corresponde o verbo arrolar, donde se extrai a conclusão de que o dever do executado consiste em relacionar *todos* os bens que integram seu patrimônio, incluídos aqueles que o integravam e que foram alienados após o ajuizamento da demanda.⁴⁵

Depois de explicar que o *dever de inventário* do executado é haurido da interpretação sistemática dos preceitos em estudo, *Araken de Assis* conclui que o executado deve arrolar *todos* os seus bens. O processualista adota essa conclusão com fundamento no dever análogo do oficial de justiça que não encontra os melhores bens para penhorar e deve, a teor do art. 659, § 3º, do CPC de 1973, descrever os bens localizados numa certidão.⁴⁶ De acordo com o dispositivo legal, o referido serventuário ‘descreverá na certidão os [bens] que guarnecem a residência ou o estabelecimento do devedor’. *Araken de Assis*⁴⁷ explica que assim deve ocorrer porque é ao órgão judiciário que incumbe decidir se os bens localizados podem ser penhorados.

É semelhante a posição sustentada por *Luiz Guilherme Marinoni*, *Sérgio Cruz Arenhart* e *Daniel Mitidiero*. Para os referidos juristas, é dever do executado informar ao juízo da execução, após intimado, *todos* os bens que compõem o seu patrimônio. *Luiz Guilherme Marinoni*, *Sérgio Cruz Arenhart* e *Daniel Mitidiero*⁴⁸ ponderam que os arts. 772, III e 774, V instituíram o princípio da transparência patrimonial, segundo o qual é obrigação do executado disponibilizar ao juízo informações a respeito de *todo* o seu

45 Esta informação permitirá verificar a ocorrência de eventual fraude à execução.

46 Publicada antes do advento do CPC de 2015, na obra o autor menciona os dispositivos do CPC de 1973.

47 Manual da Execução. 17 ed. São Paulo: RT, 2015. p. 408.

48 Novo Código de Processo Civil comentado. 2 ed. São Paulo: RT, 2016. p. 844. Alguns juristas entendem que o dever de inventário não exige sejam arrolados todos os bens do executado; seria bastante indicar bens suficientes à garantia da execução. Essa posição é sustentada por Fredie Didier Jr., Leonardo Carneiro da Cunha, Paula Sarno Braga e Rafael Alexandria de Oliveira (Curso de Direito Processual Civil – Execução. vol. 5. 7 ed. Salvador: Juspodivm, 2017. p. 424) e Daniel Amorim Assumpção Neves (Novo Código de Processo Civil comentado artigo por artigo. Salvador: Juspodivm, 2016. p. 1208).

patrimônio disponível, para o êxito da execução.

Para cumprir o dever de inventariar de seus bens, o executado há de se conduzir, no entendimento de *Araken de Assis*, pelas exigências do art. 668, parágrafo único, do CPC de 1973, preceito atualmente capitulado no 847 do CPC de 2015.⁴⁹ O que significa dizer que incumbe ao executado indicar as matrículas dos bens imóveis; quanto aos bens móveis, o executado deve descrever os bens detalhadamente, particularizar o estado de conservação e indicar a sua exata localização.

No campo do direito processual do trabalho, o dever de inventário de *todos* os bens é compreendido, por *Júlio César Bebber*⁵⁰, como obrigação do executado que decorre do dever de colaboração a que está o devedor subordinado. Para o processualista, em decorrência do princípio da cooperação, “surgem para o executado os deveres de: a) relacionar detalhadamente todos os seus bens (e não apenas os suficientes), inclusive aqueles transferidos a qualquer título desde a data do ajuizamento da ação.” *Marcos Neves Fava* adota posição semelhante. Para o jurista⁵¹, por força do dever legal de cooperação processual, recaem sobre o executado diversos deveres, entre os quais o dever de “a) apresentar o rol de seus bens, não apenas os que escolheu para penhora, mas de todos os bens, porque a escolha, na direção do processo, não incumbe ao devedor, mas ao juiz.”

Se o dever de inventário implica a obrigação de arrolar *todos* os bens, incorre em ato atentatório à dignidade da justiça o executado que sonega os bens de maior expressão econômica, arrolando apenas bens desprovidos de valor comercial, situação em que terá incidência a multa prevista no parágrafo único do art. 774 do CPC.

À confirmação de que se configurou o ato atentatório somente chegar-se-á quando, no futuro, forem localizados os bens sonegados na resposta – seja ela positiva, seja ela negativa – do executado à intimação. Excluída a omissão do executado em face da intimação do juízo, o ato atentatório configurar-se-á *a posteriori*, como regra geral, conforme o inventário das respostas do executado apresentado no item 10 do presente artigo. Vale dizer, primeiro o executado é intimado para indicar quais são os bens sujeitos à penhora. Ao executado incumbe o dever legal de arrolar *todos* os seus bens.

A resposta do devedor deve acontecer no prazo assinado pelo juiz, já que o art. 774, V, do CPC não estabelece o prazo para o executado realizar tal manifestação.⁵²

49 Manual da Execução. 17 ed. São Paulo: RT, 2015. p. 409. Os preceitos citados estabelecem obrigações que o executado deve cumprir quando postula a substituição do bem penhorado por outro bem que ele indica ao juízo.

50 Cumprimento da sentença no processo do trabalho. 2 ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 76

51 Execução Trabalhista Efetiva. São Paulo. São Paulo: LTr, 2009. p. 157.

52 O CPC de 1973 fixou o prazo de cinco (5) dias para o executado cumprir o dever legal de indicar os bens

Conforme seja a resposta do executado àquela intimação é que o juízo da execução aferirá a configuração de ato atentatório. Essa aferição será realizada posteriormente, no curso da execução. São quatro momentos distintos: a) primeiro, a intimação do executado para cumprir o dever legal de indicação dos bens; b) segundo, a manifestação do executado em resposta àquela intimação; c) terceiro, a eventual localização de bens não indicados pelo executado na manifestação em que respondeu à intimação; d) quarto, a apreciação judicial acerca da configuração de ato atentatório à dignidade da justiça e a aplicação da sanção pecuniária prevista no parágrafo único do art. 774 do CPC, se a conclusão judicial for pela configuração do ilícito processual capitulado no inciso V do art. 774 do CPC.

7 SUBSISTE A EXIGÊNCIA DE PRÉVIA ADVERTÊNCIA AO EXECUTADO?

Na redação *originária* do CPC de 1973⁵³, o art. 601 era expresso em exigir prévia advertência ao executado para só depois, em havendo reincidência na conduta ilícita, reputar caracterizado ato atentatório à dignidade da justiça. Dizia o preceito legal na redação *originária* do Código de 1973: “Art. 601. Se, *advertido*, o devedor *perseverar* na prática de atos definidos no artigo antecedente, o juiz, por decisão, *lhe proibirá que daí por diante fale nos autos*. Preclusa esta decisão, é defeso ao devedor requerer, reclamar, recorrer, ou praticar no processo quaisquer atos, enquanto não lhe for relevada a pena.”

A Minirreforma Processual instituída pela Lei nº 8.953/1994 alterou a redação *originária* do art. 601 do CPC, para introduzir multa pecuniária para sancionar o ato atentatório e para eliminar tanto a previsão de exigência de prévia advertência ao executado quanto para eliminar a sanção de proibição de falar nos autos. O preceito passou a ostentar a seguinte redação: “Art. 601. Nos casos previstos no artigo anterior, o devedor incidirá em multa fixada pelo juiz, em montante não superior a 20% (vinte por cento) do valor atualizado do débito em execução, sem prejuízo de outras sanções de natureza processual ou material, multa essa que reverterá em proveito do credor exigível na própria execução.”

O CPC de 2015 manteve a disciplina normativa do ato atentatório à dignidade da justiça na execução, tal qual fora estabelecida na Minirreforma Processual introduzida pela Lei nº 8.953/1994; manteve a sanção de multa pecuniária, sem

.....
sujeitos à execução (art. 600, IV). O art. 774, V, do CPC não fixa o prazo para a resposta do executado. Cabe ao juízo da execução estipular esse prazo. Caso o juízo da execução não fixe o prazo para a resposta do executado, terá incidência a regra do art. 218, § 3º, do CPC, preceito segundo o qual a parte tem prazo de cinco (5) dias quando outro não for assinado pelo juízo ou não for fixado pela lei.

53 O Código de Processo Civil de 1973 foi instituído pela Lei nº 5.925/1973.

condicioná-la à prévia advertência do executado, que fora exigida na redação *originária* do art. 601 do CPC de 1973, mas que seria eliminada na referida Minirreforma (Lei nº 8.953/1994). Estabelece o art. 774, parágrafo único, do CPC de 2015: “Parágrafo único. Nos casos previstos neste artigo, o juiz fixará multa em montante não superior a vinte por cento do valor atualizado do débito em execução, a qual será revertida em proveito do exequente, exigível nos próprios autos do processo, sem prejuízo de outras sanções de natureza processual ou material.”

Portanto, a exigência da prévia advertência do executado não integra o suporte fático do art. 774, parágrafo único, do CPC de 2015. Aliás, a exigência de prévia advertência ao executado fora eliminada ainda na vigência do CPC de 1973. A prévia advertência do executado não mais integrava o suporte fático necessário à incidência da sanção ao ato atentatório à dignidade da justiça, porquanto desde o advento da Lei nº 8.953/1994 eliminara-se a referida exigência de prévia advertência do devedor.

Nada obstante a respeitável posição de *Fredie Didier Jr., Leonardo Carneiro da Cunha, Paula Sarno Braga e Rafael Alexandria de Oliveira*⁵⁴ em favor da subsistência da exigência de prévia advertência ao executado na vigência do CPC de 2015, predomina, na teoria processual civil, o entendimento de que tal admoestação se tornou desnecessária, na medida em que o Código de 2015 não manteve, no parágrafo único do art. 774, a previsão de exigência de prévia advertência existente na redação *originária* do art. 601 do CPC de 1973. Essa exigência dificultava a punição dos ilícitos processuais do devedor na fase de execução, razão por que, passados dez anos de vigência do *Código Buzaid*, o legislador deliberou por eliminar – na nova redação dada ao art. 601 – a exigência de prévia advertência do executado⁵⁵, simplificando o procedimento dirigido a sancionar os atos atentatórios cometidos pelo executado. A posição que se nos afigura mais razoável do ponto de vista histórico-sistemático radica na hermenêutica proposta por *Teori Zavascki*, haurida da nova disciplina legal da matéria no CPC de 2015 (CPC, art. 774, parágrafo único) e do método histórico de interpretação da lei⁵⁶. Pondera o jurista⁵⁷ que o atual parágrafo único do art. 774 não subordina a aplicação da multa à prévia advertência do devedor.

A prévia advertência estava prevista na redação *originária* do Código de

54 Curso de Direito Processual Civil – Execução. vol. 5. 7 ed. Salvador: Juspodivm, 2017. p. 424. Os autores argumentam com a previsão do art. 772, II, do CPC de 2015. Segundo o referido preceito o juiz pode, a qualquer tempo, “advertir o executado de que seu procedimento constitui ato atentatório à dignidade da justiça.”

55 A nova redação do art. 601 foi dada pela Minirreforma Processual introduzida no CPC de 1973 pela Lei nº 8.953/1994.

56 No método histórico de interpretação da lei, consideram-se os denominados antecedentes legislativos.

57 Comentários ao Código de Processo Civil. vol. XII. Luiz Guilherme Marinoni, Sérgio Cruz Arenhart e Daniel Mitidiero (coordenadores). São Paulo: RT, 2017. p. 50.

1973 (art. 601). Porém, era causa de descrédito à efetividade do preceito. Por isso, foi eliminada na Minirreforma Processual objeto da Lei nº 8.953/1994. O que o legislador objetivou com a modificação do preceito foi, nas palavras de *Sálvio de Figueiredo Teixeira*⁵⁸, “dar efetividade e eficácia no combate à litigância de má-fé, para tanto adotando critério mais objetivo e mecanismo mais eficiente”. O CPC de 2015 não reproduziu, no art. 774, parágrafo único, a exigência de advertência prévia existente na redação *originária* do CPC de 1973, optando pela fórmula normativa introduzida no sistema processual civil brasileiro pela referida Lei nº 8.953/1994.

No âmbito do processo do trabalho, também predomina o entendimento de que a referida exigência de prévia advertência ao executado não subsiste na vigência do CPC de 2015. *Manoel Antonio Teixeira Filho* sintetiza a *communis opinio doctorum* no direito processual do trabalho. Para o processualista⁵⁹, “se o devedor praticar quaisquer dos atos descritos nos incisos a V do art. 774, o juiz – sem prévia advertência quanto às consequências legais dessa prática – aplicar-lhe-á multa em valor não excedente a vinte por cento do valor do débito em execução, atualizado monetariamente, que reverterá em benefício do credor, podendo ser exigida nos mesmos autos, sem prejuízo de outras sanções de natureza material ou processual.”

8 A OPORTUNIDADE: QUANDO DEVE OCORRER A INTIMAÇÃO DO EXECUTADO

Para a aplicação da multa prevista no parágrafo único do art. 774 do CPC é indispensável a prévia intimação do executado para cumprir o dever legal de indicar quais são os bens sujeitos à penhora (CPC, art. 774, V). Surge então a questão de saber em que oportunidade pode ocorrer essa intimação, a qual pode ser requerida pelo exequente ou determinada de ofício pelo juiz, conforme preleciona *Teori Zavascki*.⁶⁰

Na teoria processual civil, predomina a interpretação de que esta intimação pode ocorrer *a qualquer momento*. Ilustrativa desta interpretação, a doutrina de *Luiz Guilherme Marinoni e Sérgio Cruz Arenhart* está assim assentada⁶¹: “... o exequente pode requerer ao juiz, *em qualquer momento do processo*, que determine a intimação do executado para dizer quais são e onde se encontram os bens penhoráveis”. A mesma orientação é encontrada no magistério de *Daniel Amorim Assumpção Neves*. Para o

58 Código de processo civil anotado. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 1996. p. 425.

59 Comentários ao Código de Processo Civil sob a perspectiva do Processo do Trabalho. 3 ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 938.

60 Comentários ao Código de Processo Civil. vol. XII. Luiz Guilherme Marinoni, Sérgio Cruz Arenhart e Daniel Mitidiero (coordenadores). São Paulo: RT, 2017. p. 51.

61 Curso de Processo Civil – Execução – vol. 3. 6 ed. São Paulo: RT, 2014. p. 269.

processualista⁶², “o juiz poderá de ofício ou mediante o pedido do exequente determinar *a qualquer momento* a intimação do executado para que em cinco dias indique quais são e onde se encontram os bens sujeitos à penhora”.

No campo do direito processual do trabalho, *Manoel Antonio Teixeira Filho*⁶³ sugere que tal oportunidade ocorre quando se revelarem infrutíferas as diligências realizadas pelo oficial de justiça para localizar bens do executado para penhorar. Portanto, para o jurista, depois de malogradas as tentativas de penhora realizadas pelo juízo da execução mediante a utilização de ferramentas eletrônicas de constrição patrimonial, dever-se-ia ainda aguardar pelo resultado das *diligências externas* realizadas pelo oficial de justiça para penhorar bens do executado e somente se adotaria a intimação do art. 774, V, do CPC na hipótese de resultarem infrutíferas as diligências externas do oficial de justiça.

A interpretação de que a intimação do executado pode ocorrer *a qualquer momento* há de ser compreendida em termos, pois seria prematura a intimação que ocorresse antes da citação do executado para pagar o débito. Também seria prematura⁶⁴ a intimação que – no atual estágio de desenvolvimento do direito processual civil brasileiro – ocorresse antes de realizadas as *principais* diligências eletrônicas de constrição patrimonial de que deve se valer o juízo da execução para fazer penhorar bens do executado (CLT, art. 765), a saber: a) o bloqueio eletrônico de ativos financeiros via convênio Sisbajud (CPC, art. 854); b) a inserção eletrônica de restrição de circulação/transferência de veículo via convênio Renajud (CLT, art. 765)⁶⁵ e c) a inserção eletrônica na matrícula de ordem de indisponibilidade de imóvel via CNIB - Central Nacional de Indisponibilidade de Bens (CTN, art. 185-A)⁶⁶.

É que essas medidas legais de constrição patrimonial, uma vez que são realizadas de forma eletrônica, mediante comando remoto ordenado pelo juízo da execução, acabam por ser implementadas com maior celeridade processual do que as constrições viabilizadas pela resposta eventualmente positiva do executado à intimação do art. 774, V, do CPC. E, além disso, essas últimas duas diligências já operariam – desde logo – o efeito jurídico de fazer caracterizar em fraude à execução eventual alienação

62 Novo Código de Processo Civil comentado artigo por artigo. Salvador: Juspodivm, 2016. p. 1207.

63 Comentários ao Código de Processo Civil sob a perspectiva do Processo do Trabalho. 3 ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 938.

64 Assim nos parece deva ser na atual fase de desenvolvimento do processo civil brasileiro, nada obstante se possa rever esta concepção de lege ferenda, caso assim venha a determinar o agravamento da situação de falta de efetividade processual. Uma hipótese à reflexão: a citação do devedor na execução poderia ser tanto para pagar quanto para, no mesmo prazo, indicar os bens sujeitos à penhora, sob pena de multa. Antecipar-se-ia a oportunidade para o cumprimento do dever legal hoje previsto no art. 774, V, do CPC.

65 O que não dispensa o juízo de, ato contínuo, diligenciar à formalização da penhora do veículo restringido.

66 O que não dispensa o juízo de, ato contínuo, diligenciar à formalização da penhora do imóvel indisponibilizado.

posterior do bem anteriormente gravado pelas precitadas constrações judiciais (CPC, art. 792, III).⁶⁷

Feitas estas observações, parece que a precitada interpretação da teoria de processo civil está a cogitar de a intimação do executado ocorrer *a qualquer momento posterior da execução*, quando o prosseguimento da execução esteja a depender da indicação de bens que o executado deve fazer para viabilizar a obtenção da *decisão efetiva* que se lhe exige na parte final do art. 6º do CPC.⁶⁸

Mas, por outro lado, não nos parece necessário aguardar pelo insucesso das *diligências externas* do oficial de justiça, para só depois intimar o executado para cumprir o dever legal de indicar quais são os bens sujeitos à penhora (CPC, art. 774, V). Entendemos que basta que resultem infrutíferas as *principais* diligências eletrônicas promovidas pelo juízo⁶⁹, para que então já tenha lugar a intimação do executado, sem delongas. A experiência ordinária revela que as diligências de oficial de justiça para penhorar bens são muitas vezes morosas e enfrentam obstáculos diversos, além da resistência do executado à execução.

Uma vez que a redação do art. 774, V, do CPC sugere que a intimação do executado pode ser realizada *a qualquer tempo*, parece razoável recorrer à aplicação analógica do art. 185-A do Código Tributário Nacional, com apoio no art. 889 da CLT⁷⁰, para fundamentar o entendimento que acima sustentamos. De acordo com o art. 185-A do CTN, “na hipótese de o devedor tributário, devidamente citado, não pagar nem apresentar bens à penhora no prazo legal e não forem encontrados bens penhoráveis, o juiz determinará a indisponibilidade de seus bens e direitos, comunicando a decisão, preferencialmente por meio eletrônico, aos órgãos e entidades que promovem registros de transferência de bens, especialmente ao registro público de imóveis e às autoridades supervisoras do mercado bancário e do mercado de capitais, a fim de que, no âmbito de suas atribuições, façam cumprir a ordem judicial.”

De conformidade com o dispositivo legal em questão, o suporte fático necessário à emissão da ordem judicial de indisponibilidade de bens radica em três (3) elementos cronológicos: a) na citação do executado e no não pagamento da dívida;

67 “Art. 792. A alienação ou a oneração de bem é considerada fraude à execução: (...)

III – quando tiver sido averbado, no registro do bem, hipoteca ou outro ato de constração judicial originário do processo onde foi arguida a fraude;”.

68 “Art. 6º. Todos os sujeitos do processo devem cooperar entre si para que se obtenha, em tempo razoável, decisão de mérito justa e efetiva.”

69 a) o bloqueio eletrônico de numerário; b) a inserção eletrônica de restrição de veículo; c) a inserção eletrônica na matrícula de ordem de indisponibilidade de imóvel.

70 “Art. 889. Aos trâmites e incidentes do processo de execução são aplicáveis, naquilo que não contravierem ao presente Título, os preceitos que regem o processo dos executivos fiscais para a cobrança judicial da dívida ativada Fazenda Pública Federal”.

b) na não indicação de bens à penhora pelo executado; c) no fato de que não foram encontrados pelo juízo bens penhoráveis. Não há, no preceito legal, exigência expressa de *diligências externas* por parte de oficial de justiça.

Há, porém, um elemento lateral que integra a atual fase de desenvolvimento do processo civil brasileiro e que merece destaque. Trata-se do fato de que a ordem de indisponibilidade de bens deve ser implementada “preferencialmente por meio eletrônico” (CTN, art. 185-A). A preeminência conferida pelo processo civil contemporâneo aos meios eletrônicos de atuação da Jurisdição está presente também na Súmula 560 do Superior Tribunal de Justiça, na qual também encontra fundamento o entendimento que adotamos acima sobre a oportunidade da intimação do executado, fundamento que reforça a juridicidade da aplicação analógica do art. 185-A do CTN ao processo do trabalho, com apoio no art. 889 da CLT.⁷¹

O verbete sumular também não cogita de *diligências externas* de oficial de justiça para que se tenha por caracterizado o exaurimento das diligências na busca por bens penhoráveis do executado. Interpretando o art. 185-A do CTN, o Tribunal Superior de Justiça assentou o contemporâneo entendimento de que o exaurimento das diligências na busca por bens penhoráveis fica caracterizado quando se revelam infrutíferas as *principais diligências eletrônicas* de constrição de bens: ativos financeiros, imóveis e veículos. A Súmula 560 do STJ assenta: “A decretação da indisponibilidade de bens e direitos, na forma do art. 185-A do CTN, pressupõe o exaurimento das diligências na busca por bens penhoráveis, o qual fica caracterizado quando infrutíferos o pedido de constrição sobre ativos financeiros e a expedição de ofícios aos registros públicos do domicílio do executado, ao Denatram ou Detran”.⁷²

Por conseguinte, a *primeira oportunidade* para o exequente requerer a intimação do executado para indicar os bens sujeitos à penhora (CPC, art. 774, V) é a que ocorre quando restam infrutíferas as *principais diligências eletrônicas*, a saber, as *diligências eletrônicas* realizadas pelo juízo da execução para fazer penhorar *ativos financeiros, imóveis e veículos*. Infrutífera a *primeira* intimação para o executado cumprir o dever legal do art. 744, V, do CPC, a intimação do executado pode ser reiterada *a qualquer momento*. Em conclusão, para não se caracterizar como prematuro, o requerimento da parte para o juízo da execução determinar a intimação do executado para cumprir o

71 Por força da previsão do art. 889 da CLT, aplicam-se à execução trabalhista “os preceitos que regem o processo dos executivos fiscais para a cobrança judicial da dívida ativa da Fazenda Pública Federal.” A leitura apressada deste dispositivo legal tem levado à interpretação de que apenas os preceitos da Lei nº 6.830/1980 (Lei de Executivos Fiscais) seriam aplicáveis à execução trabalhista. Ocorre que também há no Código Tributário Nacional - CTN preceitos que regem a execução da dívida ativa da Fazenda Pública Federal, entre os quais se pode citar o art. 185-A do Código Tributário Nacional, que disciplina a medida legal de indisponibilidade de bens na execução fiscal.

72 STJ. 1ª Seção. Aprovada em 09/12/2015. DJe 15/12/2015

dever legal do art. 774, V, do CPC deve ocorrer quando se revelarem infrutíferas as *principais diligências eletrônicas* de constrição de bens, a saber: a) ativos financeiros; b) imóveis e c) veículos. É de bom alvitre que a Secretaria da Vara do Trabalho *certifique* o resultado negativo das diligências eletrônicas realizadas, especificando-as, para somente então se fazer realizar a intimação do executado para cumprir o dever legal de que trata o inciso V do art. 774 do CPC.

A mesma oportunidade deve ser observada quando da atuação de ofício do juízo da execução na determinação da referida intimação ao executado.⁷³ Essa posição do juízo da execução é recomendável em face da orientação assentada na Súmula 560 do STJ, porquanto ao Superior Tribunal de Justiça cabe a interpretação da lei ordinária processual civil no sistema de direito nacional.

Mas, após esta oportunidade inicial, a intimação do art. 774, V, do CPC poderá ser requerida pelo exequente – ou determinada pelo juízo da execução, de ofício – sempre que a providência legal se revelar necessária ao prosseguimento da execução, aí, sim, *em qualquer momento*.⁷⁴

A intimação do executado pode ser realizada na pessoa de seu advogado, conforme autoriza o art. 841, §§ 2º e 3º, do CPC. A intimação pessoal ao executado somente será necessária se o executado não tiver advogado constituído nos autos do processo. A lição é de *Daniel Amorim Assumpção Neves*⁷⁵.

9 A SANÇÃO AO ATO ATENTATÓRIO À DIGNIDADE DA JUSTIÇA

O parágrafo único do art. 774 do CPC de 2015 sanciona o ato atentatório à dignidade da justiça com multa de até 20% do valor em execução. Essa multa reverte em favor do exequente e é executada nos próprios autos da execução na qual é

73 Conforme destacado na nota de rodapé nº 60, inserida no item 8 do presente artigo, a doutrina é pacífica quanto à juridicidade da atuação de ofício do juízo da execução, porquanto é a própria função judicante que está sendo tutelada na exigência do cumprimento do dever legal do art. 774, V, do CPC.

74 Inclusive com o propósito de atender à determinação judicial prevista no art. 11-A da CLT acerca da aplicação do instituto da prescrição intercorrente na execução. Nesse sentido, merece registro decisão proferida pela 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho no julgamento do Recurso de Revista relativo ao Processo nº TST-RR-10300-41.2007.5.02.0019, de relatoria do Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, julgado em 04/12/2024. A decisão afastou a incidência da prescrição intercorrente na execução reconhecida em primeiro grau de jurisdição e confirmada pelo Tribunal Regional do Trabalho. Entre os fundamentos adotados, a 7ª Turma invocou o art. 774, V, do CPC: "... ao executado são atribuídos inúmeros deveres no âmbito do processo, a começar pelo dever fundamental genérico de cooperação (artigo 6º do CPC), e, de modo particular, o dever de atuação ética, capitaneado pela regra contida no artigo 774 do CPC, que enumera atos cuja prática são considerados atentatórios à dignidade da justiça, entre os quais a recusa à indicação dos bens sujeitos à penhora (inciso V)."

75 Novo Código de Processo Civil comentado artigo por artigo. Salvador: Juspodivm, 2016. p. 1207. Pondera o processualista: "Entendo que nos termos dos §§ 2º e 3º do art. 841 do Novo CPC essa intimação pode ser realizada na pessoa do advogado e que somente na hipótese em que não foi constituído patrono será realizada pessoalmente." (p. 1207).

verificado o ilícito processual. Essa modalidade de sanção – a multa – já fora adotada na vigência do CPC de 1973, quando do advento da Minirreforma Processual implementada pela Lei nº 8.953/1994. Na redação *originária* do CPC de 1973, a sanção consistia na proibição de o executado falar nos autos. Ocorre que a proibição de o executado falar nos autos era pouco eficaz na prática, além de ser de constitucionalidade duvidosa. A substituição dessa sanção pela multa simplificou a disciplina da matéria e aparelhou o juízo da execução com instrumento mais persuasivo para coibir o ato atentatório, que desde a precitada Lei nº 8.953/1994 já dispensava o juízo da execução da prévia advertência do executado.

Como ensina *Humberto Theodoro Júnior*⁷⁶, a multa do parágrafo único do art. 774 do CPC *pode ser somada* à sanção do art. 81 do mesmo diploma legal, caso o executado incorra, outrossim, na prática de algum dos seguintes atos de litigância de má-fé na execução (CPC, art. 80): a) injustificada resistência ao andamento do processo (CPC, art. 80, IV); b) procedimento temerário (CPC, art. 80, V); c) provocação de incidente manifestamente infundado (CPC, art. 800, VI). Essas sanções se acumulam para punir o executado que falta aos deveres legais de colaboração e de boa-fé no processo judicial.

O ensinamento de *Humberto Theodoro Júnior*⁷⁷ sobre o tema vem lavrado nestas palavras: “Além da pena pelo atentado à dignidade da justiça (art. 774, parágrafo único), *sujeita-se também o executado* que se opõe maliciosamente à execução forçada à pena do art. 81, que impõe ao litigante de má-fé o dever de indenizar à parte contrária os prejuízos que esta tenha sofrido em decorrência da injustificada resistência ao andamento do processo (art. 80, nº IV), do procedimento temerário (nº V) ou da provocação de incidente manifestamente infundado (nº VI).”

No campo do processo civil, alinha-se à lição de *Humberto Theodoro Júnior* tanto a doutrina de *Nelson Nery Junior e Rosa Maria de Andrade Nery* quanto a doutrina de *Fredie Didier Jr., Leonardo Carneiro da Cunha, Paula Sarno Braga e Rafael Alexandria de Oliveira*⁷⁸, assim como o magistério de *José Miguel Garcia Medina*⁷⁹. Enquanto este último afirma a juridicidade da acumulação da sanção por ato atentatório à dignidade da justiça com a sanção decorrente de ato de litigância de má-fé, aqueles asseveram que o legislador deixa claro que a aplicação da multa do art. 774, parágrafo único, do CPC não exclui a incidência de outras sanções, processuais ou materiais (a exemplo

76 Processo de Execução e Cumprimento da Sentença. 29 ed. São Paulo: Livraria e Editora Universitária de Direito - LEUD, 2016. p. 271.

77 Processo de Execução e Cumprimento da Sentença. 29 ed. São Paulo: Livraria e Editora Universitária de Direito - LEUD, 2016. p. 271.

78 Curso de Direito Processual Civil – Execução. vol. 5. 7 ed. Salvador: Juspodivm, 2017. p. 426.

79 Direito Processual Civil Moderno. São Paulo: RT, 2015. p. 935.

da multa do art. 77, § 2º, do CPC). Já *Nelson Nery Junior e Rosa Maria de Andrade Nery*⁸⁰ observam, nos comentários ao art. 774, V, que "... as condutas aqui mencionadas não excluem a possibilidade de que o executado seja também punido por incorrer em conduta tipificada como litigância de má-fé".

No campo do processo do trabalho, idêntico posicionamento é encontrado na doutrina de *Wolney de Macedo Cordeiro*⁸¹. O processualista é didático no trato da questão: "A previsão expressa da penalidade não afasta a possibilidade de imputação de indenização a ser apurada pelo juízo executório, tendo em vista que o escopo da multa é meramente punitivo e não ressarcitório". Ao lado de *Wolney de Macedo Cordeiro*, *Mauro Schiavi*⁸² reitera que à multa podem ser acumuladas outras sanções. Esclarece que a multa do art. 774, parágrafo único, do CPC tem aplicação no caso de configuração de ato atentatório, "... sem prejuízo das sanções por litigância de má-fé, previstas no CPC, além de ser possível outras sanções de ordem material, como reparação por perdas e danos, ou por assédio processual". Idêntica posição é defendida por *Cleber Lúcio de Almeida*⁸³.

Os ilícitos processuais são distintos. As respectivas sanções são distintas. Daí porque não se caracteriza *bis in idem* na acumulação das sanções. Se o executado incorrer em uma das hipóteses de ato atentatório à dignidade da justiça (CPC, art. 774, I a V) e se o executado incorrer também em uma das hipóteses de ato de litigância de má-fé (CPC, art. 80) no curso da execução, poderá ser sancionado pelo juízo da execução com ambas as penalidades simultaneamente. Vale dizer, poderá ser sancionado tanto com a multa prevista no parágrafo único do art. 774 do CPC quanto com as penalidades previstas no art. 81 do CPC. Em outras palavras, o executado poderá ser sancionado tanto pela cominação de multa de até 20% (CPC, art. 774, parágrafo único) quanto pela cominação de multa de até 10% do valor da causa (CPC, art. 81, primeira parte). E poderá ser condenado – *também* – a indenizar os prejuízos causados à parte contrária (CPC, art. 81, segunda parte).

Enquanto a multa de até 20% tem fundamento no cometimento de ato atentatório à dignidade da justiça, a multa de até 10% tem fundamento no cometimento de ato de litigância de má-fé. A condenação do executado a indenizar os prejuízos causados à parte contrária também tem fundamento no cometimento de ato de litigância de má-fé. E, também aqui, não se identifica situação de *bis in idem*, porquanto o próprio legislador optou por censurar *um único ato* de litigância de má-fé com *duas*

80 Comentários ao Código de Processo Civil. São Paulo: RT, 2015. p. 1.623.

81 Execução no Processo do Trabalho. 4 ed. Salvador: Juspodivm, 2017. p. 188.

82 Execução no Processo do Trabalho. 15 ed. Salvador: Juspodivm, 2023. p. 157.

83 Direito Processual do Trabalho. 7 ed. Salvador: Juspodivm, 2019. p. 866.

sanções cumuláveis (CPC, art. 81). As três sanções referidas se sobrepõem validamente sob a juridicidade reconhecida pela doutrina acima reproduzida, não se podendo cogitar de violação à cláusula de *non bis in idem*, na medida que os ilícitos processuais em questão são distintos, violam deveres jurídicos distintos, estão capitulados em preceitos legais distintos e acarretam ao executado ônus distintos.

10 AS RESPOSTAS DO EXECUTADO E AS SUAS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS

O breve estudo realizado no item 3 do presente artigo conduz à conclusão de que o art. 774, V, do CPC encerra hipótese de *dever legal* do executado. Essa conclusão acaba por se fazer imperativa na medida em que o preceito legal em questão integra o arcabouço legislativo pelo qual o sistema de direito processual civil impõe às partes um modelo procedimental fundado na probidade processual, na boa-fé processual objetiva e na colaboração processual – numa vertical manifestação de *jus cogens*.

Adotada a premissa de que o art. 774, V, do CPC encerra hipótese de *dever legal* do executado, cujo descumprimento lhe acarreta a sanção de multa (CPC, art. 774, parágrafo único), cumpre agora examinar as possíveis respostas do executado e verificar quais as suas consequências jurídicas. Diante da intimação do juízo para indicar quais são os bens sujeitos à penhora, o executado poderá oferecer respostas distintas, as quais passam a ser inventariadas, sendo acompanhadas da consequência jurídica respectiva. Como pondera a doutrina, exige-se do executado uma resposta *séria* à intimação do juízo.⁸⁴ A criteriosa observação é encontrada na doutrina de *Fredie Didier Jr., Leonardo Carneiro da Cunha, Paula Sarno Braga e Rafael Alexandria de Oliveira*.⁸⁵ Para os referidos juristas, não será séria a resposta que se caracterize como “silêncio, inverdade ou omissão”. Nessas hipóteses, terá cabimento a aplicação da sanção prevista no parágrafo único do art. 774 do CPC. Passemos ao inventário das possíveis respostas do executado e das respectivas consequências jurídicas.

a) Quando o executado silencia:

Nessa hipótese, aplica-se a multa. O dever legal de indicação de bens não se compadece do silêncio do executado; muito pelo contrário, censura o silêncio do devedor. É oportuno relembrar a particularidade de que o ato atentatório capitulado no art. 774, V, do CPC caracteriza-se pela omissão do executado. O ato não é comissivo;

84 O dever jurídico de boa-fé processual objetiva (CPC, art.5º) e o dever jurídico de colaboração processual (art. 6º) exigem do executado uma resposta honesta ao juízo da execução.

85 Curso de Direito Processual Civil – Execução. vol. 5. 7 ed. Salvador: Juspodivm, 2017. p. 424.

o ato é omissivo. A simples omissão tipifica o ilícito processual. O magistério de *Teori Zavascki* é categórico⁸⁶: o ilícito tipifica-se na omissão do devedor. É o ato de o executado omitir-se diante da intimação que caracteriza essa modalidade de ato atentatório.

A intimação do juízo exige do executado uma resposta idônea. A resposta idônea é a *resposta positiva*, ainda que seja para *afirmar* que o executado não tem bens. A *resposta negativa*, mediante omissão, não é admitida, porque não é compatível com o dever legal da boa-fé processual objetiva e não é compatível com o dever legal de colaboração processual. A doutrina examinou exaustivamente a questão. Cumpre dar a palavra a *Araken de Assis*⁸⁷: “O executado se desincumbe do dever contemplado no art. 600, IV, atendendo, no prazo legal, a ordem do juiz. Assim, o silêncio importa sanção ao desobediente, haja ou não patrimônio penhorável”. O magistério de *Daniel Amorim Assumpção Neves*⁸⁸ aporta lição didática sobre o tema: “A única resposta que não se admite, gerando a imediata aplicação da multa, é o silêncio do executado diante de sua intimação, já que a sanção alude ao desrespeito do executado para com a ordem judicial, e não à inexistência de bens que possam se sujeitar à execução.”

Se o executado pudesse desconhecer a intimação do juízo da execução, restaria esvaziada a noção de *dever legal* presente no art. 774, V, do CPC, com violação *substancial* a dois dos mais importantes vetores axiológicos do Código de Processo Civil de 2015 – a boa-fé processual objetiva e a colaboração processual. Como já assinalado, o silêncio do executado, quando instado pela intimação do juízo da execução, constitui afronta à ordem jurídica sintetizada no arcabouço normativo conformado pelo conjunto dos arts. 5º, 6º, 772, III e 774, V, do CPC. Tal afronta é grave a ponto de tipificar modalidade de ilícito processual classificado como espécie particular de delito processual – *ato atentatório à dignidade da justiça*.⁸⁹ É contra a autoridade da jurisdição que o executado arremete com sua omissão diante da intimação do art. 774, V, do CPC.

Daí a pertinência de retornar à doutrina de *Fredie Didier Jr., Leonardo Carneiro da Cunha, Paula Sarno Braga e Rafael Alexandria de Oliveira*. Ao examinar a hipótese de omissão do executado diante da intimação do juízo, os processualistas obtemperam que recai sobre o executado a obrigação legal de colaborar concretamente para a

86 Comentários ao Código de Processo Civil. vol. XII. Luiz Guilherme Marinoni, Sérgio Cruz Arenhart e Daniel Mitidiero (coordenadores). São Paulo: RT, 2017. p. 48.

87 Manual da Execução. 17 ed. São Paulo: RT, 2015. p. 409. O art. 774, V, do CPC de 2015 corresponde ao art. 600, IV, do CPC de 1973, preceito mencionado pelo autor, cuja obra foi publicada antes do advento do novo Código.

88 Novo Código de Processo Civil comentado artigo por artigo. Salvador: Juspodivm, 2016. p. 1208.

89 Para importante corrente jurídica, o ato atentatório à dignidade da justiça configuraria a situação de contempt of court do direito anglo-americano. Essa posição é defendida, entre outros, por Fredie Didier Jr., Leonardo Carneiro da Cunha, Paula Sarno Braga e Rafael Alexandria de Oliveira (Curso de Direito Processual Civil – Execução. vol. 5. 7 ed. Salvador: Juspodivm, 2017. p. 424).

solução da execução, mediante uma *resposta positiva* de indicação de bens, não se admitido que silencie⁹⁰: “O seu silêncio, inverdade ou omissão ensejará a aplicação da sanção legal.”

b) Quando o executado tarda na resposta:

Nessa hipótese, aplica-se a multa. As partes encontram-se sujeitas à natureza jurídica cogente da legislação processual. Tratando-se de legislação estruturada sob os rígidos padrões éticos do Código, a imperatividade dos comandos processuais torna-se ainda mais evidente. Intimado para cumprir o comando do art. 774, V, do CPC, o executado deve fazê-lo *no prazo legal*. A oportunidade de cumprir o dever legal está sujeita à preclusão temporal. Como não se admite o silêncio do executado, tal silêncio tipifica o ato atentatório após o decurso do prazo da intimação (CPC, art. 774, V) e atrai a incidência da multa de imediato (CPC, art. 774, parágrafo único). Há, por outro lado, a possibilidade de o executado demorar-se para sua manifestação. O retardamento provocado pelo executado não deve ser tolerado pelo juízo, que certamente concederia dilação de prazo se assim requeresse o executado dentro do prazo legal.

Vem a propósito a lição de *Araken de Assis*.⁹¹ O processualista ensina que “se o executado *retardar* o atendimento à ordem do juiz, por motivo injustificado, ou atendê-la de modo insatisfatório, sujeitar-se-á à pena do art. 601”. Consumada a preclusão temporal⁹², o juiz cominará ao executado a multa, que será exigida nos próprios e que reverterá em proveito do exequente. (CPC, art. 774, parágrafo único). A indicação tardia dos bens sujeitos à penhora – porque intempestiva – acarretará a incidência da multa.

No entanto, não terá incidência a multa se o executado justificar satisfatoriamente o retardamento, assim compreendida a demonstração de *justa causa* para a intempestividade de sua manifestação. É certo que a iniciativa de justificar o retardamento cabe ao executado. Incumbe ao executado o ônus processual demonstrar que se verificou *justa causa* para sua manifestação tardia, assim considerado “o evento alheio à vontade da parte e que a impediu de praticar do ato” (CPC, art. 223, § 1º).

Na situação em exame, o ato atentatório à dignidade da justiça caracterizar-se-á pela manifestação tardia do executado. Todavia, a multa já poderá ter sido aplicada,

90 Curso de Direito Processual Civil – Execução. vol. 5. 7 ed. Salvador: Juspodivm, 2017. p. 424.

91 Manual da Execução. 17 ed. São Paulo: RT, 2015. p. 409. O art. 774, parágrafo único, do CPC de 2015 corresponde ao art. 601 do CPC de 1973, preceito mencionado pelo autor, cuja obra foi publicada antes do advento do Código de Processo Civil de 2015.

92 O art. 774, V, do CPC não fixa o prazo para a resposta do executado. Caso o juízo da execução não fixe o prazo para a resposta do executado, terá incidência a regra do art. 218, § 3º, do CPC, preceito segundo o qual a parte tem prazo de cinco (5) dias quando outro não for assinado pelo juízo ou não for fixado pela lei.

pois o silêncio do executado no prazo legal será bastante à incidência da sanção de imediato. Caberá o juízo da execução relevar a multa eventualmente já aplicada, se reputar legítima a justificativa oferecida pelo executado para o retardamento verificado no atendimento à intimação do art. 774, V, do CPC. Caso entenda que a justificativa é ilegítima, o juízo da execução manterá a multa aplicada, decisão interlocutória que poderá ser impugnada pelo executado nos embargos à execução (CLT, art. 893, § 1º) e, acaso mantida a multa, no agravo de petição correspondente (CLT, art. 897, a).

c) Quando o executado não indica todos os seus bens:

Nessa hipótese, aplica-se a multa. No item 6 do presente artigo, examinamos o dever de inventário do executado. O dever de inventário consiste na obrigação de o executado arrolar nos autos do processo *todos* os bens que compõem seu patrimônio, colocando tais informações à disposição do juízo da execução. Desdobramento do dever legal de transparência patrimonial, o dever de inventário não é cumprido quando o executado elege determinados bens para indicar ao juízo, enquanto sonega a indicação de outros de maior apelo comercial, faltando ao dever de boa-fé processual objetiva (CPC, art. 5º).

Cabe ao juízo da execução a deliberação sobre os bens que devem ser penhorados. Essa deliberação é realizada pelo juízo da execução, tendo por objetivo que a execução seja realizada pelo modo mais eficaz (CPC, art. 797) e, se possível, também pelo modo menos gravoso (CPC, art. 805, *caput*). Se ao executado fosse dado eleger determinados bens e sonegar outros, o poder de deliberação deslocar-se-ia do juízo da execução para uma das partes, o que contraria *tanto* o princípio da eficiência da administração pública na jurisdição estatal (CF, art. 37, *caput*) quanto o princípio da efetividade da execução (CPC, art. 797). O tumulto processual instalar-se-ia.

Poder-se-ia contra-argumentar com a norma exceptiva da execução menos gravosa (CPC, art. 805, *caput*). A aferição da gravosidade da execução incumbe ao magistrado, conforme indica o precitado dispositivo legal. A aferição é feita diante do conjunto de meios executivos disponíveis para se fazer a execução no caso concreto. Portanto, não se trata de um juízo teórico; não se trata de um problema conceitual a ser abstratamente considerado. Para que possa fazer essa aferição, o magistrado deverá ter acesso ao *conjunto de bens* que compõem o patrimônio do executado. Vale dizer, o magistrado deverá ser informado pelo executado de *todos* os bens existentes no seu patrimônio.

No domínio de tais informações, o juízo da execução realizará o cotejo das alternativas de meios disponíveis para fazer cumprir da decisão, administrando, de

forma pragmática, a equação na qual se hierarquizam execução mais eficaz e execução menos gravosa, na perspectiva de promover a concretização da promessa legal de decisão efetiva assumida pelo legislador de 2015 nos arts. 4º e 6º do CPC.⁹³

Essa *informação completa* deve ser prestada pelo executado, quando intimado para cumprir o dever legal do art. 774, V, do CPC, executado sobre o qual recai – para o cumprimento da finalidade social da lei (LINDB, art. 5º) – o dever de inventário, enquanto desdobramento do dever de transparência patrimonial que também recai sobre o executado no sistema processual civil brasileiro (CPC, arts. 5º, 6º, 772, III e 774, V).

A doutrina dominante respalda a conclusão de que o dever de inventário do executado implica a obrigação de arrolar *todos* os seus bens. *Araken de Assis*⁹⁴ sustenta que “é indispensável, em princípio, arrolar *todos* os bens, como se infere do análogo dever do oficial de justiça, previsto no art. 659, § 3º [do CPC de 1973], segundo o qual ‘descreverá na certidão os que guarnecem a residência ou o estabelecimento do devedor’. E isso porque ao órgão judiciário incumbirá decidir se o bem se encontra ajustado numa das classes do art. 649 [do CPC de 1973] ou se insere na respectiva ressalva.”

Também na doutrina de *Luiz Guilherme Marinoni, Sérgio Cruz Arenhart e Daniel Mitidiero*⁹⁵, o dever de inventário exige sejam arrolados pelo executado *todos* os seus bens. Os citados juristas argumentam ser dever do executado informar ao juízo da execução, após intimado, *todos* os bens que compõem o seu patrimônio. Identificam nos arts. 772, III e 774, V, do CPC o fundamento de onde é haurido o princípio da transparência patrimonial, segundo o qual é obrigação do executado disponibilizar informações a respeito de *todo* o seu patrimônio disponível, para assegurar-se o êxito da execução prometido ao credor nos arts. 4º e 6º do Código.

No campo do direito processual do trabalho, tanto *Júlio César Bebber*⁹⁶ quanto *Marcos Neves Fava*⁹⁷ sustentam que o dever legal obriga o executado a arrolar *todos* os seus bens para atender ao comando do art. 774, V, do CPC, inclusive os bens que

93 Sobre o tema, confira-se o capítulo 2 da obra *Execução Trabalhista: técnicas jurídicas para a efetividade da execução trabalhista*, na qual tento rerepresentar a equação entre execução mais eficaz e execução menos gravosa na perspectiva da efetividade do Direito Processual do Trabalho (pp. 41/59).

94 *Manual da Execução*. 17 ed. São Paulo: RT, 2015. p. 408. A obra foi publicada na vigência do CPC de 1973, diploma legal a que se referem os dispositivos legais referidos pelo autor.

95 *Novo Código de Processo Civil comentado*. 2 ed. São Paulo: RT, 2016. p. 844. Alguns juristas entendem, no entanto, que o dever de inventário não exige sejam arrolados todos os bens do executado; seria bastante indicar bens suficientes à garantia da execução. Essa posição é sustentada por Daniel Amorim Assumpção Neves (*Novo Código de Processo Civil comentado artigo por artigo*. Salvador: Juspodivm, 2016. p. 1208) e Fredie Didier Jr., Leonardo Carneiro da Cunha, Paula Sarno Braga e Rafael Alexandria de Oliveira (*Curso de Direito Processual Civil – Execução*. vol. 5. 7 ed. Salvador: Juspodivm, 2017. p. 424).

96 *Cumprimento da sentença no processo do trabalho*. 2 ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 76.

97 *Execução Trabalhista Efetiva*. São Paulo. São Paulo: LTr, 2009. p. 157.

tenham sido por ele alienados após a propositura da ação, para possibilitar ao juízo verificar a ocorrência de eventual fraude à execução.

Na situação em exame, o ato atentatório à dignidade da justiça caracterizar-se-á *a posteriori*, quando, no futuro, forem localizados os bens sonegados pelo executado na indicação de bens realizada em atendimento à intimação do juízo da execução para cumprir o dever legal do art. 774, V, do CPC, situação na qual restará indubitavelmente caracterizada a violação do executado à boa-fé processual objetiva e à colaboração processual. Evidenciada a sonegação de bens já existentes à época da intimação no patrimônio do executado, outra solução não haverá senão a aplicação da multa ao executado faltoso.

d) *Quando o executado fornece informações errôneas ao juízo da execução:*

Nessa hipótese, aplica-se a multa. Prestar *informações incompletas* significa violar o dever legal de colaboração processual imposto ao executado pelos arts. 6º e 774, V, do CPC. O executado viola esse dever legal quando sonega a informação da existência de determinados bens que pretenda, *sponte sua*, excluir da execução, incorrendo na multa. Também incorrerá na multa quando prestar *informações errôneas* ao juízo, falseando seu patrimônio real.

De acordo com o magistério de *Araken de Assis*, do dever de inventariar *todos* os seus bens não pode se desvencilhar o executado. Se até ao executado desprovido de patrimônio incumbe o dever de informar ao juízo sua situação patrimonial de forma precisa, sob pena de incorrer em ato atentatório e responder pela multa, é evidente que para o executado proprietário de bens o dever legal revela-se ainda mais imperativo, de modo que, como adverte o processualista gaúcho, “revelando-se, posteriormente, errôneas as informações fornecidas, também se aplica a sanção do art. 601”.⁹⁸ Como adverte a doutrina, exige-se do executado uma resposta idônea à intimação feita pelo juízo da execução (CPC, art. 774, V).

As seguintes situações de prestação de *informações errôneas* são citadas por *Fredie Didier Jr., Leonardo Carneiro da Cunha, Paula Sarno Braga e Rafael Alexandria de Oliveira*⁹⁹ como representativas do cometimento de ato atentatório, as quais ocorrem quando o executado: [a] “tiver bens e não os indicar ou afirmar não tê-los; [b] indicar bens que não existem; [c] indicar bens já onerados sem informar essa circunstância em juízo.” Para ilustrar outras duas situações de *informações errôneas* tipificadoras

98 Manual da Execução. 17 ed. São Paulo: RT, 2015. p. 409. O disposto legal citado corresponde ao CPC/1973.

99 Curso de Direito Processual Civil – Execução. vol. 5. 7 ed. Salvador: Juspodivm, 2017. p. 424.

de ato atentatório, cumpre citar a doutrina de *José Miguel Garcia Medina*¹⁰⁰: "... deve-se considerar atentatória à dignidade da justiça tanto a atitude do executado que tenha bens, mas afirma não os ter, quanto a do executado que, vendo ser realizada a penhora sobre bens de terceiro (que aparenta ser dele, executado) não informa isso ao juízo – dando causa, com essa omissão injustificável, à oposição de embargos de terceiro”.

Na situação examinada, o ato atentatório à dignidade da justiça também caracterizar-se-á *a posteriori*, quando, no futuro, forem localizados bens sonegados pelo executado na indicação realizada em atendimento à intimação do juízo da execução para cumprir o dever legal do art. 774, V, do CPC.

Nas hipóteses até aqui referidas, a multa faz-se devida e deve ser lançada na conta do processo de imediato, após a respectiva decisão fundamentada do juízo da execução, na qual o relato dos fatos será sucedido pela decisão judicial acerca da caracterização de ato atentatório à dignidade da justiça, acerca da incidência da multa do parágrafo único do art. 774 do CPC e acerca da fixação de seu percentual. Na própria decisão, já deve constar a ordem para o lançamento do valor da multa na conta do processo, se a decisão judicial for neste sentido.

Todavia, a multa não tem aplicação quando o devedor não dispuser de patrimônio, conforme obtempera *Wolney de Macedo Cordeiro*¹⁰¹. É indispensável, entretanto, o executado atenda, no prazo fixado para sua manifestação, à intimação judicial e preste as informações sobre sua condição patrimonial com precisão. Mesmo quando seus bens forem impenhoráveis, o dever do executado é o de prestar ao juízo da execução as devidas informações no prazo legal, conforme ensina *Daniel Amorim Assumpção Neves*¹⁰²; “afinal” – completa o jurista –, “não cabe ao executado, mas ao juízo, determinar se o bem é ou não impenhorável.” Ao juízo da execução é que incumbe deliberar a esse respeito.

11 A NORMA DO ART. 774, V, DO CPC APLICA-SE AO PROCESSO DO TRABALHO?

É positiva a resposta que se impõe diante desta pergunta, nada obstante o silêncio da Instrução Normativa nº 39/2016 do Tribunal Superior do Trabalho acerca da matéria.¹⁰³

100 Direito Processual Civil Moderno. São Paulo: RT, 2015. pp. 935/936.

101 Execução no Processo do Trabalho. 4 ed. Salvador: Juspodivm, 2017. p. 188.

102 Novo Código de Processo Civil comentado artigo por artigo. Salvador: Juspodivm, 2016. p. 1208.

103 A Instrução Normativa nº 39/2016 foi editada pelo Tribunal Superior do Trabalho com a finalidade de definir os dispositivos do Código de Processo Civil de 2015 aplicáveis ao Direito Processual do Trabalho.

De acordo com o art. 889 da CLT¹⁰⁴, aplicam-se à execução trabalhista os preceitos que regem a cobrança dos executivos fiscais da Fazenda Pública Federal, preceitos entre os quais se encontram os preceitos da Lei nº 6.830/1980, cujo art. 1º estabelece ser o CPC fonte subsidiária da Lei de Executivos Fiscais¹⁰⁵; preceito que não contraria a CLT; razão por que a resposta à pergunta é positiva.

Consoante o art. 769 da CLT¹⁰⁶, aplica-se ao direito processual do trabalho, nos casos omissos, o direito processual comum, do qual faz parte o Código de Processo Civil de 2015, razão por que o art. 774 do CPC é aplicável ao processo do trabalho, na medida em que o direito processual do trabalho é omissos na matéria e na medida em que há compatibilidade do preceito legal supletivo com os princípios do direito processual do trabalho.

Por fim, o Código de Processo Civil também fundamenta a resposta positiva à pergunta, na medida em que, no seu art. 15¹⁰⁷, estabelece que as disposições do CPC se aplicam ao processo do trabalho.

Nada obstante a CLT tenha passado a prever, a partir da Reforma Trabalhista da Lei nº 13.467/2017, indenização por dano processual nos arts. 793-A a 793-D da Consolidação, a Reforma Trabalhista não contemplou os ilícitos processuais cometidos pelo executado na fase de execução do processo, classificados no CPC como atos atentatórios à dignidade da justiça (CPC, art. 774), os quais ocorrem também no processo do trabalho.

Como preleciona *Cleber Lúcio de Almeida*¹⁰⁸, essa lacuna é suprida mediante a aplicação supletiva do art. 774 do CPC ao processo do trabalho, visto que estão presentes os requisitos exigidos pelos arts. 769 e 889 da CLT: a) há omissão do direito processual do trabalho acerca de atos atentatórios à dignidade da justiça; e b) há compatibilidade do art. 774 do CPC com o direito processual do trabalho. Com esta integração, o direito processual do trabalho completa-se na disciplina da matéria, oferecendo ao subsistema processual trabalhista um instrumento idôneo à consecução da efetividade da execução.

No âmbito da teoria processual do trabalho, é pacífica a aplicabilidade do

104 “Art. 889. Aos trâmites e incidentes do processo de execução são aplicáveis, naquilo que não contravierem ao presente Título, os preceitos que regem o processo dos executivos fiscais para a cobrança judicial da dívida ativa Fazenda Pública Federal.”

105 “Art. 1º. A execução judicial para cobrança da Dívida Ativa da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Municípios e respectivas autarquias será regida por esta Lei e, subsidiariamente, pelo Código de Processo Civil.”

106 CLT: “Art. 769. Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título.”

107 “Art. 15. Na ausência de normas que regulem processos eleitorais, trabalhistas ou administrativos, as disposições deste Código lhes serão aplicadas supletiva e subsidiariamente.”

108 Direito Processual do Trabalho. 7 ed. Salvador: Juspodivm, 2019. p. 866.

art. 774 do CPC ao processo do trabalho, podendo ser citados, como representantes teóricos da *communis opinio doctorum*, os seguintes processualistas: *Manoel Antonio Teixeira Filho*¹⁰⁹, *Wolney de Macedo Cordeiro*¹¹⁰, *Cleber Lúcio de Almeida*¹¹¹, *Homero Batista Mateus da Silva*¹¹² e *Mauro Schiavi*¹¹³. A jurisprudência trabalhista também está pacificada quanto à aplicabilidade do art. 774, V, do CPC ao processo do trabalho. Na vanguarda da execução efetiva no cenário nacional, a Seção Especializada em Execução do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região – Paraná editou – ainda na vigência do CPC de 1973 – Orientação Jurisprudencial na qual uniformizou a jurisprudência daquele Tribunal acerca da licitude da aplicação de multa ao executado que comete ato atentatório à dignidade da justiça. Trata-se da OJ nº 05 da Seção de Execução do TRT da 9ª Região: “OJ EX SE – nº 05: ATO ATENTATÓRIO À DIGNIDADE DA JUSTIÇA E LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. I – Execução. Cabível a penalidade por ato atentatório à dignidade da justiça, prevista nos artigos 600/601 do CPC, na Justiça do Trabalho.”¹¹⁴

O leitor já terá compreendido que o silêncio da Instrução Normativa nº 39/2016 do Tribunal Superior do Trabalho sobre o tema não passa de mero lapso, uma vez que a omissão do processo do trabalho é indubitosa e logo se descarta a cogitação de incompatibilidade (CLT, arts. 769 e 889; Lei nº 6.830/1980, art. 1º; CPC, art. 15). O combate aos atos atentatórios à dignidade da justiça empreendido no processo civil revela-se ainda mais necessário no processo do trabalho, porque a razão de ser desse processo é a concretização do crédito trabalhista, uma modalidade especial de crédito de natureza alimentar ao qual a ordem jurídica dota de superprivilegio legal (CF, art. 100, § 1º; CTN, art. 186); crédito identificado na jurisprudência como de crédito *necessarium vitae*.¹¹⁵

CONCLUSÃO

Desdobramento do dever jurídico de colaboração processual previsto no art. 6º do CPC, o dever legal de o executado indicar quais são os bens sujeitos à penhora está positivado de forma expressa no art. 774, V, do CPC e o seu descumprimento acarreta,

109 Comentários ao Código de Processo Civil sob a perspectiva do Processo do Trabalho. 3 ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 938.

110 Execução no Processo do Trabalho. 4 ed. Salvador: Juspodivm, 2017. p. 183.

111 Direito Processual do Trabalho. 7 ed. Salvador: Juspodivm, 2019. p. 866.

112 Curso de Direito do Trabalho Aplicado – Execução Trabalhista. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. p. 293.

113 Execução no Processo do Trabalho. 15 ed. Salvador: Juspodivm, 2023. p. 157.

114 O art. 774 do CPC de 2015 corresponde aos arts. 600 e 601 do CPC de 1973.

115 STJ. 1ª Turma. REsp nº 442.325. Min. Luiz Fux. DJU 25.11.2002, p. 207.

para o executado, multa pecuniária que aumenta em até 20% o valor da execução (CPC, art. 774, parágrafo único). Trata-se de técnica jurídica apta a aportar efetividade à execução e que, por isso, pode ser explorada por Magistrados e Advogados. A multa reverte em favor do exequente e é exigida nos próprios autos.

O cabimento de sua aplicação supletiva ao processo do trabalho é intuitiva: o operador jurídico logo identifica a presença os requisitos legais da omissão e da compatibilidade previstos na legislação (CLT, arts. 769 e 889; Lei nº 6.830/1980, art. 1º; CPC, art. 15). Essa aplicação está pacificada tanto na doutrina quanto na jurisprudência.

A intimação do executado, para indicar os bens sujeitos à penhora, pode ocorrer tão logo negativas se mostrem as diligências empreendidas pelo juízo da execução para promover a constrição eletrônica de ativos financeiros, imóveis e veículos, adotando-se a orientação assentada na Súmula 560 do STJ. É de bom alvitre que a Secretaria da Vara do Trabalho certifique o resultado negativo das diligências eletrônicas realizadas, especificando-as, para somente então se fazer realizar a intimação do executado (CPC, art. 774, V), na pessoa de seu advogado. Outrossim, a intimação pode ser realizada em qualquer outro momento posterior da execução, no qual a localização de bens do executado seja necessária ao andamento do processo.

Seja na hipótese de requerimento da parte, seja na hipótese de atuação de ofício do juízo da execução, a cominação da multa há de ser objeto de decisão fundamentada. Na própria decisão, já deve constar a ordem do juiz para o lançamento do valor da multa na conta do processo, se a decisão judicial for neste sentido.

Referências:

ALMEIDA, Cleber Lúcio de. **Direito Processual do Trabalho**. 7 ed. Salvador: Juspodivm, 2019.

ASSIS, Araken de. **Manual da Execução**. 17 ed. São Paulo: RT, 2015.

BEBER, Júlio César. **Cumprimento da sentença no processo do trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2007.

CLAUS, Ben-Hur Silveira. **Execução Trabalhista: técnicas jurídicas para a efetividade da execução trabalhista**. Belo Horizonte: Fórum Jurídico, 2024.

CORDEIRO, Wolney de Macedo. **Execução no Processo do Trabalho**. 4 ed. Salvador: Juspodivm, 2017.

DIDIER JR., Fredie. CUNHA, Leonardo Carneiro da. BRAGA, Paula Sarno. OLIVEIRA, Rafael Alexandria de. **Curso de Direito Processual Civil – Execução**. vol. 5. 7 ed. Salvador: Juspodivm, 2017.

FAVA, Marcos Neves. **Execução Trabalhista Efetiva**. São Paulo. São Paulo: LTr, 2009.

MARINONI, Luiz Guilherme. ARENHART, Sérgio Cruz. MITIDIERO, Daniel. **Novo Código de Processo Civil comentado**. 2 ed. São Paulo: RT, 2016.

MEDINA, José Miguel Garcia. **Direito Processual Civil Moderno**. São Paulo: RT, 2015.

NEVES, Daniel Amorim Assumpção. **Novo Código de Processo Civil comentado artigo por artigo**. Salvador: Juspodivm, 2016.

NERY JUNIOR, Nelson. NERY, Rosa Maria de Andrade. **Comentários ao Código de Processo Civil**. São Paulo: RT, 2015.

SCHIAVI, Mauro. **Execução no Processo do Trabalho**. 15 ed. Salvador, Juspodivm, 2023.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado – Execução Trabalhista**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Comentários ao Código de Processo Civil sob a perspectiva do Processo do Trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2019.

THEORODO JÚNIOR, Humberto. **Processo de Execução e Cumprimento da Sentença**. 29 ed. São Paulo: Livraria e Editora Universitária de Direito - LEUD, 2016.

ZAVASCKI, Teori. **Comentários ao Código de Processo Civil**. vol. XII. Luiz Guilherme Marinoni, Sérgio Cruz Arenhart e Daniel Mitidiero (coordenadores). São Paulo: RT, 2017.

O CONTROLE DE CONSTITUCIONALIDADE E DE CONVENCIONALIDADE DAS NORMAS TRABALHISTAS NO BRASIL: UM OLHAR CRÍTICO SOBRE AS DECISÕES DA CORTE IDH E AS REFORMAS LEGISLATIVAS

Edmilsa Maria Nina da Silva

RESUMO

Este artigo tem como objetivo analisar criticamente os mecanismos de proteção dos direitos fundamentais no Brasil, com especial atenção ao desenvolvimento histórico do controle de constitucionalidade e à incorporação dos direitos humanos internacionais no ordenamento jurídico interno. Investiga-se o controle de convencionalidade como instrumento essencial à efetivação dos direitos humanos, considerando o papel normativo dos tratados internacionais ratificados pelo Brasil, especialmente a Convenção Americana de Direitos Humanos. Examinam-se, ainda, a evolução jurisprudencial da atuação da Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH) e suas repercussões na interpretação e aplicação das normas infraconstitucionais, em particular das normas trabalhistas. A pesquisa, de natureza bibliográfica, fundamenta-se na análise de manuais de direito constitucional, de sentenças proferidas pela Corte IDH e das contribuições teóricas oriundas do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), dentro da linha de pesquisa em Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica. Busca-se demonstrar a necessidade de uma conformação crítica entre a legislação trabalhista nacional e os parâmetros internacionais de proteção dos direitos humanos, bem como refletir sobre os avanços e retrocessos na efetividade dos direitos sociais no Brasil diante das decisões da Corte IDH.

Edmilsa Maria Nina da Silva

Mestranda em Direito pela UFPE (orient. Hugo Melo Filho). Especialista em Direito do Trabalho pela UFPE (orient. Everaldo Andrade). Graduada em Direito pela ASCES. Pesquisa o trabalho no Polo de Confecções do Agreste sob perspectiva crítica. E-mail ensassessoriajuridica@gmail.com. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0896419485639305> ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0002-0333-4367>.

PALAVRAS-CHAVE: controle de constitucionalidade; controle de convencionalidade; direitos humanos; norma trabalhista; Corte IDH.

ABSTRACT

This article aims to critically analyze the mechanisms for protecting fundamental rights in Brazil, with special attention to the historical development of constitutionality control and the incorporation of international human rights into the domestic legal system. The article investigates conventionality control as an essential instrument for the implementation of human rights, considering the normative role of international treaties ratified by Brazil, especially the American Convention on Human Rights. It also examines the jurisprudential evolution of the work of the Inter-American Court of Human Rights (IACHR) and its repercussions on the interpretation and application of infra-constitutional norms, particularly labor laws. The research, of a bibliographical nature, is based on the analysis of constitutional law manuals, judgments handed down by the IACHR, and theoretical contributions from the Postgraduate Program in Law of the Federal University of Pernambuco (UFPE), within the line of research in Labor Law and Critical Social Theory. The aim is to demonstrate the need for a critical alignment between national labor legislation and international parameters for the protection of human rights, as well as to reflect on the advances and setbacks in the effectiveness of social rights in Brazil in light of the decisions of the Inter-American Court of Human Rights.

KEYWORDS: constitutionality control; conventionality control; human rights; labor standards; Inter-American Court of Human Rights.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 A evolução do controle de constitucionalidade no Brasil: a incorporação e o impacto dos direitos humanos internacionais; 3 A jurisdição e a força normativa da Convenção Americana de Direitos Humanos: impactos e limitações na legislação brasileira; 4 O controle de convencionalidade das normas trabalhistas: desafios, regressões e o cumprimento dos direitos humanos; 5 Conclusão; Referências

1 INTRODUÇÃO

Os controles de constitucionalidade e de convencionalidade das normas trabalhistas no Brasil, especialmente à luz das decisões proferidas pela Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH), têm crucial importância para a segurança jurídica contemporânea diante de um contexto histórico de desregulamentação do

mundo do trabalho. Os direitos humanos são hoje regulados tanto na Constituição Nacional quanto nos Tratados Internacionais ratificados pelo país. No entanto, essa consagração não parece suficiente para eliminar do processo legislativo a elaboração de leis que, a pretexto de adequar a regulação às novas relações de trabalho, promovem uma flexibilização laboral que só alimenta a produção econômica em detrimento dos direitos sociais, da saúde e da segurança do trabalhador, especialmente no que diz respeito à interpretação e ao alcance desses direitos.

A abordagem central deste artigo quanto aos controles de constitucionalidade e de convencionalidade das normas trabalhistas no Brasil, com o olhar sob a ótica das Sentenças da Corte IDH, órgão judicial da Convenção Americana de Direitos Humanos, tratado internacional e supralegal ratificado pelo Brasil, busca ventilar a inconstitucionalidade e a inconveniência do arcabouço legislativo reformista, carente de elementos de validade, que vem paulatinamente sendo aplicado ao Direito do Trabalho, resultado concreto de lutas e tensões sociais entre o capital e o trabalho, como bem leciona Coutinho (2020).

O controle de convencionalidade vem adquirindo crescente relevância no contexto latino-americano, especialmente no que se refere à proteção dos direitos sociais. A atuação da Corte IDH reafirma a ideia de que os Estados não podem alegar disposições de direito interno como justificativa para descumprir obrigações internacionais assumidas, reforçando, assim, a supremacia dos direitos humanos sobre as legislações que os contrariem (Cavallaro; Schaffer, 2004). Essa perspectiva coloca o Brasil diante da necessidade imperativa de harmonizar suas normas internas trabalhistas aos parâmetros internacionais de proteção social.

Mas se o Direito Constitucional e os Tratados Internacionais supralegais de direitos humanos, ratificados pelo Estado, deixam de ser chamados a integrar a interpretação dialógica com o mundo do trabalho pelo processo legislativo, a justiça do trabalho, dotada de autonomia, tem o poder-dever de não os ignorar ao analisar as normas jurídicas aplicáveis a cada caso concreto (Melo Filho, 2020, p. 110).

Após vinte e um longos anos de ditadura militar, a Constituição Federal de 1988 estabeleceu mudanças significativas na estrutura política e administrativa do Estado, ampliando os legitimados para o controle constitucional concentrado, além das competências conferidas ao Poder Judiciário por meio do controle difuso, especialmente na proteção dos direitos fundamentais, elevando a dignidade da pessoa humana a fundamento e fim de todo o direito, um princípio fundamental da República.

Nessa linha, autores como Flávia Piovesan (2013) defendem que a recepção dos tratados internacionais de direitos humanos pelo ordenamento jurídico interno

impõe uma hermenêutica que priorize a proteção de tais direitos, sobretudo quando há conflito entre normas. Assim, o controle de convencionalidade emerge não apenas como um complemento ao controle de constitucionalidade, mas como um verdadeiro imperativo ético e jurídico no Estado Democrático de Direito.

Os direitos humanos são resultado de lutas históricas, de lutas de classes e de regulações pós-guerras. Em prevalência ao disposto nas normas infraconstitucionais, está a regulação prevista na Constituição Federal e nos Tratados Internacionais supraleais, ratificados pelo Estado, sempre que se apresentarem mais favoráveis ao trabalhador.

Diante desse contexto, neste artigo serão feitas breves exposições sobre os controles de constitucionalidade e de convencionalidade das normas trabalhistas, conforme as decisões da Corte IDH. Na análise, procurar-se-á evidenciar a interação entre os direitos sociais e os direitos humanos no Brasil, discutindo-se como as interpretações dessas instâncias internacionais devem orientar os legitimados internos a decidirem conforme a hierarquia trapezoidal das normas.

2 A EVOLUÇÃO DO CONTROLE DE CONSTITUCIONALIDADE NO BRASIL: A INCORPORAÇÃO E O IMPACTO DOS DIREITOS HUMANOS INTERNACIONAIS

O sistema jurídico brasileiro, ao longo de sua trajetória histórica, passou por importantes transformações no que se refere ao controle de constitucionalidade, especialmente em relação à aplicabilidade e ao papel dos tratados internacionais de direitos humanos. A Constituição Imperial de 1824, que estabelecia o Supremo Tribunal Federal (STF) como uma instância superior, não conferia a essa Corte a competência para o controle de constitucionalidade das normas infraconstitucionais. Nesse período, o controle das leis era atribuído ao imperador, de modo que a figura do monarca concentrava um poder absoluto, comprometendo a separação dos poderes e a independência do Judiciário. Esse modelo refletia a estrutura de um Estado autoritário, no qual o soberano era a principal figura política e jurídica do país.

Com a Proclamação da República e a Constituição de 1891, o Brasil iniciou um novo ciclo jurídico. O controle de constitucionalidade foi formalmente introduzido, inspirado no modelo norte-americano de *judicial review*, consolidando a função do Supremo Tribunal Federal como guardião da Constituição. A partir desse momento, o STF passou a ser o responsável por garantir que as normas infraconstitucionais estivessem em conformidade com os princípios constitucionais, um marco importante para o fortalecimento do Estado de Direito no Brasil. No entanto, a definição do controle de constitucionalidade ainda não estava totalmente madura, e o modelo estabelecido

pela Constituição de 1891 carecia de mecanismos mais robustos para assegurar o cumprimento efetivo da Carta Magna.

A Constituição de 1934, primeira a reconhecer plenamente a ação declaratória interventiva (art. 12, § 2º) e a cláusula de reserva de plenário (art. 179), apresentou inovações significativas. Com ela, o controle de constitucionalidade passou a ser exercido de forma mais estruturada, com a possibilidade de declaração de inconstitucionalidade de normas infraconstitucionais, além de a Constituição ter atribuído ao Senado Federal a competência para suspender a execução de normas declaradas inconstitucionais. Esse período também foi marcado pela criação da Justiça Eleitoral e da Justiça do Trabalho, que, no entanto, seriam profundamente impactadas pelos golpes políticos subsequentes, especialmente com a instauração do regime do Estado Novo em 1937, que revogou as liberdades constitucionais e desmantelou as instituições democráticas, deixando o controle de constitucionalidade em um limbo jurídico.

O retorno ao sistema democrático na Constituição de 1946 trouxe um novo fôlego ao controle de constitucionalidade, mas foi com a Emenda Constitucional nº 16 de 1965 que o Brasil começou a consolidar um modelo mais estruturado de controle de inconstitucionalidade. A criação da ação direta de inconstitucionalidade por parte do procurador-geral da República (art. 103-A) conferiu ao STF uma competência exclusiva para lidar com as controvérsias constitucionais de maior relevância, especialmente aquelas envolvendo leis ou atos normativos de natureza federal ou estadual.

A década de 1960 também foi marcada pela instabilidade política e pela instalação do regime militar, que impôs severas restrições aos direitos civis e políticos, violando as liberdades fundamentais dos cidadãos. Esse período culminou na promulgação da Constituição de 1967, que consolidou o regime autoritário e o controle absoluto do poder pelos militares, suspendendo direitos fundamentais e a própria efetividade do *habeas corpus*. A Constituição de 1967 estabeleceu um controle de constitucionalidade formal, mas, ao mesmo tempo, impôs mecanismos de repressão e limitação ao acesso à justiça.

Com a redemocratização e a promulgação da Constituição de 1988, também conhecida como Constituição Cidadã, o controle de constitucionalidade foi definitivamente consagrado no Brasil, com mecanismos eficazes para garantir a proteção dos direitos fundamentais dos cidadãos e o pleno funcionamento do Estado de Direito. A Constituição de 1988, de forma inovadora, passou a assegurar a supremacia dos direitos humanos, incluindo a incorporação de tratados internacionais com *status* de norma supralegal, conforme estabelecido pela Emenda Constitucional nº 45/2004.

2.1 O CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE E A INFLUÊNCIA DOS TRATADOS INTERNACIONAIS

No Brasil, a incorporação de tratados internacionais de direitos humanos teve um impacto profundo no entendimento sobre o controle de constitucionalidade. A partir da Emenda Constitucional nº 45/2004, os tratados internacionais ratificados pelo Brasil, em especial aqueles sobre direitos humanos, passaram a possuir uma posição hierárquica acima das normas infraconstitucionais, mas abaixo da Constituição. Esse *status* supralegal confere aos tratados internacionais um papel fundamental na definição dos direitos e deveres dos indivíduos, especialmente no contexto da proteção dos direitos humanos.

O controle de convencionalidade, por sua vez, surge como um instrumento fundamental para garantir que as normas internas estejam em conformidade com as obrigações internacionais assumidas pelo Brasil, especialmente no que diz respeito aos direitos humanos. O Brasil, ao ratificar tratados internacionais como a Convenção Americana de Direitos Humanos (CADH) – Pacto de São José da Costa Rica, comprometeu-se a garantir a efetividade desses direitos em seu território, respeitando as decisões da Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH).

Esse controle de convencionalidade é exercido principalmente pelo Poder Judiciário, que deve assegurar que as normas infraconstitucionais, especialmente as normas trabalhistas, estejam em consonância com as disposições da Convenção Americana e outras convenções internacionais. Além disso, o controle de convencionalidade também pode ser exercido pelo Executivo, ao sancionar ou vetar projetos de lei que contrariem os tratados internacionais ratificados pelo Brasil, e pelo Legislativo, ao garantir que as propostas de lei respeitem as obrigações internacionais do país.

A Corte Interamericana de Direitos Humanos tem sido um agente central nesse processo, uma vez que suas decisões são vinculativas e obrigam os Estados-Partes a adotar medidas corretivas quando violam as disposições da Convenção Americana. No Brasil, isso tem levado à discussão sobre várias normas infraconstitucionais, especialmente nas áreas de direitos trabalhista e penal, de modo a garantir a efetividade dos direitos humanos e a proteção da dignidade da pessoa humana.

2.2 A CONVENÇÃO AMERICANA DE DIREITOS HUMANOS E A EVOLUÇÃO JURISPRUDENCIAL NO BRASIL: DESAFIOS E CONTRADIÇÕES

A CADH, um dos principais instrumentos internacionais de proteção aos direitos humanos na América Latina, foi ratificada pelo Brasil em 1992. A adoção dessa

Convenção representa um compromisso do Brasil com os princípios de dignidade humana, liberdade e igualdade, fundamentais para a construção de um Estado Democrático de Direito. No entanto, a aplicação dessas normas não se dá de forma automática, sendo necessário um esforço contínuo para garantir sua efetividade.

O controle de convencionalidade, que tem como objetivo submeter as normas internas à análise de sua compatibilidade com os tratados internacionais ratificados, representa um mecanismo essencial no fortalecimento da proteção dos direitos humanos no Brasil. Contudo, a efetividade desse controle tem sido questionada diante das recentes reformas trabalhistas, que demonstram uma adaptação da legislação interna que, em vez de garantir a compatibilidade com os compromissos internacionais, acaba por reforçar a precarização dos direitos sociais e trabalhistas. Embora a jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos tenha impactado diretamente o ordenamento jurídico brasileiro, a falta de fiscalização robusta tem permitido a adoção de reformas que comprometem os direitos dos trabalhadores, enfraquecendo as garantias consagradas em tratados internacionais, como a Convenção Americana de Direitos Humanos. Assim, a atuação do Brasil no sentido de assegurar a compatibilidade das normas internas com os direitos humanos, longe de ser eficaz, tem evidenciado um retrocesso na proteção desses direitos fundamentais.

Nos últimos anos, o Brasil tem sido instado a revisar e modificar diversas de suas normas, principalmente no campo do direito trabalhista, com o objetivo de assegurar a conformidade com os compromissos assumidos perante a comunidade internacional. Contudo, as reformas legislativas implementadas, notadamente com a Reforma Trabalhista de 2017, não apenas falharam em garantir a implementação plena dos direitos humanos, como avançaram em um sentido regressivo, ao flexibilizar direitos históricos dos trabalhadores. As modificações na legislação trabalhista têm se distanciado dos princípios da Convenção Americana de Direitos Humanos, ao permitir a precarização das relações de trabalho e a flexibilização de direitos fundamentais. Em vez de promover uma adequação da legislação interna aos tratados internacionais ratificados pelo Brasil, as reformas têm reforçado um modelo de exploração laboral que desrespeita as normas internacionais e compromete a efetivação dos direitos humanos no país.

3 A JURISDIÇÃO E A FORÇA NORMATIVA DA CONVENÇÃO AMERICANA DE DIREITOS HUMANOS: IMPACTOS E LIMITAÇÕES NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

A suprallegalidade dos Tratados Internacionais de Direitos Humanos no ordenamento jurídico brasileiro foi formalmente reconhecida em 2008, no julgamento

do *Habeas Corpus* 87.585 e dos Recursos Extraordinários 349.703-1 RS e 466.343-1 SP, pelo Supremo Tribunal Federal (STF). Essa decisão representou uma mudança importante na interpretação da relação entre as normas internas e os compromissos internacionais do Brasil, especialmente no que tange à proteção dos direitos humanos. Em sua decisão, o STF alterou a sua jurisprudência anterior, quanto à questão da prisão civil do depositário infiel, ao acolher o posicionamento do ministro Gilmar Mendes, que defendeu a prevalência de um tratamento especial para os tratados internacionais sobre direitos humanos – em especial o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos e o Pacto de São José da Costa Rica – que, embora situados abaixo da Constituição, se encontram em um patamar superior à legislação infraconstitucional.

Esse reconhecimento, ao afirmar que os tratados internacionais de direitos humanos ocupam uma posição hierárquica especial no ordenamento jurídico brasileiro, teve como consequência direta a interpretação de que a legislação nacional deve se submeter a esses tratados. Como exemplo desse impacto, destaca-se a prisão civil do depositário infiel, que antes era considerada legal em determinadas circunstâncias, mas que passou a ser considerada ilícita com base na Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), ratificada pelo Brasil em 1992. O item 7 do artigo 7º da Convenção estabelece que “ninguém deve ser detido por dívidas, salvo as de alimentos”, princípio que foi diretamente invocado pelo STF na mudança de entendimento quanto à prisão do depositário infiel.

Esse movimento jurisprudencial teve como pano de fundo a Emenda Constitucional nº 45/2004, que introduziu o § 3º ao artigo 5º da Constituição Federal, destacando que os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos, uma vez aprovados pelo Congresso Nacional, passariam a ter equivalência às emendas constitucionais. Isso alterou a hierarquia das normas, fazendo com que, em termos práticos, os tratados internacionais, especialmente aqueles relacionados aos direitos humanos, tivessem uma força normativa que lhes conferiu *status* superior às normas infraconstitucionais, mas ainda abaixo da Constituição. Essa modificação representa um avanço significativo no campo dos direitos humanos no Brasil, pois garante uma maior proteção aos direitos fundamentais dos indivíduos em face de normas internas que possam ser contrárias aos princípios consagrados internacionalmente.

A reafirmação da suprallegalidade dos Tratados Internacionais de Direitos Humanos no Brasil, portanto, tem grande relevância para se compreender a transformação do ordenamento jurídico nacional. Ao elevar os tratados de direitos humanos a um patamar normativo superior à legislação infraconstitucional, o sistema jurídico brasileiro passou a incorporar a ideia de que a proteção dos direitos fundamentais deve ser realizada não apenas em âmbito nacional, mas também com

base em compromissos internacionais. Dessa forma, as normas internas devem ser harmonizadas com os tratados internacionais ratificados, especialmente no que se refere à proteção da dignidade da pessoa humana e dos direitos sociais.

Este novo modelo de interpretação do direito, que se distancia do tradicional modelo austríaco de Hans Kelsen (1939), que propõe uma hierarquia rígida de normas, introduzindo uma estrutura mais flexível, descrita como “trapezoidal”, permite um maior equilíbrio entre os diferentes níveis normativos. Nesse novo modelo, a Constituição Federal ocupa o topo da pirâmide jurídica, mas os tratados internacionais de direitos humanos, especialmente a Convenção Americana de Direitos Humanos, têm uma posição equivalente, permitindo que a produção do direito doméstico respeite dois limites principais: o respeito às normas constitucionais e a conformidade com os tratados internacionais ratificados (Melo Filho, 2020, p. 100-105).

A concepção da suprallegalidade dos tratados, portanto, implica que qualquer norma infraconstitucional que contrarie os preceitos estabelecidos pelos tratados internacionais de direitos humanos deve ser considerada inconveniente e, portanto, sujeita a revisão judicial. Isso significa que qualquer tentativa de flexibilizar ou prejudicar os direitos fundamentais, especialmente os direitos dos trabalhadores, deve ser afastada pelo controle de convencionalidade, através do qual os juízes devem assegurar que as normas internas não se conflitem com os tratados ratificados, em especial a Convenção Americana de Direitos Humanos.

A jurisprudência da Corte IDH, que tem a função de interpretar a Convenção Americana, desempenha um papel essencial nesse processo de controle de convencionalidade. As decisões da Corte IDH que são definitivas e inapeláveis impõem aos Estados-membros da Organização dos Estados Americanos (OEA) a obrigação de ajustar suas legislações internas às normas da Convenção. No Brasil, isso se traduz na obrigatoriedade de adaptar as legislações trabalhista e de outras áreas do direito, de modo a garantir que as normas nacionais não infrinjam os direitos garantidos pela Convenção Americana. Isso implica em uma fiscalização internacional da legislação interna, com o risco de sanções e condenações em caso de descumprimento.

Além disso, é importante ressaltar que o sistema de controle de convencionalidade não se restringe à mera aplicação de uma sentença da Corte IDH. Ele envolve uma fiscalização contínua do cumprimento das sentenças, o que exige do Brasil a constante adaptação de suas normas internas à luz dos princípios de direitos humanos internacionais. A falta de adaptação pode resultar não apenas em violações de direitos humanos, mas também em uma violação da própria Constituição Federal, que estabelece o compromisso do Brasil com os tratados internacionais ratificados.

Portanto, o controle de convencionalidade, estabelecido pela jurisprudência

do STF e reforçado pela atuação da Corte IDH, desempenha um papel central na proteção dos direitos fundamentais no Brasil. Ele garante que a legislação brasileira seja compatível com os princípios da Convenção Americana de Direitos Humanos, assegurando a proteção dos direitos sociais e do trabalho, fundamentais para a construção de uma sociedade mais justa e solidária.

Em suma, a força normativa da Convenção Americana de Direitos Humanos no ordenamento jurídico brasileiro não pode ser subestimada. Com a supralegalidade dos tratados de direitos humanos, o Brasil assume a responsabilidade de garantir que suas normas internas estejam em conformidade com os compromissos internacionais, especialmente no que diz respeito à proteção dos direitos fundamentais. O papel dos operadores do direito, especialmente dos juízes, é essencial para a preservação desse compromisso, sendo imprescindível que o Brasil continue a adaptar suas normas à luz dos tratados internacionais, especialmente em tempos em que os direitos sociais e do trabalho são frequentemente ameaçados por reformas legislativas internas.

4 O CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE DAS NORMAS TRABALHISTAS: DESAFIOS, REGRESSÕES E O CUMPRIMENTO DOS DIREITOS HUMANOS

O controle de convencionalidade está contido nos artigos 1º e 2º da Convenção Americana de Direitos Humanos, onde se regulam os deveres dos Estados que ratificarem a CADH de proteger e promover os direitos previstos na Convenção em seus respectivos ordenamentos jurídicos. Considerando que os Estados se vinculam a cumprir essas obrigações, todo e qualquer juízo de compatibilidade com a CADH terá efeito *erga omnes* e vinculante.

No tocante ao exercício da conformação positiva vertical do direito interno com os tratados e convenções internacionais de Direitos Humanos por meio do controle de convencionalidade, ele é realizado de forma difusa, nos mesmos moldes do controle de constitucionalidade. Isso significa que qualquer juiz ou tribunal tem o poder-dever de examinar de ofício ou a requerimento da parte a convencionalidade das normas internas, caso a caso. Quando verificarem que a norma interna colide com a norma internacional mais protetiva ao indivíduo, devem julgar pela inconventionalidade, com efeito *inter partes* (Melo Filho, 2020, p. 105).

No Brasil, quando analisamos o conjunto de inovações precarizantes da Reforma Trabalhista, é notável a violação a vários dispositivos protegidos não só pelos tratados e convenções internacionais, mas também pela Constituição Federal, comprovando sua inconstitucionalidade e inconventionalidade. Isso se observa tanto na violação ao artigo 1º, II, III e IV da CF/88, que trata dos fundamentos do Estado

Democrático, preservando a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, quanto na violação ao artigo 3º da Carta Magna, que preconiza a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, com a erradicação da pobreza, a redução das desigualdades sociais e regionais, e a promoção do bem de todos. A Reforma Trabalhista também confronta o disposto no artigo 4º, incisos II e IV, da CF/88, que aborda a prevalência dos direitos humanos e o dever de cooperação entre os povos para o progresso da humanidade.

A Reforma Trabalhista de 2017 alterou de forma abrupta e precarizante importantes eixos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), permitindo a ampliação da terceirização de mão de obra, a prevalência do negociado sobre o legislado, mesmo que em prejuízo ao trabalhador, a flexibilização da jornada de trabalho, a redução de intervalo, a supressão das horas *in itinere*, entre outros, tudo contrariando a noção de trabalho decente, causando retrocesso social e prejuízos à saúde e à segurança do trabalhador (Melo Filho, 2020, p. 102).

Melo Filho (2020) assevera ainda que, entre outros aspectos, a violação aos direitos sociais esculpados nos artigos 6º e 7º, *caput*, ao tratar do princípio da vedação ao retrocesso social, seria suficiente para consagrar a inconstitucionalidade e a inconvenção formal e material da Lei nº 13.467/2017, que é a chamada Reforma Trabalhista. O autor aponta que essas alterações desconstituem direitos fundamentais e sociais, violando diretamente a Constituição Federal e os tratados supralegais ratificados, como a Convenção Interamericana de Direitos Humanos, que consagra em sua primeira parte que os Estados devem respeitar os direitos e liberdades nela estabelecidos, como é o caso da proteção ao desenvolvimento progressivo dos direitos econômicos, sociais e culturais.

A estrutura do direito do trabalho, em confronto com a Constituição Federal e os tratados e convenções internacionais ratificados pelo País, precisa ser submetida ao crivo dos controles de constitucionalidade e de convencionalidade, seja pelos legitimados do controle concentrado, seja pelos legitimados ao controle difuso, velando pela proteção dos trabalhadores e pelo cumprimento da ordem vigente.

No que tange aos direitos trabalhistas, há uma ampla previsão normativa presente em diversos tratados internacionais de proteção aos direitos humanos. Isso inclui a Declaração Universal dos Direitos Humanos (artigos XXIII e XXIV) e a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem (artigo XIV). Tratados que abordam principalmente direitos civis e políticos também contêm disposições sobre o trabalho, como o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos de 1966 (artigos 8º e 22) e a própria Convenção Americana sobre Direitos Humanos (artigos 6º e 16). O mesmo ocorre em vários tratados que cuidam de temas específicos, como a Convenção

Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (artigo V), a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (artigos 8º, 11 e 14), a Convenção sobre os Direitos da Criança (artigo 32) e a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (artigos 8º e 27). Além disso, é importante destacar as inúmeras Convenções e Recomendações específicas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), como a Convenção 144, que determina que alterações nas legislações laborais dos Estados-membros da OIT devem ser precedidas de consultas tripartites, o que não ocorreu no bojo da construção da chamada Reforma Trabalhista.

No âmbito do sistema interamericano de proteção dos direitos humanos, o controle de convencionalidade foi aplicado pela primeira vez em 2006, no Chile, num julgado da Corte IDH no caso que ficou conhecido como Caso Almonacid Arellano y otros. Na sentença, a Corte IDH anunciou que todos os juízes devem revisar as leis nacionais para garantir a conformidade com a CADH. Se houver um conflito, a Corte decidiu que a lei nacional não pode ser aplicada. A Corte ainda citou que o responsável pela aplicação da lei tem respaldo para anular toda legislação que viole a Convenção IDH, com fundamento no artigo 2º da Convenção Americana de Direitos Humanos. Como foi decidido pela Corte:

La Corte es consciente de que los jueces y tribunales internos están sujetos a las leyes nacionales, pero también lo están a la Convención Americana y, en consecuencia, deben aplicar dicha Convención, incluso cuando no haya una norma nacional compatible con ella, ya que la Convención está por encima de las leyes nacionales y la norma interna contraria a la Convención debe ser dejada sin efecto. (Corte IDH, Caso Almonacid Arellano y otros vs. Chile, 2006).¹

Além disso, no Caso Trabajadores Cesados del Congreso (Aguado Alfaro y otros), no Peru, a Corte IDH decidiu em 24 de novembro de 2006 que os órgãos jurisdicionais dos Estados-membros devem promover de ofício a aplicabilidade das obrigações convencionais de proteção, como obrigações de resultado, primando pela responsabilidade do Estado nos níveis de direitos interno e internacional ratificado. A Corte afirmou:

La Corte reitera que los jueces y tribunales internos de los Estados

1 Tradução nossa: "A Corte está ciente de que os juízes e tribunais nacionais estão sujeitos às leis nacionais, mas também estão sujeitos à Convenção Americana e, conseqüentemente, devem aplicá-la, mesmo quando não exista norma nacional compatível com ela, uma vez que a Convenção está acima das leis nacionais e a norma interna contrária à Convenção deve ser deixada sem efeito". (Corte IDH, Caso Almonacid Arellano y otros vs. Chile, 2006).

miembros deben garantizar la efectividad de los derechos humanos previstos en la Convención Americana, incluso en aquellos casos en que las leyes nacionales sean contrarias a esos derechos. En consecuencia, los tribunales nacionales tienen la obligación de interpretar y aplicar las leyes internas de conformidad con los estándares de la Convención, y en caso de conflicto, deben dejar de aplicar las normas internas que sean incompatibles con la Convención. (Corte IDH, Caso Trabajadores Cesados del Congreso, Aguado Alfaro y otros, 2006).²

Esses julgados e tantos outros têm reforçado a necessidade de o Brasil submeter suas normas trabalhistas à Convenção Interamericana de Direitos Humanos, mostrando a necessidade de revisar e harmonizar as legislações internas com as obrigações internacionais de direitos humanos.

Por todo o exposto, é possível perceber que a Reforma Trabalhista de 2017 não passa pelo crivo da Convenção Americana de Direitos Humanos, na medida em que a sua revisão legislativa demonstra flagrante retrocesso e não desenvolvimento progressivo dos direitos sociais. O resultado dessa ação não tem caráter apenas de tornar a lei infra convencional, mas de responsabilizar o Brasil por violação dos direitos sociais.

5 CONCLUSÃO

Conclui-se, então, que, apesar dos avanços substanciais proporcionados pela Constituição Cidadã de 1988 e pelo reconhecimento da suprallegalidade dos tratados internacionais de direitos humanos, a Reforma Trabalhista de 2017 representa um retrocesso significativo no campo dos direitos sociais no Brasil. A Reforma, ao flexibilizar direitos trabalhistas e permitir a prevalência do negociado sobre o legislado, compromete as conquistas históricas de proteção ao trabalhador, enfraquecendo a segurança jurídica e precarizando as relações de trabalho. As alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017 resultam em um enfraquecimento das garantias constitucionais e internacionais de proteção ao trabalho, violando princípios fundamentais do Estado Democrático de Direito, como a dignidade da pessoa humana, a igualdade e os direitos sociais.

Nesse contexto, o controle de convencionalidade emerge como um

2 Tradução nossa: "A Corte reitera que os tribunais internos dos Estados-Membros devem garantir a efetividade dos direitos humanos previstos na Convenção Americana, mesmo nos casos em que as legislações nacionais sejam contrárias a esses direitos. Consequentemente, os tribunais nacionais têm a obrigação de interpretar e aplicar as leis internas de acordo com as normas da Convenção e, em caso de conflito, devem deixar de aplicar normas internas que sejam inconsistentes com a Convenção". (Corte IDH, Caso Trabajadores Cesados del Congreso, Aguado Alfaro y otros, 2006).

mecanismo essencial para a preservação dos direitos trabalhistas em consonância com os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil. O controle de convencionalidade, especialmente no que diz respeito à proteção dos direitos trabalhistas, impõe ao Estado brasileiro a obrigação de garantir que as normas internas estejam em plena conformidade com os tratados e convenções internacionais ratificados, destacando-se entre eles a Convenção Americana sobre Direitos Humanos. Esse controle não se limita ao âmbito da atuação do legislador, uma vez que se estende ao papel fundamental do juiz singular, que deve exercer o poder-dever de análise das normas internas à luz da Constituição Federal e dos compromissos internacionais, assegurando a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores e a proteção dos direitos humanos como um todo.

Ao aplicar o controle de convencionalidade, o juiz deve julgar pela inconstitucionalidade e pela inconvencionalidade das normas que flexibilizem direitos e precarizem as relações de trabalho, como é o caso da Reforma Trabalhista de 2017, que, ao promover uma série de medidas voltadas à redução dos direitos trabalhistas, afronta diretamente os compromissos internacionais e a Constituição Brasileira. A Corte Interamericana de Direitos Humanos tem reiterado, em suas sentenças, a necessidade de os Estados-membros da OEA garantirem que suas legislações internas estejam em conformidade com as obrigações assumidas em tratados internacionais. Nos julgamentos emblemáticos analisados, como o Caso Almonacid Arellano y otros e o Caso Trabajadores Cesados del Congreso, a Corte reforçou que as normas internas que violam os direitos humanos devem ser deixadas de lado, sendo imprescindível a adaptação da legislação interna aos parâmetros internacionais, com vistas à proteção dos direitos fundamentais.

Portanto, o papel dos legitimados no controle de convencionalidade deve ser constantemente vigilante e proativo, uma vez que a efetiva implementação dos direitos fundamentais no Brasil depende da capacidade dos juízes, advogados e demais atores jurídicos de exigir a conformidade das normas internas com os tratados internacionais de direitos humanos. A Convenção Interamericana e a Constituição Federal constituem-se como a base para a proteção dos direitos sociais e do trabalho, sendo crucial que as normas infraconstitucionais sejam com elas harmonizadas para garantir a dignidade da pessoa humana, um dos pilares do Estado Democrático de Direito.

Nesse sentido, o controle de convencionalidade se torna não apenas uma ferramenta jurídica de compatibilização das normas, mas uma poderosa arma na luta pela construção de uma sociedade mais justa e solidária, conforme os princípios constitucionais e internacionais. Para que isso seja possível, é necessário que os operadores do direito se mantenham atentos à aplicação de normas que favoreçam

a precarização do trabalho e a violação dos direitos fundamentais, garantindo que as legislações internas não se afastem dos compromissos assumidos pelo Brasil em nível internacional. O fortalecimento dos direitos dos trabalhadores e a promoção dos valores sociais do trabalho, com base em uma análise crítica e profunda das normas em vigor, são fundamentais para assegurar um futuro mais igualitário, no qual os direitos sociais não sejam apenas proclamados, mas efetivamente garantidos e respeitados.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). **Caso Almonacid Arellano y otros Vs. Chile, Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e custas, sentença de 26 de setembro de 2006**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/poder-judiciario/relacoes-internacionais/monitoramento-e-fiscalizacao-das-decisoes-da-corte-idh/jurisprudencia-corte-idh/sentencas-traduzidas>. Acesso em: 4 maio 2025.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). **Caso Trabajadores Cesados del Congreso (Aguado Alfaro y otros) vc. Peru, Exceções Preliminares Mérito, Reparações e Custas, sentença de 24 de novembro de 2006**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/poder-judiciario/relacoes-internacionais/monitoramento-e-fiscalizacao-das-decisoes-da-corte-idh/jurisprudencia-corte-idh/sentencas-traduzidas>. Acesso em: 4 maio 2025.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 24 de fevereiro de 1891)**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm. Acesso em: 4 maio 2025.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de julho de 1934)**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 4 maio 2025.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de setembro de 1946)**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em: 4 maio 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm. Acesso em: 4 maio 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 4 maio 2025.

BRASIL. **Constituição Política do Imperio do Brazil (de 25 de março de 1824)**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm. Acesso em: 4 maio 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 4 maio 2025.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 16, de 26 de novembro de 1965**. Altera dispositivos constitucionais referentes ao Poder Judiciário. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc_anterior1988/emc16-65.htm. Acesso em: 4 maio 2025.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004**. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm. Acesso em: 4 maio 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 4 maio 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Habeas Corpus (HC) 87585 TO**. Ementa: Depositário infiel – Prisão. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/14716538>. Acesso em: 4 maio 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Recurso Extraordinário 349.703-1 RS**.

Ementa: Prisão civil do depositário infiel em face dos tratados internacionais de direitos humanos. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=595406&pgl=156&pgF=160>. Acesso em: 4 maio 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Recurso Extraordinário 466.343-1 SP**. Ementa: Inconstitucionalidade da prisão civil do devedor fiduciante em contrato de alienação fiduciária em garantia, em face do que dispõe o art. 5o, inciso LXVII, da Constituição. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/imprensa/pdf/re466343.pdf>. Acesso em: 4 maio 2025.

CAVALLARO, James L.; SCHAFER, Stephanie. **The developing jurisprudence of the Inter-American Court of Human Rights**. 1. ed. Oxford: Oxford University Press, 2004.

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS (CIDH). **Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem**. Washington, DC: CIDH, 1948.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **O STF como justiça política do capital: a desconstrução do Direito do Trabalho por intermédio de decisões judiciais sintonizadas com os ímpetos do mercado neoliberal (2007-2020)**. 2020. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2020.

KELSEN, Hans. **Teoria pura do direito**. São Paulo: Saraiva, 1939.

MELO FILHO, Hugo Cavalcanti (coord.). **Direito do trabalho e teoria social crítica: homenagem ao professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade**. São Paulo: LTR, 2020. v. 1.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Convenção da ONU sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial**. Nova Iorque, 1966. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000139390>. Acesso em: 4 maio 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. Nova Iorque, 2007.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher**. Nova Iorque, 1979.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Convenção sobre os Direitos da Criança**. Nova Iorque, 1989. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/convencao-sobre-os-direitos-da-crianca>. Acesso em: 4 maio 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas na sua resolução 217A (III) de 10 de dezembro de 1948. Disponível em: https://cibercrime.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/pdf/declaracao_universal_dos_direitos_do_homem_1.pdf. Acesso em: 4 maio 2025.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS (OEA). **Convenção Americana de Direitos Humanos (“Pacto de San José de Costa Rica”), 1969**. Disponível em: <https://dhg1h5j42swfq.cloudfront.net/2016/04/15191331/Conven%C3%A7%C3%A3o-Interamericana-de-Direitos-Humanos.pdf>. Acesso em: 4 maio 2025.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS (OEA). **Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos de 1966**. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20Direitos%20Civis%20e%20Políticos.pdf>. Acesso em: 4 maio 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 144**. Convenção sobre consultas tripartites para promover a aplicação das normas internacionais do trabalho. Genebra, 1976. Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_144.html. Acesso em: 4 maio 2025.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

PROCESSO nº 0000472-76.2018.5.09.0007 (ROT)

COTA DE TRABALHADOR REABILITADO OU PESSOA COM DEFICIÊNCIA. AUSÊNCIA DE CONTRATAÇÃO DE EMPREGADO NA MESMA CONDIÇÃO. IRREGULARIDADE DA DISPENSA. REINTEGRAÇÃO DEVIDA. A manutenção da cota de trabalhadores beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência resta suficiente a embasar a legalidade da dispensa de empregado na mesma condição. Todavia, no caso apresentado, o reclamado não comprovou que cumpria a cota prevista no artigo 93 da Lei 8213/91, ônus que lhe incumbia nos termos dos artigos 818 da CLT e 373 do CPC, ou mesmo ter contratado empregado para substituir o reclamante. Irregular a dispensa, devida a reintegração.

I RELATÓRIO

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA (1009)**, provenientes da **7ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA**.

Inconformados com a r. sentença, proferida pelo Exmo. Juiz do Trabalho **RICARDO JOSE FERNANDES DE CAMPOS**, que julgou parcialmente procedentes os pedidos, recorrem o reclamante e o reclamado.

O reclamado pretende a reforma da sentença quanto aos seguintes pedidos: a) necessidade de limitação da condenação; b) nulidade da sentença - necessidade do exame do vídeo e transcrição da audiência; c) não cabimento de determinação de reintegração ao emprego; d) deferimento de assistência judiciária gratuita; e) honorários de sucumbência; e f) exclusão de juros - Imposto de Renda.

Custas recolhidas (fls. 1.010/1.011).

Depósito recursal efetuado (fl. 1.009).

O reclamante, por meio de **RECURSO ORDINÁRIO ADESIVO**, postula a reforma da r. sentença quanto aos seguintes pedidos: a) antecipação dos efeitos da

tutela - reintegração e b) honorários periciais.

O reclamante e o reclamado apresentaram contrarrazões.

Os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho, em virtude do disposto nos artigos 36 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho e 45 do Regimento Interno deste Tribunal.

Informa-se às partes que as folhas do processo mencionadas na decisão referem-se à exportação dos autos em arquivo PDF na ordem crescente.

II FUNDAMENTAÇÃO

1. ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos de admissibilidade, **ADMITEM-SE** os Recursos Ordinários interpostos pelo reclamante e pelo reclamado, bem como as respectivas contrarrazões.

2. MÉRITO

2.1 RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMADO

2.1.1 Necessidade de limitação da condenação

Afirma o recorrente que a sentença deve ser reformada no tocante ao indeferimento do pedido de limitação da condenação aos valores postulados na inicial, conforme Tese Prevalente aprovada e editada mediante o Decreto TRT/12 nº 01/2021 e entendimento consolidado pelo colendo Tribunal Superior do Trabalho e por ter sido a ação ajuizada após a vigência do artigo 840, §1º, da CLT. Requer a reforma do julgado, para determinar que a condenação seja limitada aos valores postulados na inicial.

Decidiu o MM. Juiz (fl. 991):

8 - LIMITES DA CONDENAÇÃO:

O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT9) julgou Incidente de Assunção de Competência (IAC 0001088-38.2019.5.09.0000) suscitado pela 2ª Turma do Regional e reconheceu a possibilidade de apresentação por estimativa dos valores de cada pedido, não estando a liquidação adstrita aos valores indicados na petição inicial.

Analisa-se.

Quanto ao pedido de limitação da condenação ao valor atribuído à causa, a matéria foi objeto de análise pela composição plena do E. TRT da 9ª Região, no julgamento do IAC nº 0001088-38.2019.5.09.0000, na sessão realizada no dia 28/06/2021, que resultou na seguinte tese majoritária:

INCIDENTE DE ASSUNÇÃO DE COMPETÊNCIA. POSSIBILIDADE DE INDICAÇÃO ESTIMADA DOS VALORES APRESENTADOS NA PETIÇÃO INICIAL (ART. 840, § 1º, DA CLT). AUSÊNCIA DE LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES APRESENTADOS. Diante da interpretação sistemática e gramatical dos artigos 840, § 1º da CLT e 12, § 2º, da Instrução Normativa nº 41 do TST, conclui-se, de forma insofismável, que é possível aceitar cálculos simplificados, notadamente considerando que a mera indicação de valores é suficiente para fazer prosseguir a ação, sendo na medida em que servem apenas para fixar o rito e a admissibilidade recursal, sem interferir em questões de competência funcional. Na fase de cumprimento (execução), o valor do pedido é totalmente irrelevante e se desvincula de sua origem na medida em que se apura mediante realização de operações aritméticas o valor devido, com no mínimo, acréscimo de juros e correção monetária, sem prejuízo de multas, o que certamente vai elevar o valor do quantum debeatur, e isto não pode significar prejuízo ou decréscimo patrimonial à parte exequente. Portanto, reconhece-se neste incidente a possibilidade de apresentação por estimativa dos valores de cada pedido (artigo 840, § 1º da CLT) não estando a liquidação adstrita aos valores indicados na petição inicial.

NEGA-SE PROVIMENTO.

2.1.2 Nulidade da sentença. Necessidade de exame do vídeo e transcrição da audiência

Requer o recorrente a nulidade da sentença e, sucessivamente, o reexame do vídeo e a transcrição da audiência, por este Tribunal, sob a alegação de que os registros feitos em ata não foram suficientes para esclarecer o depoimento das partes e testemunhas da ré, ante a péssima qualidade audiovisual, sob pena de violação aos princípios do contraditório e da ampla defesa.

Analisa-se.

Nos termos do artigo 367, §5º, do Código de Processo Civil, aplicado subsidiariamente ao Processo do Trabalho:

§ 5º A audiência poderá ser integralmente gravada em imagem e em áudio, em meio digital ou analógico, desde que assegure o rápido acesso das partes e dos órgãos julgadores, observada a legislação específica.

Constou, ainda, na ata de audiência de fls. 955/956 dos autos relativos a este recurso o seguinte parágrafo:

Nos termos do § 5º do art. 367 do CPC/2015, do § 1º do art. 13 da Lei 11.419/2006 e do § 2º do art. 1º da Res. 105/2010 do CNJ, o(s) depoimento(s) será(ão) gravado(s) mediante registro audiovisual, sem redução a termo.

Assim, tinha o reclamado ciência de que os depoimentos não seriam reduzidos a termo, quando da realização da audiência de instrução.

Além disso, constata-se que é possível se compreender o teor dos depoimentos prestados na audiência de instrução, pela oitiva da gravação.

Ademais, o reclamado não fez qualquer insurgência neste sentido, na primeira oportunidade que teve de se manifestar, ou seja, em razões finais, operando-se a preclusão.

NEGA-SE PROVIMENTO.

2.1.3 Não cabimento de determinação de reintegração ao emprego/ Antecipação dos efeitos da tutela - reintegração

Análise conjunta com o recurso ordinário do reclamante

O reclamado afirma que, apesar de ser pública e notória a dificuldade da empresa em contratar trabalhadores com deficiência para cumprimento das cotas legais, sempre cumpriu a lei, motivo pelo qual não foi necessária a imediata contratação de outro trabalhador com deficiência, assim que dispensado o autor. Sustenta que o artigo 93, caput e §1º, da Lei nº 8.213/1991 tem por finalidade a garantia de proteção a um grupo de trabalhadores e não a de estabilidade de qualquer natureza ao empregado com deficiência. Entende que, se o Banco não tivesse contratado outro empregado para a vaga destinada ao portador de deficiência, só estaria administrativamente abaixo da cota, podendo sofrer fiscalização e autuação, sendo equivocada a decisão que determinou a reintegração do obreiro, pois seria cabível apenas o pagamento de indenização correspondente ao período em que não houve contratação de empregado com deficiência para a vaga. Requer o reconhecimento de que a reintegração do autor é indevida, assim como o pagamento de salários do

período de afastamento e, sucessivamente, a determinação de que seja efetuado apenas o pagamento dos salários do período compreendido entre a rescisão contratual e a contratação de novo empregado com deficiência para a vaga.

Afirma o reclamante que, por não ter o reclamado comprovado os requisitos de legalidade de sua rescisão contratual, ou seja, não havendo prova de que sua dispensa tenha sido precedida da contratação de trabalhador em iguais condições, deveria ter sido antecipado os efeitos da tutela pretendida. Requer a reforma do julgado, para que seja deferida a tutela antecipada com a determinação de que seja ele reintegrado ao quadro de empregados do recorrido, no mesmo cargo anteriormente ocupado, observados os reajustes salariais ocorridos desde seu desligamento e a reinclusão de seu nome no plano de saúde fornecido pelo reclamado.

Decidiu o MM. Juiz (fls. 980/1.113):

Em relação ao art. 93 da Lei 8.213/91, por outro lado, assiste razão ao autor.

Incontroverso que o autor trabalhava no reclamado na condição de empregado deficiente, conforme anotação em sua ficha funcional (fl. 183).

Cumprida a cota mínima legal de trabalhadores com deficiência, não há necessidade de que a empresa contrate um empregado para substituir aquele demitido. Nesse sentido recente ementa da 1ª Turma deste Regional, in verbis:

“DISPENSA DE TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADO PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL. COMPROVAÇÃO DE QUE HOVE RESPEITO A COTA MÍNIMA LEGAL. REINTEGRAÇÃO INDEVIDA. INEXISTÊNCIA DE OBRIGAÇÃO DE CONTRATAÇÃO PARA IDÊNTICO CARGO. ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91. Uma vez respeitada a cota mínima legal, não há necessidade de que a contratação se dê para idêntico cargo, tendo em vista que tal exigência não se extrai nem do teor expresso do texto legal, nem da teleologia da norma. A finalidade da norma é de que o empregador mantenha o limite de empregados com deficiência em seu quadro, ausente, entretanto, obrigatoriedade de a empresa contratar outro funcionário para substituir o com deficiência dispensado. Recurso do autor ao qual se nega provimento”. (PROCESSO nº 0001076-95.2019.5.09.0041 (ROT) - Pub. 08/03/2022).

No caso, entretanto, a reclamada não fez prova de que cumpre a cota prevista no art. 93 da Lei 8.213/91, ônus que lhe incumbia, já que o preposto afirmou em seu depoimento que não foi contratado empregado para substituir o autor.

Logo, a dispensa do reclamante ocorrida em 10/05/2018 é nula, já que caberia à empresa a prova de que, à época, cumpria a cota de empregados com deficiência, ônus do qual não se desincumbiu.

Nesse sentido, recente julgado proferido pela 1ª Turma deste Regional, in verbis:

“Segundo entendimento desta E. Turma compete ao réu comprovar o preenchimento das cotas no momento da dispensa, conforme ementa abaixo:

DISPENSA DE TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADO PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO DE CONTRATAÇÃO PRÉVIA DE OUTRO TRABALHADOR NAS MESMAS CONDIÇÕES. VIOLAÇÃO AO ART. 93, § 1º, DA LEI 8.213/1991. REINTEGRAÇÃO DEVIDA. A dispensa de trabalhador com deficiência ou reabilitado pela Previdência Social sem a prévia contratação de outro trabalhador nas mesmas condições configura violação ao previsto no disposto no parágrafo 1º do art. 93 da Lei nº 8.213/1991. Trata-se de limitação do direito potestativo do empregador de resilir o contrato de trabalho enquanto não atendida a condição para a dispensa imotivada. Assim, incumbe à ré comprovar que ao tempo da dispensa cumpriu o requisito legal de contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado, cuja não comprovação implica a determinação para a reintegração do reabilitado ou do empregado com deficiência ao emprego. Recurso da ré ao qual se nega provimento. (ROT nº 0000392- 97.2017.5.09.0670, Relator Exmo. Desembargador Edmilson Antonio de Lima, 1ª Turma TRT9, julgado em 25/06/2019).

O C. TST compartilha o entendimento de que o descumprimento da cota implica na reintegração do empregado dispensado:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. LIMITAÇÃO LEGAL AO DIREITO POTESTATIVO DO EMPREGADOR DE RESILIR UNILATERALMENTE O CONTRATO DE TRABALHO. ART. 93 DA LEI 8.213/91. NULIDADE DA DISPENSA. REINTEGRAÇÃO. A Constituição de 1988 instituiu no País um Estado Democrático de Direito voltado a assegurar a centralidade da pessoa humana, com sua dignidade, e o caráter democrático e inclusivo tanto da sociedade política como da sociedade civil. Desse modo, tornam-se lógicas e fundamentais normas jurídicas que fixem a proteção especial a empregados portadores de deficiência ou que estejam em reabilitação funcional. Nesse quadro, uma inovação constitucional de grande relevância encontra-se na situação jurídica do obreiro portador de deficiência. É que o art. 7º, XXXI, da Constituição Federal, estabelece

a “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”. O preceito magno propiciou importantes avanços no que toca à proteção desse trabalhador. Nesse sentido, destaca-se, também, o conteúdo da Convenção 159 da OIT, ratificada pelo Brasil em 1990, além da Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, ratificada pelo Decreto Legislativo n. 186, de 2008. A legislação previdenciária (Lei nº 8.213/91), no intuito de dar efetividade a tais preceitos, agregou restrição indireta à dispensa de empregados com necessidades especiais ou que estejam em reabilitação funcional: estipulou um sistema imperativo de cotas, entre 2% e 5%, no caput do art. 93 e, visando a garantir a máxima efetividade à cota de inclusão social, determinou que o obreiro portador de deficiência ou beneficiário reabilitado somente poderia ser dispensado mediante a correlata contratação de outro trabalhador em situação semelhante (art. 93, § 1º, da Lei 8.213 /91). Trata-se, portanto, de norma autoaplicável, que traz uma limitação ao poder potestativo do empregador, de modo que, uma vez não cumprida a exigência legal, devida é a reintegração no emprego, sob pena de se esvaziar o conteúdo constitucional a que visa dar efetividade. Com efeito, o caput do art. 93 da Lei n.º 8.213 /91 tem por finalidade promover a inclusão da pessoa humana com deficiência e/ou reabilitado. Esta é a norma geral, que realiza a teleologia da Constituição e dos diplomas internacionais ratificados. Já o disposto no § 1º do mesmo artigo estabelece, sim, uma forma indireta de se criar uma garantia provisória de emprego aos trabalhadores portadores de necessidades especiais já contratados, ao impor ao empregador a contratação de empregado substituto em condição semelhante, na hipótese de dispensa de trabalhador reabilitado ou deficiente, sempre objetivando ser mantido o percentual estabelecido no caput do artigo. No caso concreto, o Tribunal Regional consignou, a respeito da contratação de outro trabalhador portador de deficiência, que “No caso, a contratação da Sra. Joelma ocorreu dois meses (fl. 196, ID. 7e5df18 - Pág. 2) após a dispensa do reclamante em 4/2/2016 (fl. 147, ID. 5053922 - Pág. 2), sendo que o requisito legal é a contratação imediata ou prévia.” Acrescentou que “não foi comprovado nos autos que, à época da dispensa, a reclamada tinha cumprido a cota mínima de contratação” e que “o preposto da reclamada confessou em seu depoimento pessoal que ‘não cumpre integralmente a cota do art. 93 da lei 8213/91, uma vez que apesar de possuir programa de inclusão de deficientes, pois não há candidatos a emprego com deficiência em número suficiente para o preenchimento da cota (...)’”. Assim, a decisão do Tribunal Regional que manteve o reconhecimento da ilicitude da dispensa do Reclamante na condição de deficiente, determinando a sua reintegração aos quadros da Reclamada e condenando a empregadora ao pagamento dos salários devidos entre a dispensa e a efetiva reintegração, não comporta reforma,

porquanto em consonância com as normas legais e constitucionais que regem a matéria. Agravo de instrumento desprovido (AIRR-10420-19.2016.5.03.0156, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 26/04/2019).

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA... 2. REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO. PORTADOR DE DEFICIÊNCIA FÍSICA. O Tribunal de origem, soberano na análise do conjunto fático-probatório, registrou que a reclamada não demonstrou o quantitativo de portadores de deficiência à época da dispensa do reclamante, nem comprovou possuir menos de 100 empregados, o que atrai a obrigação de manter a cota mínima determinada pelo artigo 93 da Lei nº 8.213/91. Incidência da Súmula nº 126 do TST... (AIRR-2250-83.2015.5.09.0008, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 22/02/2019).

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO. COTA PARA REABILITADOS E HABILITADOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA. Nos termos do art. 93 da Lei nº 8.213/91, o empregado portador de deficiência apenas pode ser dispensado se houver a contratação de empregado substituto em condição semelhante, mantido o percentual estabelecido no caput do referido artigo. Precedentes. Portanto, cabe ao empregador, caso decida rescindir imotivadamente o contrato de trabalho de empregado portador de deficiência ou reabilitado, proceder à contratação de outro que preencha tal exigência, a fim de que seja respeitada a condição estipulada artigo 93 da Lei nº 8.213/91, sob pena de nulidade do ato. Incidem, portanto, a Súmula nº 333 desta Corte e o artigo 896, §7º, da CLT como óbices ao conhecimento da revista, a pretexto da alegada ofensa aos dispositivos apontados, bem como da divergência jurisprudencial transcrita. Agravo não provido (Ag-AIRR-1071-50.2016.5.21.0007, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 21/09/2018).

Correto, portanto, o reconhecimento da nulidade da dispensa e determinação de reintegração com o pagamento das verbas correspondentes, pela ausência de prova do cumprimento das cotas no momento da rescisão do contrato de trabalho do autor". (PROCESSO nº 0002042-52.2017.5.09.0001 (ROT) - Pub. 16/06/2020).

Devida, portanto, a reintegração do autor, no mesmo cargo que exercia, observados os reajustes salariais ocorridos desde o seu desligamento. A reintegração deverá ser feita em 10 dias contados do trânsito em julgado, ficando indeferido o pedido de antecipação dos efeitos da tutela ante a possibilidade de reforma desta decisão.

Deverá o reclamado quitar os salários, férias acrescidas de 1/3, 13º salários e depósitos do FGTS do período do término da projeção do aviso prévio indenizado até a efetiva reintegração. Com a reintegração, deverão ser restabelecidos eventuais benefícios que o autor gozava antes da dispensa, como plano de saúde, garantidos os mesmos direitos dos funcionários que permaneceram ativos. Parcelas como bônus, PPR/PLR que tenham sido quitadas aos funcionários no período de afastamento também deverão ser quitadas ao autor, assim como vale alimentação.

Não há que se falar em reinclusão do autor no plano de saúde antes do trânsito em julgado, pois não contribuía para o pagamento, não comprovou que adquiriu doença ocupacional e tampouco que atualmente está em algum tratamento médico, tendo o perito médico esclarecido que o obreiro não apresenta dificuldades para as atividades do dia a dia.

As verbas rescisórias quitadas ao autor (exceto saldo salarial e férias vencidas) e a indenização de 40% sobre o FGTS deverão ser abatidas do valor devido pela empresa.

Não há que se falar em integração de horas extras para o cálculo dos valores devidos ao autor, pois sequer houve alegação de trabalho extraordinário habitual. Logo, o cálculo da indenização do período de afastamento deverá observar o salário do autor, eventual gratificação de cargo recebida, e parcelas salariais fixas.

Observe-se, quando da liquidação, que o autor ficou afastado recebendo benefício previdenciário B31 do período de 05/10/2018 a 03/03/2019 (fl. 763), pelo que, indevido em tal período o pagamento de salários e depósitos do FGTS, já que o contrato estava suspenso e não se tratava de afastamento decorrente de acidente de trabalho.

Ressalto que, comprovando a reclamada o cumprimento da cota legal de funcionários com deficiência, ou a contratação de empregado com deficiência substituto do autor, a reintegração fica convertida em indenização até a data da efetiva comprovação. Nesse sentido julgado da 6ª Turma deste Regional envolvendo a mesma matéria, cujos fundamentos adoto como razões de decidir, in verbis:

“Conforme já restou esclarecido no tópico anterior, a reintegração foi deferida pelo fato de a ré não ter comprovado - e sequer alegado - que cumpriu os requisitos do art. 93, §1º da Lei 8.213/1991, não se tratando de estabilidade.

Por certo que, constatado o cumprimento do requisito legal não mais

estará obrigada a manter o contrato de trabalho do autor. No entanto, esclareço que a comprovação posterior de fatos anteriores não pode prejudicar o reclamante, no caso de se verificar, na fase de execução, que à época da dispensa o réu já obedecia ao disposto na lei.

Portanto, para que não parem dúvidas no cumprimento da sentença, dou provimento aos embargos para esclarecer que, não se tratando de estabilidade ou garantia de emprego, a reintegração e o pagamento dos salários são devidos desde a dispensa até a data em que o Banco comprovar, na fase de execução, o cumprimento do §1º do art. 93 da Lei nº 8.213/91, sem que se cogite a aplicação de efeitos retroativos em prejuízo do autor". (TRT: 32564-2012-006-09-00-2 (ED-RO) - Pub. 10/09/2014).

Acolho em parte, nos termos acima.

Analisa-se.

Nos termos do artigo 93 da Lei 8.213/1991:

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%.

E, de acordo com o parágrafo primeiro do referido dispositivo:

§ 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.

Assim, a dispensa sem justa causa do trabalhador com deficiência ou reabilitado revela-se possível, desde que a empresa mantenha o percentual de cargos preenchidos por tais trabalhadores, conforme os ditames legais, pois não se trata de

garantia pessoal à estabilidade, mas de preservação social do direito.

Nesse sentido, a jurisprudência do colendo Tribunal Superior do Trabalho:

REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO. COTA PARA REABILITADOS E HABILITADOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA. BASE DE CÁLCULO. TOTAL DE EMPREGADOS. Reportando-se ao acórdão impugnado, constata-se ter o Regional mantido a r. sentença, consignando ser incontroverso que o reclamante é portador de deficiência física, que a reclamada não cumpre a cota de contratação de pessoas com deficiência e que o contrato fora rescindido, sem justa causa, pela empresa. Consta, inclusive, que “se a empresa não cumpre as cotas, argumentando que não consegue encontrar deficientes aptos e interessados nas vagas que disponibiliza, não é razoável admitir possa dispensar sem justa causa deficiente que considerou apto e que quer continuar a trabalhar”. Pois bem, nos termos do art. 93 da Lei nº 8.213/91, o empregado portador de deficiência apenas pode ser dispensado se houver a contratação de empregado substituto em condição semelhante, mantido o percentual estabelecido no caput do referido artigo. Nessa perspectiva, a jurisprudência do TST firmou-se no sentido de que os percentuais previstos no artigo 93 da Lei nº 8.213/91 aplicam-se independentemente da atividade desempenhada pela empresa, de modo que deve ser considerado o número total de empregados. Precedentes. Incidem, portanto, a Súmula nº 333 desta Corte e o artigo 896, § 7º, da CLT como óbices ao conhecimento da revista, a pretexto da alegada ofensa aos dispositivos apontados, bem como da divergência jurisprudencial colacionada. Recurso de revista não conhecido.” (TST - RR: 17149620135120028, Relator: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 26/06/2018, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/06/2018). (g.n.)

EMPREGADOR REABILITADO. DISPENSA. OBSERVÂNCIA DO PERCENTUAL PREVISTO NO ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91. REINTEGRAÇÃO INDEVIDA. A eg. 5ª Turma decidiu em consonância com o entendimento desta Subseção de que a ausência de contratação de substituto em condição semelhante a do empregado portador de deficiência e/ou reabilitado não induz à invalidade da dispensa, se mantido o percentual mínimo previsto no art. 93 da Lei nº 8.213/91. Recurso de embargos conhecido e desprovido.” (TST-E-ED-RR 716005120065170009, Relator: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 16/08/2018, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, DEJT 24/08/2018).

Logo, a manutenção da cota de trabalhadores beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência resta suficiente a embasar a legalidade da dispensa de

empregado na mesma condição.

Todavia, no caso apresentado, o reclamado não comprovou que cumpria a cota prevista no artigo 93 da Lei 8213/91, ônus que lhe incumbia nos termos dos artigos 818 da CLT e 373 do CPC. Sequer comprovou que contratou empregado para substituir o reclamante, tendo o preposto do reclamado, inclusive, confirmado que não foi contratada nenhuma pessoa com deficiência para seu lugar.

Irregular a dispensa, é devida a reintegração postulada pelo autor e deferida na sentença.

Cito como precedente decisão desta E. 6ª Turma nos autos 0010547-79.2016.5.09.0029, acórdão publicado em 04.08.2018, em que atuou como revisor o Excelentíssimo Desembargador Paulo Ricardo Pozzolo e relatora a Excelentíssima Desembargadora Sueli Gil El Rafihi, conforme ementa abaixo colacionada:

COTAS DESTINADAS A PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS. VIOLAÇÃO. REINTEGRAÇÃO DEVIDA.O caput do artigo 93 da Lei nº 8.213/91 estabelece cotas para as empresas ocuparem com pessoas reabilitadas ou portadores de deficiência. O § 1º desse dispositivo trouxe um limite objetivo ao poder potestativo do empregador, no sentido de que a dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante. No caso, a ré não provou ter efetuado a contratação de outro empregado para substituir o autor, motivo pelo qual fica configurada a dispensa irregular do empregado. Nula a dispensa do reclamante, devida a sua reintegração. Recurso do autor a que se dá provimento.

A tutela provisória encontra fundamento na efetividade do processo e, enquanto espécie de providência imediata e de urgência, afasta a possibilidade de dano decorrente da demora na prestação jurisdicional (art. 5º, inciso LXXVIII, da CF). Com isso, a antecipação da realização dos direitos pode ser outorgada sem o exercício da ampla defesa e do contraditório pela parte adversa, que são garantias constitucionais previstas no art. 5º, LV, da Constituição Federal.

Consoante se extrai da sentença, foi deferida a reintegração no prazo de 10 dias após o trânsito em julgado e o pagamento de indenização salarial da data da dispensa até a efetiva reintegração ou até que a data da comprovação, pelo réu, do “cumprimento da cota legal de funcionários com deficiência, ou a contratação de

empregado com deficiência substituto do autor”, de modo que não há que se falar em deferimento da tutela antecipada, pois não demonstrado o *periculum in mora*.

NEGA-SE PROVIMENTO.

2.1.4 Deferimento da assistência judiciária gratuita. Honorários periciais

A reclamada pleiteou a reforma do julgado, para afastar a assistência judiciária gratuita concedida ao reclamante, por não ter ele comprovado sua condição de miserabilidade.

Decidiu o MM. Juiz (fl. 979):

1 - JUSTIÇA GRATUITA:

A parte reclamante está atualmente desempregada, conforme informação constante do laudo pericial (fl. 763), motivo pelo qual, nos termos do art. 790, §3º, da CLT, defiro o pedido de justiça gratuita.

Analisa-se.

Na data de 05/08/2022, o reclamante foi intimado para apresentar a cópia atualizada de sua CTPS, no prazo de cinco dias, para os fins do disposto no artigo 790, § 3º, da CLT (fl. 1.097), deixando transcorrer o prazo concedido, sem manifestação.

O reclamante, assim, não comprova a alegada impossibilidade financeira por qualquer meio, ônus que lhe cabia.

Dessa forma, ausentes provas contundentes quanto à insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo, conforme exigido pelo art. 790, §4º, da CLT, inviável o deferimento da justiça gratuita.

NEGA-SE PROVIMENTO e reforma-se a sentença para afastar os benefícios da justiça gratuita concedida ao reclamante.

2.1.5 Honorários de sucumbência

Afirma a recorrente que, por ter sido a presente ação ajuizada após 11/11/2017, nos moldes do artigo 791-A da CLT e do artigo 6º da Instrução Normativa 41/2008 do TST, deveria ter sido o reclamante condenado ao pagamento de honorários sucumbenciais, ante a procedência parcial da demanda. Requer, ainda, que, mesmo

se mantida a condenação de origem, seja o recorrido condenado ao pagamento de honorários sucumbenciais, em relação aos pedidos julgados parcialmente procedentes. Pleiteia, ainda, a reforma do julgado para que seja observado o percentual de 5% no tocante aos honorários advocatícios devidos à parte recorrida e seja mantida a incidência sobre o valor líquido da condenação, de acordo com a OJ nº 348 da SDI-1 do colendo TST.

Decidiu o MM. Juiz (fls. 991/992):

9 - HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA PELO RECLAMADO:

Condeno o reclamado ao pagamento de honorários de sucumbência aos procuradores da parte reclamante, no importe de 5% sobre o valor dos pedidos deferidos, ainda que parcialmente, excluídos os valores de terceiros (contribuições previdenciárias cota parte do empregador e imposto de renda).

A OJ 348 da SBDI-1/TST dispõe que os honorários advocatícios incidem sobre o valor líquido da condenação, sem a dedução dos descontos fiscais e previdenciários. Todavia, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do TST, ao interpretar o teor desta Orientação Jurisprudencial, sedimentou o entendimento de que a cota parte do empregador, relativamente aos descontos previdenciários, não integra a base de cálculo dos honorários advocatícios, uma vez que não constitui crédito de natureza trabalhista, mas parcela destinada a terceiro. Nesse sentido, o seguinte julgado da SBDI-1:

AGRAVO INTERNO. RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DAS LEIS Nos 13.015/2014 E 13.105/2015. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. BASE DE CÁLCULO. EXCLUSÃO DAS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS A CARGO DO EMPREGADOR. 1. A Eg. 6ª Turma não conheceu do recurso de revista do autor, na fração de interesse, mantendo a decisão regional quanto à exclusão da contribuição patronal para a Previdência Social da base de cálculo dos honorários advocatícios. 2. A Eg. SBDI-1 desta Corte, em sessão realizada no dia 15.12.2016, e a partir de então, tem sufragado tese no sentido de que a leitura da OJ nº 348 da SBDI-1/TST não pode se desvincular do texto de lei que interpreta. O termo "líquido apurado", previsto no antigo art. 11, § 1º, da Lei n.º 1.060/50, aplicável aos processos pendentes, "refere-se à liquidação de parcelas deferidas na sentença ao exequente e não inclui a contribuição previdenciária patronal, destinada a terceiro. Assim, na apuração dos honorários advocatícios, se, de um lado, não se excluem os descontos relativos à contribuição previdenciária a cargo do obreiro, nem o imposto de renda, em face do crédito recebido, de outro, carece de

autorização legal a pretensão de se incluir a cota-parte do empregador, a ser creditada ao INSS, verba que não se 'deduz' da condenação, mas, ao contrário, se acresce a ela, como crédito de terceiro. Nesse contexto, a hipótese não está prevista no verbete acima mencionado que, ao se referir expressamente, ao valor líquido da condenação, sem os 'descontos' fiscais e previdenciários, tratou apenas do montante devido ao empregado, sem a subtração da parte que este deverá destinar ao INSS e à Receita Federal, mas não determinou a inclusão do valor que o empregador vai recolher ao órgão previdenciário" (TST-ED-E-ED-RR - 1028-64.2011.5.07.0012, Ac. SBDI-1, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 27.1.2017). Ressalva de ponto de vista do Relator. Precedentes. Incidência do óbice do art. 894, § 2º, da CLT. Agravo interno conhecido e desprovido. (Ag-E-ED-ARR - 10213-78.2015.5.03.0148, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 09/08 /2018, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 17/08 /2018)

Portanto, os honorários de sucumbência deverão ser fixados com base no valor líquido da condenação no caso de acolhimento total ou parcial do pedido, excluída a cota parte do empregador relativa à contribuição previdenciária.

Como o valor terá por base o crédito da parte reclamante, os índices do IPCA-E e a taxa SELIC já estão computados na base de cálculo.

10 - HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA PELA PARTE AUTORA:

Condeno a parte reclamante ao pagamento de honorários de sucumbência aos procuradores do reclamado, no importe de 5% do valor atribuído ao pedido descrito na letra E do rol de pedidos da peça de ingresso, pois totalmente improcedente.

O valor será acrescido da taxa SELIC a partir do trânsito em julgado, conforme art. 85, §16 do CPC. Não haverá incidência da correção pelo IPCA-E, pois devido somente na fase pré-processual.

Tratando-se de beneficiário da justiça gratuita, a exigibilidade dos honorários fica sob condição suspensiva, nos termos do art. 791, §4º, da CLT, vedada a compensação com qualquer crédito trabalhista reconhecido judicialmente, em observância à decisão proferida pelo STF na ADI 5.766, e somente poderão ser executados se, nos 2 (dois) anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, a obrigação do beneficiário.

Analisa-se.

Considerando-se que foi afastado o benefício da Justiça Gratuita deferido em sentença ao reclamante, reforma-se o julgado para afastar também a condição suspensiva de exigibilidade dos honorários advocatícios devidos pela parte autora.

E, quanto ao pedido de condenação do reclamante ao pagamento de honorários advocatícios, cabe esclarecer que este Colegiado, em sua maioria, entende que são devidos honorários sucumbenciais mesmo para os pedidos que, embora o reclamante tenha obtido êxito em parte, não tenham sido totalmente acolhidos. Conforme entendimento prevalecente desta Turma, o montante do valor postulado na inicial que foi indeferido é a sucumbência da parte reclamante sobre a qual incidirão os honorários devidos ao advogado da parte reclamada.

Reforma-se, então, o julgado para determinar que os honorários advocatícios devidos pelo reclamante sejam calculados sobre o montante do valor postulado na inicial que foi indeferido, que poderão ser deduzidos de seu crédito na presente demanda.

Com relação ao pedido de expedição de alvará diretamente ao escritório dos patronos do reclamado, nada há a ser deferido por ora pois a competência para decidir originariamente sobre a matéria é do Juízo de primeiro grau (7T - 0000150-82-2021-5-09-0029, publ. 14.03.2022, Rel. Des. Benedito Xavier da Silva, Rev. Des. Marcus Aurelio Lopes).

Por fim, quanto ao pleito de que os honorários advocatícios devidos ao patrono do recorrido sejam no percentual de 5% sobre o valor líquido da condenação, conforme OJ nº 348 da SDI-1 do colendo TST, carece o reclamado de interesse recursal, já que a sentença foi proferida neste sentido.

DÁ-SE PROVIMENTO PARCIAL e reforma-se a sentença para afastar a condição suspensiva de exigibilidade dos honorários advocatícios devidos pela parte autora, e para determinar que os honorários advocatícios devidos pelo reclamante sejam calculados sobre o montante do valor postulado na inicial que foi indeferido.

2.1.6 Exclusão de juros. Imposto de Renda

Afirma o recorrente que deve ser observado o disposto na Súmula nº 368 do colendo TST, para que sejam os juros de mora incluídos na base de cálculo da

apuração do Imposto de Renda devido pelo recorrido.

Decidiu o MM. Juiz (fls. 988/991):

7 - CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS E RECOLHIMENTOS FISCAIS:

Incontrovertida a obrigação de pagamento de contribuição previdenciária sobre direitos reconhecidos em ações trabalhistas, ressalto que a responsabilidade por esse pagamento é tanto do empregado quanto do empregador, de acordo com os artigos 195, incisos I e II, da Constituição Federal, 11, parágrafo único, alíneas “a”, “b” e “c”, e aqueles pertinentes às Leis n.ºs 8.212/1991 e 8.620/1993, não havendo amparo legal no argumento de que cabe tão somente ao último porque omissis no recolhimento do encargo no momento próprio.

Com relação à responsabilidade pelo encargo fiscal, cabe esclarecer que não há respaldo legal na pretensão de transferi-la para o empregador, pois tal responsabilidade cabe àquele que esteja auferindo a receita sujeita ao fato gerador, o empregado, no caso, mormente em se tratando de parcelas cujo débito foi reconhecido somente através de decisão judicial. O imposto de renda a ser retido sobre os créditos objeto da condenação constitui obrigação tributária a ser suportada por quem a lei indica como devedor, e não prejuízo resultante do reconhecimento judicial de parcelas trabalhistas sujeita à incidência fiscal. Frise-se, ainda, que se a parte reclamante houvesse recebido as verbas deferidas na época própria, haveria mesmo assim de pagar o imposto de renda, não podendo impor ao reclamado o ônus de indenizar.

Também não há se falar em condenação da reclamada ao pagamento da diferença entre o apurado pelo total e o apurado mês a mês. O raciocínio que parte do princípio de que a reclamada “deu causa ao recebimento acumulado” e que isso trará prejuízo ao reclamante é equivocado. Primeiro, porque o pagamento de imposto, por definição, não causa prejuízo, pois reverte ao contribuinte em prestação de serviços pelo Estado (inclusive do serviço judicial), não sendo possível haver indenização sem demonstração do dano. Depois, o critério de incidência fiscal sobre o total de verbas salariais deferidas não decorre de qualquer ato ilícito praticado pela ex-empregadora, porque, sendo as verbas deferidas controvertidas na época, certamente não haveria como efetuar o recolhimento do imposto de renda, como já exposto acima.

A Instrução Normativa SRF nº 15/2001 dispõe, em seu art. 11, que é tributável a importância paga a título de férias, também assim considerada a que for paga em

dobro, bem como os abonos de que trata o art. 7º, XVII, da Constituição Federal, além do que dispõe a Lei nº 8.112/90 (art. 78, § 1º) e o art. 143 da CLT.

Os recolhimentos previdenciários, devidos de forma mensal, com retenção da quota-parte devida pelo empregado, deverão ser comprovados nos autos pela parte ré no prazo de trinta dias após o pagamento do crédito à parte autora, sob pena de execução, em obediência à nova redação do artigo 114, parágrafo terceiro da Constituição Federal, dada pela Emenda Constitucional 20/98, podendo ser deduzida a quota-parte do Reclamante, conforme OJ 363 da SBDI-1 do TST.

As contribuições previdenciárias devem ser calculadas apenas sobre o capital corrigido, monetariamente, excluídos a SELIC e as multas fixados em acordo ou sentença, em virtude da natureza punitiva, e não salarial (Ordem de Serviço Conjunta INSS-DAF, item 15). A taxa SELIC incide após a dedução dos valores devidos à previdência Social, sobre o importe líquido do credor (atualizado apenas). Deverá ser observado, ainda, que a apuração do crédito previdenciário somente pode se dar a partir do momento da liquidação da sentença.

Para a elaboração do cálculo deverá ser observado que a liquidação da sentença gera vencimento do débito previdenciário no dia 02 (dois) do mês seguinte (caput do art. 276 do Decreto nº 3.048/99), sendo aplicável, a partir de então, os acréscimos previstos na legislação previdenciária - dentre eles os juros de mora -, até a efetivação do recolhimento. Já em relação ao critério do cálculo deve observar a legislação previdenciária, em todos os seus termos, inclusive, quanto à taxa selic e incidência da multa.

O art. 46 da Lei nº 8.541/92 define tão somente o momento em que se efetuará a incidência dos descontos fiscais sobre os rendimentos resultantes de decisão judicial, mas não estabelece a forma de cálculo a ser adotada para a apuração dos valores devidos à Receita Federal.

Considerando a competência desta Justiça Especializada para determinar o recolhimento dos valores devidos ao Fisco; considerando a necessidade de se observar a capacidade econômica do contribuinte (art. 145, § 1º, da Constituição Federal), e, por fim, considerando que o Procurador-geral da Fazenda Nacional, através do Ato Declaratório PGFN nº 01, de 27/03/2009, autorizou a dispensa de interposição de recursos, bem como a desistência dos já interpostos nas ações judiciais que tratem do imposto de renda sobre rendimentos tributáveis, recebidos acumuladamente, determino que a apuração do imposto de renda incidente sobre os créditos deferidos

à parte autora seja feita pelo regime de competência (mês a mês).

Na apuração do imposto de renda devido deverão ser observadas as verbas tributáveis ora deferidas, bem como os critérios estabelecidos na Orientação Jurisprudencial n.º 25, incisos II, III e VI, da Seção Especializada do E. TRT 9ª Região, inclusive quanto ao cálculo em separado das férias e 13º salários.

Recolhimentos fiscais pelo regime de competência (art. 12-A, § 1º da Lei nº 7.713/1988, IN 1127/2011 e Súmula 368 TST), não incidindo sobre os juros de mora (art. 404 do CC, OJ nº 400 da SDI1 do TST e OJ nº 24, IX, da Seção Especializada em Execução do TRT da 9ª Região) e demais prestações de natureza indenizatória.

Portanto, o imposto de renda deve incidir sobre os rendimentos tributáveis do reclamante, no mês do crédito, em separado dos demais rendimentos e levando em conta a tabela progressiva resultante da quantidade de meses referentes aos rendimentos, de acordo com o disposto no art. 12-A, “caput” e parágrafos, da Lei nº 7.713/1988 e na Instrução Normativa nº 1.127/2011 da Secretaria da Receita Federal do Brasil.

Aliás, a Súmula 368 do C.TST determina expressamente a aplicação do referido artigo 12-A da Lei nº 7.713/88 em seu item VI: “O imposto de renda decorrente de crédito do empregado recebido acumuladamente deve ser calculado sobre o montante dos rendimentos pagos, mediante a utilização de tabela progressiva resultante da multiplicação da quantidade de meses a que se refiram os rendimentos pelos valores constantes da tabela progressiva mensal correspondente ao mês do recebimento ou crédito, nos termos do art. 12-A da Lei nº 7.713, de 22/12/1988, com a redação conferida pela Lei nº 13.149/2015, observado o procedimento previsto nas Instruções Normativas da Receita Federal do Brasil”.

As contribuições sociais devidas a terceiros, por força de convênios estabelecidos entre o INSS e entidades profissionais de assistência, representam receitas do Fundo de Previdência e Assistência Social - FPAS, na forma disposta no art. 1º do Decreto-lei 1.861/1981 não são devidas, diante da incompetência dessa Justiça Especializada para a análise da matéria (OJ EX SE 24, inciso XXIV do E. TRT da 9ª Região). Todavia, diante da origem e do objetivo da contribuição recolhida com o fim de custeio da seguridade social, a título de seguro acidente de trabalho - SAT, não há como afastar a competência da Justiça do Trabalho para execução da contribuição devida, ante o que dispõe o art. 114, VIII, da Constituição Federal, em interpretação sistemática com o que dispõe o art. 195, I, a, da mesma Carta. Enquanto a contribuição

de terceiros é destinada a entidades que fomentam o ensino profissionalizante (sistema S) a contribuição devida ao SAT é destinada a financiar a aposentadoria especial e os benefícios relativos a incapacidade do trabalhador em razão dos riscos no ambiente de trabalho, a determinar que o valor devido seja objeto de execução nesta Justiça Especial.

Dessa forma, há incompetência material da Justiça do Trabalho para executar contribuições de terceiros, exceto no que se refere ao SAT.

Em atenção à Recomendação Conjunta nº 01/2014 da Presidência e Corregedoria Regional do Trabalho da 9ª Região, determino que a(s) Reclamada(s) retifique(m) as informações em relação ao correto salário de contribuição da parte autora por meio de GFIP, nos moldes do artigo 32, inciso IV, da Lei 8.212/1991. A(s) reclamadas deverão apresentar uma Guia de Recolhimento do FGTS e Informações da Previdência Social (GFIP) para cada competência, e uma Guia da Previdência Social (GPS) para cada GFIP, sob pena de expedição de ofício à Receita Federal do Brasil.

Analisa-se.

É indevida a incidência de Imposto de Renda sobre juros de mora, considerando-se que esta parcela possui caráter indenizatório, nos termos do artigo 404 do Código Civil Brasileiro.

Nesse sentido:

OJ 400 - SDI-I do C. TST: IMPOSTO DE RENDA. BASE DE CÁLCULO. JUROS DE MORA. NÃO INTEGRAÇÃO. ART. 404 DO CÓDIGO CIVIL BRASILEIRO. (DEJT divulgado em 02, 03 e 04.08.2010) Os juros de mora decorrentes do inadimplemento de obrigação de pagamento em dinheiro não integram a base de cálculo do imposto de renda, independentemente da natureza jurídica da obrigação inadimplida, ante o cunho indenizatório conferido pelo art. 404 do Código Civil de 2002 aos juros de mora.

NEGA-SE PROVIMENTO.

2.2 RECURSO ORDINÁRIO ADESIVO DO RECLAMANTE

2.2.1 Antecipação dos efeitos da tutela - reintegração

Análise conjunta com o recurso ordinário do reclamado.

2.2.2 Honorários periciais

Requer o recorrente a reforma da sentença quanto à sua condenação ao pagamento de honorários periciais, sob a alegação de que os ministros do STF, em sua maioria, ao analisar a ADI 5.766, julgaram inconstitucionais os artigos 790-B, §4º, e 791-A, §4º, ambos da CLT.

Decidiu o MM. Juiz (fl. 993):

11 - HONORÁRIOS DE PERITO:

Honorários periciais no importe de R\$ 1.300,00, a serem suportados pelo reclamante, nos termos do art. 790-B da CLT.

O reclamante poderá efetuar o pagamento dos honorários do perito em até 6 (seis) parcelas, nos termos do §2º do art. 790-B, da CLT.

Inexistindo pagamento pelo reclamante, os honorários do perito deverão ser requisitados ao E. Regional, nos termos de Provimento da Presidência /Corregedoria.

Analisa-se.

Nos termos do parágrafo quarto do artigo 790-B da CLT:

§ 4º Somente no caso em que o beneficiário da justiça gratuita não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa referida no **caput**, ainda que em outro processo, a União responderá pelo encargo.

Consoante exposto em item anterior, este Colegiado reformou a sentença para afastar os benefícios da Justiça Gratuita ao autor, razão pela qual deve ele responder pelo pagamento de honorários periciais na forma determinada na sentença.

NEGA-SE PROVIMENTO.

III CONCLUSÃO

Em Sessão Presencial realizada nesta data, sob a Presidência do Excelentíssimo Desembargador Arnor Lima Neto; presente a Excelentíssima Procuradora Viviane Dockhorn Weffort, representante do Ministério Público do Trabalho; compareceram presencialmente os Excelentíssimos Desembargadores Arnor Lima Neto, Sergio Murilo Rodrigues Lemos, Paulo Ricardo Pozzolo e Valdecir Edson Fossatti; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Valdecir Edson Fossatti, Arnor Lima Neto e Sergio Murilo Rodrigues Lemos, sustentou oralmente o advogado Antonio Francisco Correa Athayde inscrito pela parte recorrente C. F. V. ; ausente a advogada Alessandra

Schuta inscrita pela parte recorrente B. B. S.A.; **ACORDAM** os Desembargadores da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **ADMITIR OS RECURSOS ORDINÁRIOS INTERPOSTOS PELO RECLAMANTE E PELO RECLAMADO**, assim como suas respectivas contrarrazões. No mérito, por igual votação, **DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO DO RECLAMADO** para: a) afastar os benefícios da justiça gratuita concedida ao reclamante; b) afastar a condição suspensiva de exigibilidade dos honorários advocatícios devidos pela parte autora, e para determinar que os honorários advocatícios devidos pelo reclamante sejam calculados sobre o montante do valor postulado na inicial que foi indeferido. Sem divergência de votos, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ADESIVO DO RECLAMANTE**. Tudo nos termos da fundamentação.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 26 de abril de 2023.

VALDECIR EDSON FOSSATTI

Relator

PROCESSO nº 0000622-63.2024.5.09.0325 (ROT)

CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES REABILITADOS OU PORTADORES DE DEFICIÊNCIA. CUMPRIMENTO DA COTA. *Conforme art. 93, da Lei 8.213/1991, é imperiosa a manutenção da cota legal de trabalhadores portadores de deficiência pela empresa que conte com 100 (cem) ou mais empregados, conforme proporções descritas pelos incisos do referido artigo. In casu, como bem apontado pela própria recorrente em razões recursais, o artigo 93, da Lei 8.213/91, impõe a contratação de beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência para o preenchimento dos cargos, não havendo qualquer previsão de possibilidade de adaptação da cota em decorrência de características das funções existentes na empresa ou em virtude de dificuldades do mercado de trabalho, pelo que não há como acolher a pretensão de exclusão de algumas funções da base de cálculo da cota prevista no mencionado dispositivo legal. **Sentença que se mantém.***

I. RELATÓRIO

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA (1009)**, provenientes da **MM. 02ª VARA DO TRABALHO DE UMUARAMA**.

Inconformada com a r. sentença, proferida pela Exma. Juíza do Trabalho **CAMILA GABRIELA GREBER CALDAS**, que rejeitou os pedidos, recorre tempestivamente a parte autora.

A recorrente, através do **RECURSO ORDINÁRIO** (fls. 530/542), postula a reforma da r. sentença quanto aos seguintes pedidos: a) obrigatoriedade de contratação de PCD e/ou reabilitados; e b) honorários advocatícios.

Custas recolhidas (fls. 543/544).

Contrarrazões pela ré às fls. 547/556.

Apesar de devidamente intimado, o autor/réu não apresentou contrarrazões.

O Ministério Público do Trabalho, em parecer da lavra do i. procurador José

Teixeira Cardoso Júnior, opina pelo conhecimento do apelo e, no mérito, pelo não provimento do recurso da parte autora.

É, em síntese, o relatório.

II. FUNDAMENTAÇÃO

1. ADMISSIBILIDADE

CONHEÇO do recurso ordinário e das contrarrazões, por presentes os pressupostos legais de admissibilidade.

2. MÉRITO

OBRIGATORIEDADE DE CONTRATAÇÃO DE PCD E/OU REABILITADOS

O Juízo de origem, por entender que o artigo 93, da Lei 8.213/91, não estabelece qualquer restrição referente à atividade econômica ou aos cargos, de modo que a base de cálculo é o número total de empregados no estabelecimento, indeferiu a pretensão autoral de exclusão de algumas funções da base de cálculo da cota prevista no mencionado dispositivo legal.

Insurge-se a parte autora. Alega que a decisão merece reforma, vez que, embora o artigo 93, da Lei 8.213/91, imponha a contratação da pessoa com deficiência (PcD) e do reabilitado de acordo com a quantidade de vínculos ativos de funcionários que a empresa tem contratado, a lei se exime de analisar a realidade dos fatos, qual seja, a existência de funções que são incompatíveis com esses funcionários, sendo que, no caso, ainda que a recorrente realize diversos esforços para manter o número de contratados em conformidade com a mencionada legislação, esbarra em tal empecilho que atinge grande parte das empresas, inclusive, na falta de interesse por parte desse público em certas ocasiões. Também, destaca que o Juízo deveria concentrar atenção à viabilidade de integração dos funcionários em certas funções, visto que muitas vezes o quesito da segurança encontra-se vulnerabilizado, indo em contraponto às disposições previstas pela Convenção Internacional sobre Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência, ratificada pelo Decreto nº 6.949/2009, e, ainda, pelo Estatuto da Pessoa com deficiência, de modo que, evidenciada a existência de regulamentações e legislação que buscam a garantia da segurança dos funcionários em questão, o exercício de atividades que são consideradas de risco é colocada em cheque, pelo que não devem ser ocupadas por tal público e, portanto, não sendo cabível que integrem a base de cálculo da contratação. Nesse contexto, pugna que seja reconhecida a exclusão das funções incompatíveis (ajudante de motorista, ajudante depósito, auxiliar de depósito, auxiliar de manutenção, motorista de caminhão toko,

motorista de caminhão truck, motorista de carreta, operador de empilhadeira) com PCD's da base de cálculo da respectiva cota.

Examino.

Conforme art. 93, da Lei 8.213/1991, é imperiosa a manutenção da cota legal de trabalhadores portadores de deficiência pela empresa que conte com 100 (cem) ou mais empregados, conforme proporções descritas pelos incisos do referido artigo.

Complementando o dispositivo acima, o § 1º do art. 93 da Lei 8.213/1991 preconiza que *"a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderá ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social"*.

Com base em tais previsões legais, a dispensa sem justa causa de trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado, sem a correspondente contratação de outro empregado nas mesmas condições, é possível desde que a empresa mantenha o percentual de cargos preenchidos por esses trabalhadores dentro dos limites.

Há evidente limitação e condicionamento legais ao direito potestativo do empregador em dispensar o trabalhador reabilitado ou portador de necessidades especiais.

Cabe à empresa o ônus de comprovar a manutenção da cota prevista no caput do art. 93 da Lei 9.213/91, por meio da contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social. Ou, ainda, cabe ao empregador demonstrar robustamente eventual ausência de mão-de-obra interessada em contratação nas condições de portador de necessidades especiais para atuação nas funções adequadas existentes na empresa, na região de atuação empresarial.

Irregular a dispensa e sendo desaconselhável a reintegração do empregado diante da manifestação patronal de romper a relação de emprego, com base analógica no art. 496, da CLT, é cabível a conversão em indenização, de forma simples, dos valores devidos desde a data da dispensa até a sentença, caso não seja comprovada data anterior de cumprimento da quota mínima.

Tecidas tais considerações, passo à análise do mérito.

Em exordial, a reclamante destacou que é pessoa jurídica de direito privado e que cumpre com as determinações legais em relação à contratação de PcDs, bem como disse que a presente demanda não tem cunho de discutir eventual auto fiscalizatório, mas tem o objetivo de discutir sobre a possibilidade de exclusão de algumas funções

da base de cálculo da cota de PcDs e reabilitados, levando-se em consideração o total de funcionários que a empresa possui.

Explicou que, para a consecução de seus objetivos sociais, mantêm um grande número de empregados contratados (total de 254), sendo que, para atender a todas as regras trabalhistas relacionadas aos colaboradores, contrata PcD (Pessoa com Deficiência) em número compatível com a cota que lhe é imposta.

Disse que, entretanto, nas suas atividades empresariais, detém atuações que, na grande maioria das vezes, não podem ser exercidas por PcDs e/ou pessoas reabilitadas, seja por conta da falta de qualificação profissional, como também pelos riscos que resultam tais funções, já que, além da incompatibilidade do exercício de determinados cargos, os colaboradores correm o risco de sofrerem acidentes, já que as limitações de cunho físico, na maioria das vezes, podem acabar majorar a possibilidade desses acidentes ocorrerem.

Ainda, indicou que atualmente possui o total de 254 colaboradores em seu quadro, sendo que, dentre esses, 10 são PcDs, ou seja, estando cumprida a cota obrigada por lei, mas que o número total de colaboradores, os quais estão lotados em várias funções/atividades, é incompatível com o público previsto no artigo 93, da Lei 8.213/91, ante aos riscos inerentes a cada ambiente, pelo que se faz necessário que seja reconhecido o direito da reclamante de exclusão dessas funções incompatíveis, de modo que, com a retirada das atividades incompatíveis da base de cálculo da cota da autora, restará 182 funções/empregados para o cálculo, ou seja, que o número de PCD's necessários para integralizar o seu quadro de funcionários se dará pela proporção de 2% do número de funcionários, passando ao cumprimento da cota com o número de 4 funcionários PCD's.

Pediu pela exclusão de algumas funções (ajudante de motorista, ajudante depósito, auxiliar de depósito, auxiliar de manutenção, motorista de caminhão toko, motorista de caminhão truck, motorista de carreta, operador de empilhadeira) da base de cálculo da cota prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/91.

In casu, como bem apontado pela própria recorrente em razões recursais, o artigo 93, da Lei 8.213/91, impõe a contratação de beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência para o preenchimento dos cargos, não havendo qualquer previsão de possibilidade de adaptação da cota em decorrência de características das funções existentes na empresa ou em virtude de dificuldades do mercado de trabalho, pelo que não há como acolher a pretensão de exclusão de algumas funções da base de cálculo da cota prevista.

Ora, não há na lei nenhuma determinação que estenda ao empregador o direito à adaptação da cota mínima de contratação de PcDs ou que flexibilize a regra disposta no art. 93 da Lei 8.213/91, de modo que, quanto à alegação da recorrentes de riscos inerentes às atividades da empresa, como bem apontado pelo Juízo *a quo*, “sendo a empresa conhecedora dos riscos acentuados de certas funções, deverá direcionar as pessoas da cota de PcDs e reabilitados profissionalmente para funções compatíveis com suas condições pessoais, sendo incontroverso que há 192 (254-62=192) vagas compatíveis para o preenchimento de no mínimo 8 vagas para PcDs e reabilitados.” (fl. 518).

Por fim, ressalta-se que as disposições legais que impõem a contratação de número mínimo de trabalhadores reabilitados ou portadores de deficiência encontram fundamento nos objetivos constitucionais de erradicação da pobreza e da marginalização (art. 3º, III, da CF/88), de modo que a admissão de tal percentual tem o propósito de facilitar a inserção dos mencionados trabalhadores no mercado de trabalho.

Logo, tendo em vista que não há qualquer flexibilização na regra disposta no art. 93, da Lei 8.213/91, tem-se por escorreita a r. sentença que rejeitou a pretensão de exclusão de algumas funções (ajudante de motorista, ajudante depósito, auxiliar de depósito, auxiliar de manutenção, motorista de caminhão toko, motorista de caminhão truck, motorista de carreta, operador de empilhadeira) da base de cálculo da cota prevista no mencionado dispositivo legal.

Mantenho.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Extraio da r. sentença (fl. 518): “Nos termos do artigo 791-A da CLT, e considerando que os pedidos foram julgados improcedentes, deferem-se honorários de sucumbência para os procuradores da parte ré de 5% sobre o valor total atribuído à causa.”

Recorre a reclamante. Alega que, considerando que deve ser reformada a r. sentença no tocante ao afastamento das funções da cota PCD e reabilitados, nada mais é devido a título de honorários de sucumbência aos advogados da parte contrária. Pede que seja afastada sua condenação ao pagamento de honorários advocatícios.

Analiso.

As normas legais que regem os honorários advocatícios, em regra, possuem natureza híbrida, visto que veiculam um direito material do procurador das partes e preconizam, ao mesmo tempo, regras de direito processual destinadas especialmente à análise do grau de sucumbência das partes e à razoável e proporcional fixação da

verba.

Assim sendo, na Justiça do Trabalho, a condenação à verba sucumbencial apenas pode ser imposta, seja em face do autor, seja em face do demandado, nas hipóteses de lides que versam sobre relação de emprego configuradas nas ações propostas após a entrada em vigor da Lei 13.467/2017, uma vez que a expectativa de custos e riscos é aferida no momento da propositura da ação. Destarte, entendo que não é simplesmente a data da sentença que irá definir a aplicabilidade das novas regras referentes à aplicação da verba de sucumbência no âmbito do processo do trabalho.

A presente demanda foi proposta em 17/06/2024 (fl. 2), portanto, deve ser regida pela Lei 13.467/2017.

O art. 791-A, da CLT, inserido pela referida Lei, determina que *“Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa”*.

O § 2º do mencionado artigo determina os parâmetros a serem expressamente observados pelo magistrado no momento de arbitrar o percentual dos honorários sucumbenciais dentro dos limites previstos no caput: *“I - o grau de zelo do profissional; II - o lugar de prestação do serviço; III - a natureza e a importância da causa; IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço”*.

O § 3º da referida nova norma legal preconiza igualmente que, na hipótese de procedência parcial, *“o juízo arbitrar honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários”*.

Deve-se rememorar que o Código de Processo Civil, por expressa previsão do art. 769 da CLT, pode servir como importante fonte supletiva de parâmetros para aferição da sucumbência recíproca.

Consideradas as peculiaridades das demandas trabalhistas, que trazem frequentemente a cumulação objetiva de pedidos sem que seja possível de imediato realizar a liquidação pormenorizada e individualizada dos valores, e muito embora esta Turma tenha decidido de modo diverso anteriormente, este Colegiado passou a adotar o entendimento de que o percentual para aferição dos honorários advocatícios em caso de sucumbência da parte autora deve incidir sobre o valor atribuído a cada um dos pedidos elencados na exordial trabalhista que tenham sido julgados totalmente improcedentes. Diante deste entendimento, não são devidos honorários sucumbenciais pelo autor parcialmente sucumbente em relação aos pedidos em que

o reclamante tenha obtido êxito em parte, que não tenham sido totalmente acolhidos.

Por outro ângulo, no caso da sucumbência da parte reclamada, via de regra, conforme preceito legal acima referido, deve ser aplicado o percentual escolhido sobre o valor líquido que resultar da condenação, observados os parâmetros da OJ 348, da SDI-I, do c. TST, ainda vigente naquela corte superior e aplicável por analogia aos honorários advocatícios fixados na Justiça do Trabalho após a entrada em vigor da Lei 13.467/2017 (*“Os honorários advocatícios, arbitrados nos termos do art. 11, § 1º, da Lei nº 1.060, de 05.02.1950, devem incidir sobre o valor líquido da condenação, apurado na fase de liquidação de sentença, sem a dedução dos descontos fiscais e previdenciários”*).

Pois bem.

Considerando que remanesceu a improcedência da ação, deve a parte autora arcar com o pagamento dos honorários advocatícios arbitrados na origem.

Mantenho.

III. CONCLUSÃO

Em Sessão Virtual realizada nesta data, sob a Presidência do Excelentíssimo Desembargador Paulo Ricardo Pozzolo; presente a Excelentíssima Procuradora Andrea Nice Silveira Lino Lopes, representante do Ministério Público do Trabalho; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Arnor Lima Neto, Odete Grasselli e Sergio Murilo Rodrigues Lemos; **ACORDAM** os Desembargadores da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO** interposto pela parte autora, bem como das contrarrazões. No mérito, por igual votação, **NEGAR-LHE PROVIMENTO**, nos termos da fundamentação.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 12 de dezembro de 2024.

ARNOR LIMA NETO

Relator

PROCESSO nº 0001071-10.2021.5.09.0007 (RORSum)

DISPENSA, SEM JUSTA CAUSA, DE EMPREGADO COM DEFICIÊNCIA. ART. 93 DA LEI Nº. 8.213/91. JURISPRUDÊNCIA DO TST. COMPROVAÇÃO DO CUMPRIMENTO DA COTA PREVISTA EM LEI OU DE CONTRATAÇÃO DE OUTRO EMPREGADO NAS MESMAS CONDIÇÕES. REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO E PAGAMENTO DE SALÁRIOS E OUTROS BENEFÍCIOS. Nos termos do art. 93 da Lei nº. 8.213/91, a dispensa, sem justa causa, de empregado ocupante de cota para deficientes apenas pode ocorrer mediante a comprovação de a empresa atender a cota mínima prevista em lei ou efetuar a contratação de outro empregado, nas mesmas condições. No entanto, o entendimento do c. TST é no sentido de que, estando cumprida a cota, no momento da dispensa, é dispensável a contratação de outro trabalhador. No presente caso, todavia, a Ré não contratou outro empregado nas mesmas condições da Autora, tampouco comprovou cumprir a cota de empregados com deficiência prevista em lei, no momento da dispensa. Assim, escorreita a decisão de origem que condenou a Reclamada à reintegração da Reclamante, com o pagamento de salários e outros benefícios correspondentes. Recurso ordinário da Ré a que se nega provimento.

I. RELATÓRIO

De início, informa-se às partes que o critério utilizado para a referência aos documentos e demais peças integrantes deste caderno processual, no presente julgado, é a numeração constante do canto superior direito em cada uma das folhas do PDF (extraído em ordem crescente).

Dispensado o relatório, nos termos do artigo 852-I, “caput”, da CLT.

II. FUNDAMENTAÇÃO**1. ADMISSIBILIDADE**

Presentes os pressupostos legais, **ADMITEM-SE** os Recursos Ordinários interpostos pelas partes e as respectivas contrarrazões.

2. MÉRITO

Recurso da parte Ré

Análise preferencial em razão da matéria.

A. EMPREGADA COM DEFICIÊNCIA - REINTEGRAÇÃO - SALÁRIOS E CONSECTÁRIOS

A Autora foi enquadrada, na Ré, na cota de trabalhadores com deficiência, e dispensada sem justa causa. Por não ter a Reclamada comprovado cumprir a cota mínima de empregados com deficiência ou ter efetuado a contratação de outro empregado nas mesmas condições da Autora, o MM. Juízo de origem condenou a Ré à reintegração da Reclamante, bem como ao pagamento das parcelas decorrentes. *In verbis*:

“3 - REINTEGRAÇÃO:

A autora foi admitida em 08/05/2014 e dispensada sem justa causa em 01/06/2021.

Alega que “é pessoa com deficiência (PCD - CID H54.2 - visão subnormal de ambos os olhos) e, a partir de fevereiro de 2019, foi enquadrada na quota de deficientes da ré, consoante Laudo para Caracterização de PCD que segue anexo”.

Pretende “a) Seja a Reclamada compelida a comprovar nos autos a quantidade de empregados com vínculo de emprego ativo a partir do mês da rescisão operada mediante apresentação da RAIS - Relação Anual de Informações Sociais a fim de identificar se a Ré atende o disposto no artigo 93 da Lei nº 8.213/1991; b) Seja a Reclamada compelida a comprovar nos autos que procedeu com a admissão de outro empregado nas mesmas condições (deficiência) da Reclamante, sob pena de nulidade da dispensa operada em 01.06.2021, com a consequente reintegração da autora ao emprego, no mesmo cargo e função, bem como ao pagamento dos salários correspondentes ao interregno compreendido entre a dispensa e

a reintegração, acrescidos de 13º salários; férias mais terço constitucional; vale-refeição e depósitos do FGTS, além de benefícios regulamentares e os derivados de negociação coletiva. c) Seja a Reclamada compelida a restabelecer o plano de saúde e dentário da reclamante, bem como condenada no pagamento de todas as despesas correspondentes arcadas de forma unilateral pela autora no período. Neste sentido, pugna-se prazo para apresentação dos respectivos documentos. Sucessivamente, pugna pela condenação da ré ao pagamento de indenização substitutiva, compreendendo o período desde a dispensa até a eventual contratação de empregado que venha a ocupar o posto anteriormente ocupado pela Reclamante. A indenização substitutiva deverá abranger todos os salários e vantagens do período de ilegal afastamento, como se a Reclamante na ativa estivesse, observando-se todas as parcelas que integravam a remuneração da autora, com reajustes legais e normativos, conforme vindicadas no item “b” e “c” supra”.

Cumprida a cota mínima legal de trabalhadores com deficiência, não há necessidade de que a empresa contrate um empregado para substituir aquele demitido. Nesse sentido recente ementa da 1ª Turma deste Regional, in verbis:

(...)

No caso, entretanto, a reclamada não fez prova de que cumpre a cota prevista no art. 93 da Lei 8.213/91, ônus que lhe incumbia.

Vejo que a empresa alegou em defesa que “a instituição conta com 376 colaboradores, sendo sua cota para deficientes de 3%, ou seja, 11 pessoas, e tendo em seu quadro 12 pessoas deficientes, conforme documentos em anexo, fica desobrigada a substituir a autora por outro deficiente”.

Com a defesa a reclamada juntou a lista de 12 empregados à fl. 112, bem como a lista de fls. 113/116 em que constam os nomes, cargos e matrículas de 376 empregados.

Os documentos, entretanto, não comprovavam que os 12 empregados estavam contratados pelo sistema de cotas, e, além disso, a lista com 376 empregados não possui qualquer valor oficial, não constando nem mesmo o sistema da empresa do qual foi retirada.

Logo, em audiência constaram as seguintes determinações: “A

procuradora da reclamante requer que a reclamada junte a relação Anual de Informações Sociais (RAIS) ou outro documento oficial que o substitua, sob pena de aplicação das penas do artigo 400 do CPC. A procuradora da reclamada esclarece que a empresa está no primeiro grupo do e-social e está desobrigada à entrega do RAIS. E, quanto ao CAGED não é enviado, pois consta do e-social. Defiro à reclamada o prazo de 10 dias para a juntada da relação do e-social. No mesmo prazo deverá juntar a documentação comprovando que os empregados mencionados na defesa, foram contratados pelo sistema de cotas”.

Os documentos juntados pela reclamada não comprovaram a tese da defesa de que a instituição conta com 376 funcionários, dos quais 12 possuem deficiência.

As RAIS juntadas às fls. 243/254 apontam apenas 9 empregados com deficiência, e não 12, como constou na lista juntada pela reclamada à fl. 112. Não constaram na RAIS os empregados Edimundo, Marcelo e Marcio, listados à fl. 112.

Ainda, noto que as RAIS de fls. 243/254 apontam na parte superior esquerda um total de 644 vínculos.

Os documentos referentes à GFIP-SEFIP juntados às fls. 193/216 não se prestam a amparar a tese da reclamada, pois trazem número de trabalhadores inferior ao apontado na defesa (na fl. 215, por exemplo, consta informação de 228 trabalhadores), e, além disso, conforme apontado pela autora, o funcionário Matheus Bandeira Maciozky, indicado pela reclamada como um dos empregados com deficiência na relação de fl. 112, e que, de fato, é empregado da empresa desde 2018, conforme RAIS de fl. 251, não consta na relação da GFIP-SEFIP.

Logo, os documentos juntados pela reclamada se mostram contraditórios e não comprovam que cumpre a cota de empregados com deficiência.

Considerando que a empresa comprovou manter apenas 9 empregados com deficiência em seus quadros, ainda que se considerasse que possui 376 funcionários, como arguiu em defesa, e não 644, como apontam os cabeçalhos das RAIS de fls. 243/254, não estaria cumprida a cota legal.

Portanto, a dispensa da reclamante ocorrida em 01/06/2021 é nula, pois caberia à empresa a prova de que, à época, cumpria a cota de

empregados com deficiência, já que admitiu não ter contratado empregado com deficiência para substituir a autora.

Nesse sentido, recente julgado proferido pela 1ª Turma deste Regional, in verbis:

(...)

Devida, portanto, a reintegração da autora, no mesmo cargo que exercia, observados os reajustes salariais ocorridos desde o seu desligamento. A reintegração deverá ser feita em 10 dias contados do trânsito em julgado, devendo a reclamada quitar os salários, férias acrescidas de 1/3, 13º salários e depósitos do FGTS do período que abrange o término da projeção do aviso prévio indenizado até a efetiva reintegração da autora. Com a reintegração, deverão ser restabelecidos eventuais benefícios que a obreira gozava antes da dispensa, como plano de saúde e odontológico, por exemplo, garantidos os mesmos direitos dos funcionários que permaneceram ativos.

As verbas rescisórias quitadas à autora (exceto saldo salarial) e a indenização de 40% sobre o FGTS deverão ser abatidas do valor devido pela empresa.

Não há que se falar em condenação da reclamada ao pagamento de todas as despesas que a autora teve com saúde (incluindo tratamentos dentários), pois a autora permitiu o encerramento da instrução processual sem apresentar nenhum comprovante de despesas.

Ressalto que, comprovando a reclamada o cumprimento da cota legal de funcionários com deficiência, ou a contratação de empregado com deficiência substituto da autora, a reintegração fica convertida em indenização até a data da efetiva comprovação. Nesse sentido julgado da 6ª Turma deste Regional envolvendo a mesma matéria, cujos fundamentos adoto como razões de decidir, in verbis:

(...)

Por fim, esclareço que tratando-se de ação que envolve reintegração e pagamento de salários vencidos e vincendos até a efetiva retomada do contrato, os pedidos não ficam adstritos aos valores indicados na peça de ingresso.

Acolho em parte, nos termos acima” (fls. 266/272 - grifou-se).

A decisão foi complementada em sede de embargos de declaração:

“A parte reclamante interpôs Embargos de Declaração alegando que “quanto as parcelas vencidas até a efetiva reintegração, o julgado de fundo restou omissivo quanto ao requerimento obreiro de condenação da Ré no pagamento do valerefeição e verbas derivadas de negociação coletiva (exemplo, quinquênio), nos termos do pedido “b” do item IV da inicial (fls. 14 - ID fae9d4a - pág. 13)”.

Assiste-lhe razão.

Passo a sanar as omissões.

Não há que se falar em quitação dos vales refeição do período de afastamento, já que devidos por dia trabalhado. No mesmo sentido decisão da 2ª Turma deste Regional em situação análoga, in verbis:

(...)

Defiro, por outro lado, o pagamento dos quinquênios do período de afastamento (do término da projeção do aviso prévio indenizado até a efetiva reintegração da autora), devendo tal período ser também considerado para eventual acréscimo da parcela, tudo nos termos dos instrumentos coletivos aplicáveis ao contrato da autora.

Não há que se falar em pagamento, no período de afastamento, de demais “verbas derivadas de negociação coletiva”, pois caberia à parte autora ter individualizado as verbas que pretendia receber, para que fossem analisadas por este Juízo.

Pelo exposto, os embargos da reclamada, ACOLHO sanando as omissões e atribuindo efeito modificativo ao julgado, nos termos e limites da fundamentação acima” (fls. 284/285 - grifou-se).

A Reclamada alega não haver conflitos nos documentos por ela juntados, pois “As RAIS juntadas aos autos, referem-se ao ano-base 2020. Portanto, retrata a realidade de vínculos de dezembro/2020. Na época, havia 644 vínculos, o que não representou a realidade do momento da rescisão contratual da autora, ocorrida

apenas em 06/2021" (fl. 296). Afirma que houve comprovação de que os doze funcionários mencionados pela Ré, de fato, estão enquadrados na cota destinada aos portadores de deficiência. Afirma que, conforme documento que retrata a quantidade de empregados em dezembro de 2021, havia apenas 228 vínculos ativos. *"Com um quadro de 228 empregados, a Reclamada contava com 09 empregados integrantes da cota de deficientes, comprovando o atingimento da cota legal na referida época"* (fl. 299). Menciona que, ainda que na época da rescisão contratual da Autora, houvesse três empregados não identificados, eles ainda mantinham vínculos empregatícios com a Ré. Alega que *"a instituição conta com 376 colaboradores, sendo sua cota para deficientes de 3%, ou seja, 11 pessoas, e tendo em seu quadro 12 pessoas deficientes, conforme documentos em anexo, fica desobrigada a substituir a autora por outro deficiente"* (fl. 302). Pugna, assim, pela reforma, com o reconhecimento da validade da dispensa da Autora, com a exclusão da condenação ao pagamento das verbas deferidas. Sucessivamente, *"seja determinada apenas a indenização dos salários e consectários nos meses subsequentes em que a cota legal não estiver atingida, conforme se apurar na liquidação de sentença, afastando-se a reintegração anteriormente determinada"* (fl. 303).

Analisa-se.

Incontroverso que a Autora era empregada enquadrada na cota de deficientes da empresa Ré e que foi dispensada, imotivadamente, sem que houvesse a contratação de outro empregado nas mesmas condições.

Dispõe o art. 93, caput e § 1º, da Lei nº. 8.213/91:

"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%. |

V - (VETADO). (Incluído pela Lei nº 13.146, de 2015)

§ 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”

Como se vê do parágrafo primeiro do referido artigo, a dispensa, sem justa causa, de empregado com deficiência apenas pode ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social.

O art. 93 da Lei nº. 8.213/91 é norma de caráter cogente, que visa garantir a inclusão social das pessoas com deficiência ou reabilitadas, tendo amparo no princípio constitucional da dignidade humana. Não se trata de garantia pessoal, portanto, mas de proteção de direito de uma coletividade.

É entendimento pacífico, no entanto, que a dispensa de um empregado deficiente acompanhada da admissão de outro empregado na mesma condição apenas se faz impositiva quando a empresa não cumpre a cota mínima estipulada em lei. Uma vez estando cumprida a cota, desnecessária tal contratação.

Nesse sentido, menciona-se o seguinte julgado do c. TST:

“AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO. LEI 13.467/2017
1 - NULIDADE DO ACÓRDÃO DO TRIBUNAL REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL (VIOLAÇÕES NÃO CONFIGURADAS). O Tribunal Regional registrou de forma satisfatória e completa os motivos que lhe formaram o convencimento, de acordo com o princípio da persuasão racional. As razões dos embargos declaratórios demonstram o mero inconformismo com o resultado do julgamento, o que de forma alguma importa em nulidade processual. Agravo não provido . 2 - MULTA POR EMBARGOS DE DECLARAÇÃO PROTETÓRIOS. Evidenciado o caráter protetório dos embargos de declaração, correta a incidência da multa preconizada no art. 1.026, § 2º, do CPC, não divisando de ofensa aos dispositivos invocados. Agravo não provido. 3 - DISPENSA IMOTIVADA DE EMPREGADO COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADO. HIPÓTESE EM QUE HOUVE COMPROVAÇÃO DE CONTRATAÇÃO SUBSTITUTIVA. NECESSIDADE DE COMPROVAR O ATENDIMENTO DO PERCENTUAL

DE EMPREGADOS EM TAIS CONDIÇÕES. REQUISITOS DO ART. 93, CAPUT E § 1.º DA LEI 8.213/91. Hipótese em que, apesar de restar comprovado nos autos que houve contratação substitutiva ao empregado deficiente dispensado imotivadamente, o Tribunal Regional entendeu ser necessária ainda a comprovação de que a empresa atendeu ao percentual previsto no caput do art. 93 da Lei 8.213/91. Nesse contexto, escorreita a decisão Regional. Isso porque a norma do art. 93 da Lei 8.213/91 constitui verdadeira ação afirmativa, através da instituição de cotas para empregados com deficiência e reabilitados da Previdência Social, com intuito de assegurar a inserção e reinserção desses trabalhadores no mercado de trabalho. A leitura do parágrafo primeiro do mencionado artigo não pode ser feita de forma dissociada do que dispõe o seu caput, razão pela qual não basta a contratação substitutiva ali estabelecida, sendo necessária ainda a observância da cota prevista no caput (percentual mínimo de empregados deficientes e reabilitados), finalidade precípua da norma. **Tanto é verdade que é indispensável a observância da cota que, se a empresa, mesmo com a dispensa do empregado deficiente ou reabilitado, mantiver o percentual mínimo previsto em lei, esta Corte tem entendido que não é necessária a contratação substitutiva, uma vez que a cota do caput do art. 93 está sendo observada. Precedentes.** Todavia, no caso dos autos, consoante consignado no acórdão recorrido, o reclamado não comprovou o atendimento à exigência legal de manter em seus quadros o percentual mínimo de empregados deficientes e reabilitados exigido pelo art. 93 da Lei 8.213/1991. Nesse contexto, devida a reintegração do autor. Precedentes. Agravo não provido” (Ag-RR-11917-61.2016.5.15.0115, 8ª Turma, Relatora Ministra Delaide Alves Miranda Arantes, DEJT 01/07/2022 - grifou-se).

Assim, necessário examinar, primeiramente, se a empresa Ré manteve a cota destinada aos empregados com deficiência, mesmo diante da dispensa da Reclamante.

Alega a Ré, na contestação:

“A reclamada realizou uma reestruturação no setor e decidiu que o Sr. Júlio Cesar de Lara, Supervisor Obras e Manutenção, assumiria a função de encarregado dos serviços gerais, ficando, assim, responsável pela segurança, limpeza e manutenção.

Ocorre que mesmo o Sr. Júlio Cesar de Lara não sendo deficiente, a

instituição conta com 376 colaboradores, sendo sua cota para deficientes de 3%, ou seja, 11 pessoas, e tendo em seu quadro 12 pessoas deficientes, conforme documentos em anexo, fica desobrigada a substituir a autora por outro deficiente” (fl. 92 - grifou-se).

Ocorre que, após análise minuciosa de todas as provas produzidas nos autos, verifica-se não ter a Ré trazido qualquer documento nos autos hábil a comprovar a existência dos 376 vínculos de emprego alegados, número este que serviria de base para o cálculo de empregados a serem contratados pela cota para pessoas com deficiência. Conforme bem mencionado na origem, a relação de fls. 113/116 não aponta sequer de onde foi extraída, não servindo, portanto, para comprovação do número de vínculos de emprego ativos.

A Reclamada, nas fls. 243/254, traz aos autos a RAIS (Relação Anual de Informações Sociais). Todavia, tal documento, conforme mencionado pela própria Ré em razões recursais, refere-se ao mês de dezembro/2020, não servindo, portanto, para comprovar o total de vínculos ativos no momento da dispensa da Autora, ocorrida em junho/2021:

“As RAIS juntadas aos autos, referem-se ao ano-base 2020. Portanto, retrata a realidade de vínculos de dezembro/2020. Na época, havia 644 vínculos, **o que não representou a realidade do momento da rescisão contratual da autora, ocorrida apenas em 06/2021**” (fl. 296 - grifou-se).

Menciona a Ré que os documentos de fls. 193/216 demonstram que, em dezembro/2021, a empresa contava com 228 vínculos de empregos. “*Com um quadro de 228 empregados, a Reclamada contava com 09 empregados integrantes da cota de deficientes, comprovando o atingimento da cota legal na referida época*” (fl. 299).

Com relação à alegação da Ré quanto aos documentos de fls. 193/216 cabem duas observações:

Por primeiro, não há qualquer alegação, na contestação, de que a Ré, em dezembro/2021 contava com 228 vínculos de empregos e que, diante de tal número, cumpriu com a cota mínima exigida por lei, ao ter 9 empregados integrantes da cota para deficientes. Em sendo tais afirmações e, inclusive, o pedido sucessivo para que “*seja determinada apenas a indenização dos salários e consectários*

nos meses subsequentes em que a cota legal não estiver atingida" (fl. 303) feitos apenas em sede de recurso ordinário, configura-se inovação recursal, o que não pode ser aceito, sob pena de ofensa aos princípios do contraditório e da ampla defesa.

Em segundo lugar, os documentos de fls. 193/216 trazem como referência o mês de dezembro de 2021 e, nesse caso, assim como os documentos de fls. 243/254, não refletem a situação de empregado ativos da Ré no momento da dispensa da Autora, ocorrida em junho/2021.

Diante de todo o exposto, tem-se que a Ré não logrou êxito comprovar cumprir a cota de empregados com deficiência prevista no art. 93 da Lei nº. 8.216/91 com relação ao período em que ocorrida a dispensa da Autora, qual seja, junho/2021.

Assim, não merece reparos a decisão de origem.

Posto isso, **mantém-se** a r. sentença.

Recurso da parte Autora

A. HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS

Com relação aos honorários sucumbenciais, assim decidiu o MM. Juízo de origem:

"6 - HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA PELA RECLAMADA:

Condeno a reclamada ao pagamento de honorários de sucumbência aos procuradores da parte reclamante, no importe de 5% sobre o valor dos pedidos deferidos, ainda que parcialmente, excluídos os valores de terceiros (contribuições previdenciárias cota parte do empregador e imposto de renda).

A OJ 348 da SBDI-1/TST dispõe que os honorários advocatícios incidem sobre o valor líquido da condenação, sem a dedução dos descontos fiscais e previdenciários. Todavia, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do TST, ao interpretar o teor desta Orientação Jurisprudencial, sedimentou o

entendimento de que a cota parte do empregador, relativamente aos descontos previdenciários, não integra a base de cálculo dos honorários advocatícios, uma vez que não constitui crédito de natureza trabalhista, mas parcela destinada a terceiro. Nesse sentido, o seguinte julgado da SBDI-1:

(...)

Portanto, os honorários de sucumbência deverão ser fixados com base no valor líquido da condenação no caso de acolhimento total ou parcial do pedido, excluída a cota parte do empregador relativa à contribuição previdenciária.

Como o valor terá por base o crédito da parte reclamante, os índices do IPCA-E e a taxa SELIC já estão computados na base de cálculo.

7 - HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA PELA PARTE AUTORA:

A sucumbência da parte autora foi mínima, conforme entendimento desse Magistrado, nos seguintes termos:

(...)

No caso, a parte reclamante teve rejeitado totalmente apenas o pedido de reembolso de despesas pelo cancelamento do plano de saúde e odontológico.

Assim, considero que sua sucumbência foi mínima e a isento do pagamento de honorários de sucumbência” (fls. 275/279 - grifou-se).

A Reclamante pugna seja majorado o percentual para 15%, pois “o percentual deferido não guarda proporção com o trabalho desenvolvido pelo procurador, restando discrepante com a complexidade, a qualidade e o tempo despendido” (fl. 290).

Ao exame.

O presente caso apresentou baixa complexidade. Ainda, foram realizadas duas audiências (fls. 56/57 e 188/189), sem a produção de prova oral. No entanto, houve, pelo procurador da parte autora, análise minuciosa dos documentos apresentados pela Ré, conforme se verifica na petição de fls. 257/264.

Assim, tem-se por razoável o percentual de **10%** para a Autora, pois condizente ao tempo de trabalho e ao zelo empregados pelos profissionais que atuaram no presente feito, bem como à natureza e à importância da causa. A complexidade da causa permite concluir, pautado em todos critérios acima elencados, que o percentual fixado observa estritos critérios de razoabilidade e proporcionalidade.

Diante disso, merece pequena alteração a decisão de origem para majorar o percentual fixado a título de honorários sucumbenciais em favor da Autora para 10%.

Posto isso, **reforma-se em parte** a r. sentença para majorar o percentual fixado a título de honorários sucumbenciais em favor dos patronos da Autora para 10%.

III. CONCLUSÃO

Em Sessão Presencial realizada nesta data, sob a Presidência do Excelentíssimo Desembargador Arnor Lima Neto; presente a Excelentíssima Procuradora Viviane Dockhorn Weffort, representante do Ministério Público do Trabalho; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Paulo Ricardo Pozzolo, Odete Grasselli e Sergio Murilo Rodrigues Lemos; prosseguindo o julgamento; **ACORDAM** os Desembargadores da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **ADMITIR OS RECURSOS ORDINÁRIOS INTERPOSTOS PELAS PARTES**, assim como as respectivas contrarrazões. No mérito, por igual votação, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA**, nos termos da fundamentação; e **DAR PROVIMENTO EM PARTE AO RECURSO ORDINÁRIO DA AUTORA** para, nos termos da fundamentação, majorar o percentual fixado a título de honorários sucumbenciais em favor dos patronos da Autora para 10%.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 8 de fevereiro de 2023.

PAULO RICARDO POZZOLO
Desembargador Relator

PROCESSO nº 0000372-22.2021.5.09.0006 (ROT)

EMPREGADO COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADO. COTA LEGAL ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/91. Embora o artigo 93, da Lei 8213/91 não crie estabilidade no empregado ao trabalhador com deficiência, condiciona sua dispensa sem justa causa à contratação de outro trabalhador com deficiência com o objetivo de que se mantenha a cota legal cabível à empresa empregadora. É ônus processual do reclamado comprovar que a dispensa do trabalhador com deficiência não implicou descumprimento da cota legal a que está sujeito, sob pena de ter que reintegrá-lo.

RELATÓRIO

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA (1009)**, provenientes da **MM. 06ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA**.

As páginas mencionadas no texto se referem à exportação dos autos em arquivo PDF na ordem crescente.

Trata-se de ação trabalhista ajuizada em 10/05/2021, relativa ao contrato de trabalho que vigorou de 18/02/2019 a 16/11/2020. Cuida-se, portanto, de relação jurídica material consolidada em período posterior à Lei nº 13.467/2017.

Inconformada com a r. sentença (fls. 207/213), proferida pela Exma. Juíza/ pelo Exmo. Juiz do Trabalho **JULIA TORRES GAZE**, que rejeitou os pedidos, recorre a parte autora.

Por meio de RECURSO ORDINÁRIO (fls. 214/225), postula a reforma da r. sentença quanto aos seguintes pedidos: a) Limitação de valores; b) Dispensa discriminatória. Empregado contrato por cota de deficiência. Dispensa sem contratação de substituto e não comprovação de cumprimento da cota legal; c) Dispensa discriminatória. Empregado contrato por cota de deficiência. Dispensa sem contratação de substituto e não comprovação de cumprimento da cota legal. Dano moral.

Dispensado o preparo, por se tratar do recurso da parte autora ante a concessão do benefício da Justiça Gratuita.

Contrarrrazões apresentadas pelo réu (fls. 229/240).

Os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho, em virtude do disposto nos artigos 36 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho e 45 do Regimento Interno deste Tribunal.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, **CONHEÇO** do recurso ordinário do reclamante e das contrarrrazões apresentadas.

MÉRITO

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE

Limitação de valores

A parte autora requer que seja afastamento da limitação da condenação aos valores indicados na inicial.

Constou na decisão atacada (fls. 207-213):

ESCLARECIMENTOS PRELIMINARES DO JUÍZO

Para que não seja necessário utilizar a mesma fundamentação em cada um dos pedidos da parte autora, este Juízo preferiu abrir um tópico exclusivo de esclarecimento às partes, para evitar futuras interposições de recursos desnecessários.

Com a alteração da CLT, promovida pela Lei nº 13.467/2017, oart. 840 passou a ter a seguinte redação:

Art. 840 - A reclamação poderá ser escrita ou verbal.§1º. Sendo escrita, a reclamação **deverá conter** a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatosde que resulte o dissídio, **o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor**, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.

§2º. Se verbal, a reclamação será reduzida a termo,em duas vias datadas

e assinadas pelo escrivão ou secretário, observado, no que couber, o disposto no §1º deste artigo.

§3º. Os pedidos que não atendam ao disposto no §1º deste artigo serão julgados extintos sem resolução do mérito. (Sem destaques no original).

Portanto, é condição para que o pedido seja analisado e julgado que tenha fundamentação e **valor determinado**, sob pena de ser extinto.

Assim, a condição do valor certo, não é uma mera expectativa ou uma “estimativa”, deve ser EXATAMENTE o valor máximo do pedido, podendo sofrer apenas a incidência da correção monetária e dos juros de mora.

Também há de se esclarecer que ao juízo é defeso julgar a mais do que pedido pela parte, o que, após a reforma trabalhista, limitou-se não só à denominação da verba requerida mas ao VALOR atribuído a ela.

Portanto, para as condenações dos pedidos de obrigação de pagar, o LIMITE do deferimento de cada um deles é o valor descrito pela parte autora em seu pedido inicial, acrescido de correção monetária, a contar da data em que os valores eram devidos, e de juros, a partir do ajuizamento da petição inicial, conforme ficará definido no item próprio desta mesma sentença.

Esclarecido às partes o limite da condenação, passo a analisar as preliminares e mérito dos pedidos iniciais e contestação da Reclamatória Trabalhista.

Aprecio.

Nos termos do art. 12, § 2º da IN 41/2018 do TST, “Para fim do que dispõe o art. 840, §§ 1º e 2º, da CLT, o valor da causa será estimado, observando-se, no que couber, o disposto nos arts. 291 a 293 do Código de Processo Civil”.

Se o valor deve ser estimado - e não exato -, não faz sentido, com todo o respeito, que representem limite ao valor da execução.

A *mens legis* do art. 840, § 1º, da CLT não é limitar o valor da condenação, mas estabelecer o rito processual e, ainda, a base de cálculo dos honorários advocatícios em caso de sucumbência recíproca (se integralmente vencida a parte autora no pedido), conforme se observa da parte final do art. 791-A, da CLT (negritei):

Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o

máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

De acordo com o julgamento do IAC 1088 pelo Pleno deste E. TRT, na sessão do dia 28/06/2021, fixou-se a seguinte tese jurídica, relativa ao Tema 09:

INCIDENTE DE ASSUNÇÃO DE COMPETÊNCIA. POSSIBILIDADE DE INDICAÇÃO ESTIMADA DOS VALORES DOS PEDIDOS APRESENTADOS NA PETIÇÃO INICIAL (ART. 840, § 1º, DA CLT). AUSÊNCIA DE LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES APRESENTADOS. Diante da interpretação sistemática e gramatical dos artigos 840, §1º da CLT e 12, § 2º, da Instrução Normativa nº 41 do TST, conclui-se, de forma insofismável, que é possível aceitar cálculos simplificados, notadamente considerando que a mera indicação de valores é suficiente para fazer prosseguir a ação, sendo desnecessária a liquidação antecipada dos pedidos. A fixação do valor da causa e da condenação no processo do trabalho só são relevantes na fase de conhecimento do processo, na medida em que servem apenas para fixar rito e admissibilidade recursal, sem interferir em questões de competência funcional. Na fase de cumprimento (execução), o valor do pedido é totalmente irrelevante e se desvincula de sua origem na medida em que se apura mediante realização de operações aritméticas o valor devido, com no mínimo, acréscimo de juros e correção monetária, sem prejuízo de multas, o que certamente vai elevar o valor do quantum debeatur, e isto não pode significar prejuízo ou decréscimo patrimonial à parte exequente. Portanto, reconhece-se neste incidente a possibilidade de apresentação por estimativa dos valores de cada pedido (artigo 840, §1º da CLT), não estando a liquidação adstrita aos valores indicados na petição inicial.

Reformo para afastar a limitação da condenação aos valores indicados na petição inicial para cada pedido.

Dispensa discriminatória: dispensa sem contratação de substituto e comprovação de cumprimento da cota legal

O autor alega que foi contratado na cota destinada a pessoas com deficiência, e que o empregado Alexandre não foi admitido para substituí-lo, posto que a dispensa do reclamante verificou-se em 16/11/2020 e a contratação deste em 19/10/2020, ou seja, anteriormente à demissão do autor. Ademais, afirma que Alexandre foi contratado para ajudante geral ao passo que o autor era operador de produção, o que comprova que não houve substituição. Aduz que a reclamada não comprovou o cumprimento regular da Lei de Cotas, não demonstrando quantos empregados tinha

no total e quantos constavam no quadro de cotistas. Alega que não vieram aos autos o CAGED e a RAIS pelos quais se poderia comprovar as admissões e demissões no período. Pugna pela reforma do *decisum*.

Or. juízo indeferiu o pleito por entender que a reclamada atendeu a exigência contida no artigo 93, § 1º, da Lei 8.213/91, nos seguintes termos (fls. 207-213):

ESTABILIDADE DE EMPREGO/REINTEGRAÇÃO/INDENIZAÇÃO -PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS - ART. 93 DA LEI 8.213/91 - CUMPRIMENTO DE QUOTA LEGAL

Postulou o autor a reintegração, em razão de que se encontrava sob o abrigo da estabilidade de emprego de que trata o art. 93 da Lei 8.213/91.

Em sua defesa, a ré afirmou que o autor é reabilitado e não pessoa com deficiência.

Estabelece o artigo 93 da Lei 8.213/91, que:

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

I - até 200 empregados - 2%

II - de 201 a 500 - 3%

III - de 501 a 1.000 - 4%

IV - de 1.001 em diante - 5%.

§ 1º. A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

Vale ressaltar aqui, que o cumprimento de cotas legais exigidas pelo art. 93 da Lei 8.213/91 não é de cunho personalíssimo, pois basta que portadores de deficiência estejam trabalhando para que a ré cumpra a cota. Assim, a garantia de emprego não é da pessoa, mas a vaga somente pode ser preenchida por alguém reabilitado ou com deficiência.

Ainda que esta condição não constitua estabilidade no emprego o art. 93 da Lei 8.213/1991 impõe uma condição de validade à dispensa do empregado portador de deficiência (contratação de substituto em condição semelhante), a qual, quando não observada, acarreta a nulidade do ato rescisório.

O autor desligou-se da ré em 16/11/2020, fl.133/134 do TRCT.

O empregado Alexandre Araújo Jandotti foi contratado em 19/10/2020, fl.175.

Estabelece o §1º do art.93 que a dispensa só pode ocorrer após a contratação de substituto, logo, o fato do Sr. Alexandre ter sido contratado antes da dispensa do autor, cumpre o requisito legal.

Logo, não há que se falar que a contratação deva ocorrer para a mesma função. Tendo a reclamada cumprido a cota mínima legal e feita nova contratação, não há que se falar em reintegração.

O certificado de reabilitação, fl.28, deixa claro que o autor concluiu o Curso Técnico em Eletromecânica, estando apto para o exercício desta função, com restrições. E, esclarece, ainda, que o autor não está impedido de exercer outra atividade para a qual se julgue capacitado.

Assim, o autor é reabilitado pelo INSS e não portador de necessidades especiais, portanto, a reclamada poderia dispensar o autor, sem infringir a Lei 14.020/20.

Em vista disso, julgo improcedente o pedido de dispensa discriminatória, reintegração em indenização dobrada, e, conseqüentemente, indenização por dano moral, já que acessório àqueles.

Analiso.

O contrato de trabalho discutido ocorreu entre 18/02/2019 a 16/11/2020 (TRCT fls. 26-27).

Como se observa, é incontroverso nos autos que o autor é reabilitado da Previdência Social, como se denota do documento de fl. 28. No caso, o autor foi dispensado em 16/11/2020 (fls. 26-27) enquanto o empregado ALEXANDRE DE ARAÚJO JANDOTTI, pessoa com deficiência, foi contratado em 19/10/2020 (fls. 171-179) para laborar nas funções de ajudante geral sazonal.

Os documentos de fls. 171-179 provam a contratação do referido empregado,

o qual possui “deficiência permanente” (“deficiência auditiva: perda bilateral, parcial ou total, de 41 decibés ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1000 Hz, 2000Hz e 3000Hz”, “CID: H90.3” - fl. 174).

O § 1º do art. 93 da Lei 8.213/1991 impõe uma condição objetiva e essencial para a dispensa nesse caso, qual seja, a prévia contratação de substituto de condição semelhante, a menos que de fato empresa já mantenha o percentual mínimo de vagas destinadas a reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas. Dito de outra forma, se a empresa atende à cota, mesmo com o despedimento do empregado, ela não precisa contratar um substituto, sendo válida a dispensa sob este aspecto. A substituição se faz necessária quanto ao número de pessoas com deficiência ou reabilitadas na empresa, não quanto à vaga ocupada ou ao tipo de deficiência, não se tratando de garantia pessoal:

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:

(...)

§ 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.

Com a devida vênia, a ré não demonstrou que a dispensa foi precedida da contratação de substituto de condição semelhante e tampouco provou a manutenção do percentual mínimo de pessoas com deficiência em atividade na empresa, de modo que não demonstrou que estivesse desobrigada do cumprimento da cota, nem que a tivesse preenchido.

Como visto, a norma do art. 93 da Lei 8.213/1991 não prevê estabilidade para os empregados com deficiência ou reabilitados, apenas restringe a dispensa imotivada destes, condicionando-a à contratação de outra pessoa em situação semelhante e mantenha o percentual de cotas previsto em lei, exigência que persiste ainda que haja reorganização do setor em que trabalhava o autor, o que sequer restou provado pela ré.

Nesse sentido a jurisprudência dominante, conforme se infere dos seguintes arestos:

EMPREGADO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA FÍSICA OU REABILITADO. COTA LEGAL DE CONTRATAÇÃO. ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91. A finalidade do artigo 93, da Lei 8213/91, é de que o empregador sempre mantenha, pelo menos, o limite de empregados portadores de necessidades especiais em seu quadro. Segundo entendimento desta E. Turma é do reclamado o ônus de comprovar o preenchimento das cotas no momento da dispensa. Sendo assim, considerando que a dispensa do autor, pessoa com deficiência, ocorreu sem a prévia contratação de outro trabalhador nas mesmas condições, irreparável a sentença de piso.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (1ª Turma). Acórdão: 0000769-12.2021.5.09.0029. Relator: NAIR MARIA LUNARDELLI RAMOS. Data de julgamento: 28/06/2022. Publicado no DEJT em 30/06/2022. Disponível em:

DISPENSA DE EMPREGADO COM DEFICIÊNCIA. LEI 8.213/91, ART. 93, §1º. REINTEGRAÇÃO. CABIMENTO. Considerando o disposto no art. 93, da Lei 8.213/91, §1º, a dispensa imotivada de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado, no contrato por prazo indeterminado, revela-se possível desde que a empresa mantenha o percentual de cargos preenchidos por tais trabalhadores conforme os ditames legais, objetivando a preservação social do direito. Logo, não tendo a ré comprovado o cumprimento da cota legal por ocasião da dispensa do reclamante, correta a r. sentença que entendeu pela nulidade da dispensa, deferindo o pedido de reintegração.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0002064-13.2017.5.09.0001. Relator: ARNOR LIMA NETO. Data de julgamento: 12/08/2020. Publicado no DEJT em 21/08/2020. Disponível em:

DISPENSA DE TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADO PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO DE CONTRATAÇÃO PRÉVIA DE OUTRO TRABALHADOR NAS MESMAS CONDIÇÕES. VIOLAÇÃO AO ART. 93, § 1º, DA LEI 8.213/1991. REINTEGRAÇÃO DEVIDA. A dispensa de trabalhador com deficiência ou reabilitado pela Previdência Social sem a prévia contratação de outro trabalhador nas mesmas condições configura violação ao previsto no disposto no parágrafo 1º do art. 93 da Lei nº 8.213/1991. Trata-se de limitação do direito potestativo do empregador de resilir o contrato de trabalho enquanto não atendida a condição para a dispensa imotivada. Assim, incumbe à ré comprovar que ao tempo da dispensa cumpriu o requisito legal de contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário

reabilitado, cuja não comprovação implica a determinação para a reintegração do reabilitado ou do empregado com deficiência ao emprego. Recurso da ré ao qual se nega provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (1ª Turma). Acórdão: 0000034-15.2021.5.09.0017. Relator: EDMILSON ANTONIO DE LIMA. Data de julgamento: 14/06/2022. Publicado no DEJT em 17/06/2022. Disponível em:

Pelo exposto, a rescisão contratual não pode ser reputada lícita, devendo o recorrente ser reintegrado nas mesmas condições de trabalho anteriormente vigentes (observadas as suas restrições), no prazo de 10 (dez) dias, a contar do trânsito em julgado, sob pena de multa diária de R\$ 500,00 (quinhentos reais), nos termos do art. 461, § 4º do NCP, limitada ao valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), a ser revertida em favor do autor, sem prejuízo das demais verbas decorrentes da reintegração.

Assim **dou provimento ao recurso do autor** e considerando os limites do pedido, fl. 13 da petição inicial, defiro o pagamento dos salários entre a dispensa e a reintegração, como se trabalhando estivesse o autor (férias + 1/3, 13º salário, vantagens e benefícios concedidos à categoria em CCT ou ACT, abonos especiais e participação nos lucros e resultados, bem como o restabelecimento do convênio médico do autor).

Autoriza-se o abatimento das verbas rescisórias consignadas no TRCT, a fim de se evitar enriquecimento ilícito.

Dano moral

O autor alega que sua dispensa fora discriminatória, abusiva e arbitrária, como reconhecido pela própria ré em telegrama, não contratando substituto nas mesmas condições e em pleno tratamento e com restrições médicas. Ademais, não foram respeitados os números de empregados e de cotistas. Pugna pela condenação da reclamada ao pagamento de 10 salários mínimos a título de reparação pelos danos morais suportados.

Examino.

O contrato de trabalho esteve vigente no período de 18/02/2019 a 16/11/2020 (TRCT fls. 26-27).

Dispensados os depoimentos das partes, foi ouvida uma testemunha trazida a convite da reclamada (ata de audiência de fls. 203-204 e PJe mídias).

A testemunha indicada pela ré, Sidnei Rodrigues da Silva, relatou que labora na reclamada desde 2015; que hoje é líder de equipe; que todos os empregados operadores iniciam na empresa como Auxiliar, seguindo uma regra de tempo de trabalho e atendimento de alguns requisitos de avaliações para subir de cargo, de forma que de auxiliar pode passar para Operador I, após Operador II, e depois seguem plano de carreira.

A ré colacionou aos autos:

- contrato de trabalho do autor (fls. 124-126);
- ficha de anotações e atualizações da CTPS (fls. 128-131);
- comunicação de rescisão do contrato de trabalho (fl. 132);
- TRCT (fls. 133-134);
- comprovante de depósito (fl. 136);
- telegrama enviado ao autor (fls. 201-202).

Pois bem.

Para a configuração do dano moral se faz necessária a prática, pelo empregador, de ato ilícito que viole a vida privada, a imagem ou a honra do empregado.

As provas constantes nos autos não demonstram a ocorrência do alegado dano moral sofrido pelo autor, ônus que lhe incumbia (art. 818, I, CLT).

Com efeito, a prova oral colhida no feito sequer mencionou o cometimento de qualquer ato que ensejasse a reparação do dano extrapatrimonial decorrente de dispensa discriminatória, abusiva e arbitrária (ata de audiência de fls. 203-204 e mídias).

Nessa toada, não há qualquer ilegalidade no telegrama enviado ao reclamante (fl. 202), em que consta a informação de depósito de R\$ 4.611,66, no dia 10/11/2021, em conta de titularidade do autor, referente à indenização ao período de 16/11/2020 a 31/12/2020, data do término da vigência da Lei nº 14.020/20.

Ademais, na audiência realizada na demanda, o autor confirmou o recebimento dos valores constantes no telegrama (fl. 203).

Ressalte-se que a não contratação de substituto nas mesmas condições e o

desrespeito ao número de empregados cotistas já foram analisados no tópico supra, não ensejando, por si só, a caracterização do abalo moral.

Pelo exposto, não vislumbro ato ilícito pelo empregador, que viole a vida privada, a imagem ou a honra do empregado.

Nego provimento.

Honorários advocatícios

Com a reforma da sentença, requer o autor a condenação da reclamada ao pagamento de 15% de honorários advocatícios.

Consta da decisão (fls. 207-213):

HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA

Diante da improcedência total dos pedidos, condeno a autora ao pagamento dos honorários advocatícios sucumbenciais, que arbitro em R\$500,00, que deverá sofrer correção monetária, conforme padrões estabelecidos pelo juízo da execução e juros de mora a partir do ajuizamento da petição inicial, na ordem de 1% ao mês, devidos aos patronos da reclamada, considerando o grau de zelo do procurador da parte ré, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço, sem a possibilidade de compensação. Este valor deverá ficar retido dos créditos da parte autora nestes autos, se houver, ou executados caso não haja crédito suficiente, e deverá ser sacado pelos advogados, ao final do processo, quando de sua liquidação completa, em alvará/guia própria e separada das demais verbas.

A condição de beneficiário da justiça gratuita é uma condição provisória e condicional. Ou seja, caso a parte autora tenha sua condição de benefício alterada, poderá vir a pagar os honorários sucumbenciais.

O art. 791-A, §4º, da CLT, estabelece:

§ 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade,

extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

Assim, mantenho a condição da condenação da parte autora em honorários sucumbenciais, mas as obrigações de pagamento ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade, nos termos do §4º, art. 791-A, da CLT.

Ressalto que os honorários sucumbenciais são devidos aos ADVOGADOS das partes, nos termos dos arts. 21, 22, 23 e 24, §3º, do Estatuto da OAB, possuindo legitimidade inclusive para executá-los nestes autos ou em outros processos, conforme disposto na legislação, art. 791-A, da CLT.

Analiso.

O §2º do art. 791-A da CLT determina que, ao fixar os honorários advocatícios, o Juiz deve sopesar o grau de zelo do advogado, o lugar de prestação do serviço, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado pelo causídico e o tempo exigido para o seu serviço.

Ressalte-se, desde logo, que prevalece nesta E. Turma, o entendimento de que não há simetria, nem paridade entre os honorários de sucumbência a cargo do reclamante ou do reclamado. Assim, ao se arbitram honorários de sucumbência em favor do patrono da reclamada, não fica o juiz adstrito ao que estabelece o caput do art. 791-A da CLT, principalmente no que diz respeito aos percentuais indicados (entre 5% e 15%), devendo o magistrado se limitar a observar os critérios previstos no § 2º, do art. 791-A da CLT (acima indicados), arbitrando valor fixo para a verba (Precedentes: 0011994-34.2016.5.09.0084, publicado em 22/08/2018, de relatoria do Exmo. Des. Aramis de Souza Silveira; PROCESSO nº 0000691-48.2020.5.09.0095 (ROT), publicado em 28/07/2022, de relatoria do Exmo. Des. Thereza Cristina Gosdal).

Esclareça-se, ainda, que prevalece nesta E. Turma, o teor do Enunciado nº 99 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, no sentido de que:

SUCUMBÊNCIA RECÍPROCA. O juízo arbitrar honorários de sucumbência recíproca (art. 791-A, § 3º, da CLT) apenas em caso de indeferimento total do pedido específico. O acolhimento do pedido, com quantificação inferior ao postulado, não caracteriza sucumbência parcial, pois a verba postulada restou acolhida. Quando o legislador mencionou "sucumbência parcial", referiu-se ao acolhimento de parte dos pedidos formulados na petição inicial.

Assim, mantenho os honorários de sucumbência a cargo da parte autora

em R\$ 500,00, como fixado na origem.

Considerando-se, por outro lado, o grau de zelo do advogado, o lugar de prestação do serviço, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado pelo causídico e o tempo exigido para o seu serviço do patrono da reclamante, necessário fixar os honorários de sucumbência para 15% do valor da condenação, observada a OJ 348 da SDI-1 do TST.

Em vista do exposto, **dou provimento parcial** ao recurso do reclamante para majorar os honorários de sucumbência a cargo da reclamada para 15% do valor da condenação, observada a OJ 348 da SDI-1 do TST.

ACÓRDÃO

Em Sessão Presencial realizada nesta data, sob a Presidência da Excelentíssima Desembargadora Thereza Cristina Gosdal; presente o Excelentíssimo Procurador Luiz Renato Camargo Bigarelli, representante do Ministério Público do Trabalho; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Eduardo Milleo Baracat, Adilson Luiz Funez e Thereza Cristina Gosdal; **ACORDAM** os Desembargadores da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE**, assim como das contrarrazões apresentadas. No mérito, por igual votação, **DAR-LHE PROVIMENTO PARCIAL** para: a) afastar a limitação da condenação aos valores indicados na petição inicial para cada pedido; b) deferir o pagamento dos salários entre a dispensa e a reintegração, como se trabalhando estivesse o autor (férias + 1/3, 13º salário, vantagens e benefícios concedidos à categoria em CCT ou ACT, abonos especiais e participação nos lucros e resultados, bem como o restabelecimento do convênio médico do autor); e c) majorar os honorários de sucumbência a cargo da reclamada para 15% do valor da condenação, observada a OJ 348 da SDI-1 do TST. Tudo nos termos da fundamentação.

Custas invertidas, pela reclamada, no importe de R\$ 100,00, calculadas sobre o valor da causa de R\$ 5.000,00 provisoriamente arbitrado à condenação.

Intimem-se.

Curitiba, 14 de setembro de 2022.

EDUARDO MILLEO BARACAT

Relator

NORMAS PARA PUBLICAÇÃO

Prezados autores,

A Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, de periodicidade mensal e temática, é divulgada exclusivamente por meio eletrônico a partir do site www.trt9.jus.br

1. Os artigos devem ser encaminhados através do e-mail revistaeletronica@trt9.jus.br
2. Os artigos serão técnico-científicos focados na área temática de cada edição específica. Para consultar a lista de temas, clique aqui.
3. Os artigos encaminhados à Revista Eletrônica devem obedecer as normas ABNT e estar digitados na versão do aplicativo Word, fonte Calibri, corpo 12, espaçamento entrelinhas 1,5, modelo justificado, com títulos e subtítulos em maiúsculas alinhados à esquerda, em negrito. A primeira lauda conterá o título do artigo, nome, titulação completa do autor e referência acerca da publicação original.
4. Um dos autores deve ter a titulação mínima de Mestre.
5. Os artigos encaminhados à publicação deverão ter de preferência entre 10 e 15 laudas, incluídas as referências bibliográficas. Os artigos conterão citações bibliográficas numeradas, notas de rodapé ordenadas e referências bibliográficas observarão normas vigentes da ABNT, reservando-se aos editores o direito de adaptar eventuais inconsistências, além de estar autorizado a proceder revisões ortográficas, caso necessário;
6. A publicação dos artigos não implicará remuneração a seus autores, que ao submeterem o texto à análise autorizam sua eventual publicação.
7. O envio de artigos ou decisões não pressupõe automática publicação. O artigo passará por análise quanto ao respeito das normas de formatação, aderência ao tema, qualidade e originalidade. Artigos que não estejam vinculados aos temas futuros serão avaliados, conforme o caso, para publicação como artigo especial na edição subsequente.
8. Dúvidas a respeito das normas para publicação podem ser encaminhadas para o e-mail revistaeletronica@trt9.jus.br

Respeitosamente.

CONSELHO EDITORIAL



TRT-9ª REGIÃO