A INCLUSÃO DE APRENDIZES E PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: DESAFIOS E PERSPECTIVAS

THE INCLUSION OF APPRENTICES AND PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE LABOR MARKET: CHALLENGES AND PERSPECTIVES

Liana Chaib[1]

RESUMO: Na atualidade, a deficiência é compreendida muito mais como uma inadequação do meio ambiente às necessidades especiais das pessoas do que o contrário. De semelhante modo, o jovem também requer condições diferenciadas para que consolide seu aprendizado para desempenhar profissões e ocupar postos de trabalho com maior capacidade produtiva e competência no futuro próximo. Hoje, existe a compreensão de que tanto a pessoa com deficiência, quanto o jovem aprendiz são sujeitos de direitos que precisam ter suas peculiaridades reconhecidas e contempladas para a correta inclusão no mercado de trabalho remunerado, garantindo a efetivação do conceito de democracia nas relações entre particulares, como propõe o Estatuto da Pessoa com Deficiência, a Convenção Internacional de Direitos da Pessoa com Deficiência e a Constituição da República de 1988. A riqueza de habilidades e competências só pode ser contemplada no mercado de trabalho por meio da inclusão da maior diversidade possível de pessoas. As cotas para aprendizes e pessoas com deficiência buscam concretizar justamente a melhor e mais democrática inclusão.

PALAVRAS-CHAVE: pessoa com deficiência; aprendiz; inclusão; mercado de trabalho; cotas; diversidade.

ABSTRACT: Currently, disability is understood much more as an environmental inadequacy to people's special needs than the other way around. Similarly, young people also require different conditions to consolidate their learning to perform professions and occupy jobs with greater productive capacity and competence in the near future. Today, there is an understanding that both people with disabilities and young apprentices are subjects of rights whose particularities must be recognized and considered for proper inclusion in the paid labor market, ensuring the implementation of the concept of democracy in relations between individuals, as proposed by the Statute of Persons with Disabilities, the International Convention on the Rights of Persons with Disabilities, and the 1988 Constitution of the Republic. The wealth of skills and competencies can only be considered in the labor market by including the greatest possible diversity of people. Quotas for apprentices and people with disabilities seek to achieve precisely the best and most democratic inclusion.

---

1 *Pós-doutorado em Direitos Humanos, Saúde e Justiça, pela Universidade de Coimbra, Portugal; doutora em Direito Constitucional pela Universidade de Fortaleza; mestre em Direito Constitucional pela Universidade Federal do Ceará, em convênio com a Universidade do Piauí; ocupa a cadeira de número 21 da Academia Piauiense de Letras Jurídicas; professora de Direito Administrativo da Universidade Estadual do Piauí desde 1988; Ministra do Tribunal Superior do Trabalho. Lattes: http://lattes.cnpq.br/5787065032422913. E-mail: liana.chaib@hotmail.com.*

KEYWORDS: person with disabilities; apprentice; inclusion; labor market; quotas, diversity.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Trabalho como formador de identidade: autonomia precária e inclusão; 3 Cotas para aprendizes e pessoas com deficiência: legislação e jurisprudência; 4 Cotas para aprendizes e pessoas com deficiência e os limites da negociação coletiva; 5 Ponderação no exercício da prestação jurisdicional: a não punição da tentativa frustrada no cumprimento de cotas para aprendizes e PCDs; 6 Conclusão; Referências.

1 Introdução

A inclusão de aprendizes e pessoas com deficiência no mercado de trabalho apresenta inúmeros desafios, na medida em que o tradicional mercado de trabalho é projetado para um homem médio que não existe na realidade, mas é uma projeção idealizada a que todos os seres humanos precisam se adequar com suas mais variadas particularidades.

Esta construção elaborada para um homem médio não é capaz muitas vezes de considerar sequer diferenças fisiológicas entre homens e mulheres, tampouco distinções de pessoas atípicas neurologicamente ou fisicamente, por exemplo, tampouco contempla particularidades envolvendo a faixa etária do trabalhador. Porém, a sociedade é composta por uma ampla gama de pessoas com as mais diversas características, talentos, habilidades e condições de existência, que podem enriquecer muito o sistema produtivo e colaborar para a construção de um mercado de trabalho mais democrático e inclusivo.

Em regra, associa-se a figura do homem médio a um ideal de autonomia, virilidade e força, sem considerar que tais conceitos são contingenciais, efêmeros e essencialmente provisórios na realidade da existência humana.

Nesse sentido, o filósofo alemão Jürgen Habermas (2010, p. 48), em sua obra *O Futuro da Natureza Humana* esclarece que "a autonomia é, antes, uma conquista precária de existências finitas, que só conseguem 'se fortalecer' quando conscientes de sua vulnerabilidade física e de sua dependência social".

Na sequência, um pouco mais adiante, Habermas (2010, p. 48) complementa:

> É o universo das relações e interações interpessoais possíveis, que necessita e é capaz de impor regras morais. Apenas nessa rede de relações de reconhecimento legitimamente reguladas é que as pessoas podem desenvolver e manter uma identidade pessoal, juntamente com sua integridade física.

Essa reflexão é fundamental para compreender tanto as relações humanas, dentre as quais se inserem a relação de trabalho e suas espécies, quanto as relações jurídicas dela decorrentes.

Para analisar os desafios e as perspectivas para o cumprimento de cotas para aprendizes e pessoas com deficiência no mercado de trabalho, é fundamental compreender a motivação moral e social por trás da legislação que estabelece a obrigatoriedade do cumprimento de tais cotas para empresas de maior porte.

Como se extrai do primeiro excerto citado, *a autonomia* é *primordialmente "uma conquista precária de existências finitas"* (Habermas, 2010, p. 48), para usar as palavras de Habermas.

O propósito deste artigo é questionar como essa questão filosófica da precariedade da autonomia do ser humano atinge de forma prática as relações de trabalho e são contempladas em políticas públicas para melhor democratização do mercado de trabalho como as cotas legais para aprendizes e pessoas com deficiência.

2 Trabalho como formador de identidade: autonomia precária e inclusão

Primeiramente, é fundamental refletir que em várias situações o termo "autonomia" está dissociado ou constitui mesmo uma "antítese" tanto da palavra "aprendiz", quanto da expressão "PCD" (pessoa com deficiência).

E por muito tempo, ao longo da história e até os dias atuais, a *autonomia* foi sistematicamente prestigiada como uma característica que oferece *poder de autodeterminação* para quem a possui, bem como *liberdade para exercer tarefas, cumprir atividades e dispor sobre sua existência*.

Porém, muito pouco se reflete sobre a *essência profundamente provisória e precária da autonomia*.

Em um dia, uma pessoa está a pleno vigor de saúde, disposição e força, mas no instante seguinte essa mesma pessoa pode sofrer um acidente (até de trânsito) ou um mal súbito e ter sua integridade física comprometida a ponto de ser enquadrada como PCD. Ou até mesmo pode receber o diagnóstico de uma enfermidade que pode incapacitá-la parcial ou totalmente para o trabalho que realiza, seja de forma permanente ou temporária. Todas essas situações podem colocar em xeque a autonomia, pretensamente infalível, inabalável e infinita.

Com relação ao curso da vida, espera-se que todo ser humano nasça bebê, cresça e se torne um adulto. Porém, desconhece-se o adulto que nasceu adulto, bem como o profissional sênior ou *expert* que sempre dominou a arte de seu ofício e não passou pelos estágios iniciais da carreira.

Todo profissional sênior de hoje ontem foi um aprendiz, ainda que não no sentido mais técnico jurídico do termo. A autonomia do profissional *expert* de hoje foi construída em um processo artesanal de aprendizagem ao longo do tempo.

Tais reflexões levam ao raciocínio direcionado por Jürgen Habermas (2010, p. 48) ao afirmar que *as existências precárias e finitas "só conseguem se fortalecer quando conscientes de sua vulnerabilidade física e de sua dependência social"*.

A consciência da condição humana precária e finita é o único motor capaz de impor regras morais, que possivelmente podem ser transformadas em normas jurídicas, a ponto de regular as relações de interdependência social que precisam ser estabelecidas para que as identidades sejam formadas e a integridade física seja garantida, como ensina Habermas.

Ainda nesta linha de raciocínio, o professor da Universidade de Harvard, Michael Sandel, em seu livro *A Tirania do Mérito: o que Aconteceu com o Bem Comum*, aborda a Carta Encíclica de 1981 intitulada "Sobre o trabalho humano", proferida pelo Papa João Paulo II, na qual se afirma a *importância do trabalho na formação da identidade do indivíduo e no seu sentimento de pertencimento a um coletivo*, seja o conjunto de empregados de uma empresa, uma categoria profissional ou até mesmo a sociedade e a nação (Sandel, 2020, p. 298). Nesse sentido, a carta afirma que *por meio do trabalho*:

> *o homem se realiza a si mesmo como homem e até, em certo sentido, "se torna mais homem"* [...] Tudo isto faz com que o homem ligue a sua identidade humana mais profunda ao facto de *pertencer a uma nação, e encare o seu trabalho também como algo que irá aumentar o bem comum* procurado juntamente com os seus compatriotas (Sandel, , 2020, p. 298). (Grifos acrescidos)

Ainda nesse contexto, considerando o substrato constitucional e legal em que se insere o Estado Democrático de Direito brasileiro e o Direito do Trabalho, a professora Dra. Gabriela Neves Delgado (2006, p. 236) afirma que "*por meio do trabalho*, o homem também deve *realizar-se e revelar-se em sua identidade social*". Nesse contexto, a professora e advogada afirma que:

> [...] a identidade social do homem somente será assegurada se o seu labor for digno. A explicação deve ser compreendida por meio da contradição permanente que se desenvolve na sociedade civil: *ao mesmo tempo em que o trabalho possibilita a construção da identidade social do homem, pode também destruir a sua existência, caso não existam condições mínimas para o seu exercício* (Delgado, 2006, p. 237). (Grifos acrescidos)

O cumprimento das cotas para aprendizes e pessoas com deficiência permite que seja realizada a função social das empresas, contribuindo para a formação da identidade dos trabalhadores, da comunidade em que se inserem e do próprio país enquanto nação inclusiva, democrática e forte.

3 Cotas para aprendizes e pessoas com deficiência: legislação e jurisprudência

Para garantir efeitos práticos à função social da empresa prevista no texto constitucional, foram editados dispositivos como o art. 429 da CLT e o art. 93 da Lei nº 8.213/91, que preveem cotas para aprendizes e para PCDs respectivamente, com recorte direcionado para empresas de maior porte.

É fundamental ter em mente o teor de tais dispositivos e as normas que regulamentam sua execução para melhor entendimento da matéria.

De acordo com a lei, o "*contrato de aprendizagem* é *o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica*, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência *as tarefas necessárias a essa formação*" (art. 428, *caput*, da CLT). Com isso, busca-se incentivar a *empregabilidade de adolescentes de 14 até os 24 anos de idade, em um processo conjunto com a sua formação técnica*.

Uma das questões que mais se coloca como reflexão crítica a essa norma consiste na argumentação de que a base de cálculo para se identificar a quantidade de aprendizes que uma empresa precisa ter deve excluir categorias do cálculo por motivos de ausência de correspondência estrita entre a atividade a ser desempenhada pelo aprendiz e aquelas exercidas pelo empregado efetivo, por variados motivos como a necessidade de habilitação para dirigir, por exemplo, que é incompatível para um aprendiz menor de idade.

Inclusive, existem duas Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI 7.668 e ADI 7.693) pendentes de julgamento pelo E. Supremo Tribunal Federal, alegando justamente a inconstitucionalidade dos arts. 429 da CLT e 93 da Lei nº 8.213/91, diante da alegada dificuldade do setor de transporte de valores em alocar aprendizes e PCDs em seus quadros.

Por sua vez, no âmbito do TST, a jurisprudência majoritária tem se direcionado em sentido bastante harmônico com a própria manifestação da Advocacia-Geral da União na ADI 7.668, consolidando o entendimento de que tanto os aprendizes, quanto os PCDs "não precisam ser alocados na área-fim da empresa".

No mesmo sentido, a título exemplificativo, menciona-se caso julgado pela C. 2ª Turma do TST no qual se compreendeu que "A função de motorista deve integrar a base de cálculo utilizada para a definição do número de aprendizes a serem contratados pelas empresas de transportes, diante do que dispõe o art. 10, § 2º, do Decreto nº 5.598/2005, norma que regulamenta a contratação

de aprendizes e que prevê a inclusão na base de cálculo de todas as funções que demandem formação profissional, ainda que o exercício da atividade de dirigir necessite habilitação específica nos termos do Código de Trânsito Brasileiro" (Brasil, 2024). Veja-se a ementa:

> AGRAVO DE INSTRUMENTO DO MINISTÉRIO PÚBLICO. ACÓRDÃO RECORRIDO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. JULGAMENTO *ULTRA PETITA*. Não merece provimento o agravo de instrumento que visa a destrancar recurso de revista que não preenche os pressupostos de cabimento. Agravo de instrumento não provido. *RECURSO DE REVISTA DA HENRIQUE STEFANI E CIA. LTDA. ACÓRDÃO RECORRIDO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DESCUMPRIMENTO DA COTA DE APRENDIZES. FUNÇÃO DE MOTORISTA. INCLUSÃO NA BASE DE CÁLCULO. A função de motorista deve integrar a base de cálculo utilizada para a definição do número de aprendizes a serem contratados pelas empresas, diante do que dispõe o art. 10, § 2º, do Decreto nº 5.598/2005, norma que regulamenta a contratação de aprendizes e que prevê a inclusão na base de cálculo de todas as funções que demandem formação profissional, ainda que o exercício da atividade de dirigir necessite habilitação específica nos termos do Código de Trânsito Brasileiro. Precedentes.* Recurso de revista não conhecido. RECURSO DE REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. DESCUMPRIMENTO DA COTA DE APRENDIZES. DANOS MORAIS COLETIVOS. Constatada a irregularidade praticada pela Reclamada à ordem jurídica no que se refere ao percentual exigido para a contratação de aprendizes, na forma do art. 429, *caput*, da CLT, tenho por configurado o dano moral coletivo, uma vez que o descumprimento da legislação trabalhista assume dimensão que acarreta repercussões no plano dos valores e interesses coletivos e difusos da sociedade, mormente no que diz respeito ao interesse na profissionalização dos jovens brasileiros. Trata-se de contexto em que identificado potencial de um dano moral à coletividade, revestindo-se de características tais que interferem no equilíbrio social e que geram a transcendência necessária a uma reparação coletiva. Com efeito, a condenação ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, como pretende o Ministério Público do Trabalho, é devida quando comprovada a existência de uma conduta ilícita que viole interesses jurídicos fundamentais, de

> natureza extrapatrimonial, causando danos individuais, coletivos (*stricto sensu*) e difusos. Na hipótese dos autos, evidente que o ilícito praticado pelas Reclamadas resultou em prejuízos à ordem jurídica, o que justifica o dever de indenização por dano moral coletivo, no caso dos autos. Precedentes. Recurso de Revista conhecido e provido. (RRAg-884-74.2016.5.09.0654, 2ª Turma, Relatora Ministra Liana Chaib, DEJT 01/03/2024)

Para reforçar o argumento, cita-se ainda o caso dos hospitais. A atividade-fim desses estabelecimentos consiste em cuidados com a saúde, que envolvem procedimentos cirúrgicos, atendimentos clínicos, realização de exames, etc. Todas essas tarefas que se inserem na atividade-fim de um hospital precisam ser realizadas por profissionais habilitados, com curso superior como medicina e enfermagem. É notório que hospitais, em regra, possuem um corpo de funcionários robusto, o que permite incluí-los nas obrigações de cumprir cotas de aprendizes e PCDs. Também é de conhecimento amplo e difundido que aprendizes, em regra, não possuem a habilitação técnica, com formação em medicina ou enfermagem, para atuarem na atividade-fim do hospital.

Porém, os aprendizes têm a possibilidade de serem realocados na área administrativa dos hospitais, onde tratam de fazer a verificação de documentos dos pacientes, intermediação junto aos Planos de Saúde para obterem liberação de exames, procedimentos médicos e cirúrgicos, entre outras tarefas que podem ser desempenhadas por esse grupo de jovens em formação.

As oportunidades para jovens e pessoas com deficiência (PCD) já são mais limitadas se comparadas à maioria da classe trabalhadora. O acesso à aprendizagem ou a postos de trabalho compatíveis com alguma limitação da pessoa com deficiência já possui restrição própria de oferta voluntária no mercado de trabalho.

Em razão deste contexto, a legislação buscou criar mecanismos que incentivem empresas de médio e grande porte e adotarem políticas de inclusão, mediante incentivos para a contratação de aprendizes e pessoas com deficiência.

Como bem ressaltado pela magistrada e pesquisadora Tereza Asta Gemignani (2019), a legislação facilitou o cumprimento das cotas de aprendizagem, prevendo alternativas para sua concretização. Nesse sentido, ela explica:

> A contratação de aprendizes, contudo, pode se dar de diversas formas.
>
> Com efeito, estabelecem os arts. 429 e 431 da CLT, bem como o Decreto nº 9.579/2018, a possibilidade *(i) de contratação direta de aprendizes, (ii) a contratação por meio de entidade sem fins lucrativos ou por entidades de prática*

> *desportiva e (iii) a contratação por meio da denominada cota social, a qual encontra regulamentação na Portaria 683/2017 do extinto Ministério do Trabalho*, e da qual se extrai previsão específica para o setor de transportes.
>
> Com efeito, insta sublinhar que ao longo dos anos diversas modificações foram sendo estabelecidas na forma de contratação de aprendizes a fim de se possibilitar a inserção preferencial de adolescentes, ainda que o empregador desenvolva atividades a eles vedadas, conforme preceituam os arts. 3º, alínea "d", e 4º da Convenção nº 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o art. 67 do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), os arts. 403, 404 e 405 da CLT e o Decreto nº 6.481/2008, que institui a denominada Lista TIP, *i.e.*, lista das piores formas de trabalho infantil.
>
> Nesse sentido é que se autoriza a realização de atividades em locais outros que não o local de trabalho, como *e.g.*, em ambientes simulados ou por meio da contratação de aprendizes pela cota social.
>
> De forma subsidiária, e na impossibilidade de se efetivar a contratação preferencialmente de aprendizes adolescentes, admite-se a contratação de jovens entre 18 e 24 anos de idade, mas não a dispensa no cumprimento da cota (Gemignani, 2019).

Outro ponto muito relevante é que *as microempresas (ME) e empresas de pequeno porte (EPP) estão dispensadas* "*de empregar e matricular seus aprendizes* nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem pelo art. 51, inciso III, da Lei Complementar nº 123/2006" (Gemignani, 2019), o que já desonera o pequeno empreendedor desta função social relevante e reforça o argumento de que jovens em condição de aprendizagem possuem um universo menor de possibilidades de trabalho.

Mais uma peculiaridade para cumprimento da cota de aprendizes é o fato de a sua base de cálculo não ser tão abrangente quanto no caso da cota das pessoas com deficiência. Nesse ponto, Tereza Asta Gemignani explica que o cálculo considera "apenas os empregados de cada estabelecimento" e não a totalidade dos empregados da empresa, bem como "apenas empregados cujas funções demandem formação profissional" à luz da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) (Gemignani, 2019).

Porém, não há impedimento legal a que essas empresas de pequeno porte admitam aprendizes em seus estabelecimentos, desde que seja observado o teto para contratação (percentual de 15%), para que os contratos de emprego

tradicionais não sejam burlados (diante dos incentivos fiscais, previdenciários e trabalhistas envolvidos no contrato de aprendizagem) (Gemignani, 2019).

Passando para uma análise das cotas no mercado de trabalho privado para pessoas com deficiência, é fundamental ter como premissa que seu fundamento está positivado de forma expressa na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007, e incorporado pelo ordenamento jurídico brasileiro por meio do Decreto nº 6.949/2009, pelo rito de emenda à Constituição, nos termos do art. 5º, § 3º, da CF/88.

A primeira grande contribuição que a Convenção oferece ao ordenamento jurídico brasileiro é o *conceito de pessoa com deficiência*, proporcionando um norte sobre como alcançar e atender esse grupo de trabalhadores.

Em seu artigo 1º, a Convenção apresenta a seguinte definição:

> Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, *em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas*.

Com praticamente idêntico teor é o conceito de pessoa com deficiência da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência ou Estatuto da Pessoa 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*.
>
> § 1º A avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará: (Vigência) (Vide Decreto nº 11.063, de 2022)
>
> I – os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo;
>
> II – os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais;
>
> III – a limitação no desempenho de atividades; e
>
> IV – a restrição de participação.

A partir desta definição, que possui tanto *status* de emenda à Constituição, quanto *status* legal, a doutrina especializada desenvolveu a interpretação muito bem sintetizada pela pesquisadora e magistrada Tereza Asta Gemignani (2019) ao afirmar que:

> Assim, formatou a nova diretriz constitucional o conceito de que *na pessoa com deficiência inexiste incapacidade ou limitação de per si, intrínseca, mas pessoa que sofre restrições* à *plenitude de sua vida quando exposta* às *limitações de um meio ambiente hostil e inadaptado, que dificulta sua interação social e seu acesso ao trabalho*, os quais são necessários para garantir não só a subsistência física, mas também a atuação como cidadão da pessoa com deficiência.

Explicando com um exemplo: não é o cadeirante que é deficiente por não conseguir subir as escadas de um prédio, mas o prédio que possui uma estrutura deficiente por não contemplar uma rampa para que o cadeirante possa acessá-lo.

Extrai-se da reflexão posta que não é a PCD que possui uma incapacidade, mas é o meio ambiente do trabalho que não está preparado para permitir o desenvolvimento pleno de suas habilidades e capacidades profissionais.

Para ilustrar a compreensão que existe hoje em se definir como deficiente o meio e não a pessoa, é válido invocar uma intrigante história real descrita na obra *Um Antropólogo em Marte: Sete Histórias Paradoxais*, do neurologista e escritor anglo-americano Oliver Sacks (2006).

No capítulo "Ver ou não ver", Oliver Sacks relata a história de Virgil, um norte-americano de cinquenta anos, que havia se tornado cego por volta dos seis anos de idade por conta de doenças como retinite pigmentosa, uma doença hereditária que destrói as células da retina (Sacks, 2006). Por conta de seu casamento, sua noiva Amy sugeriu que ele fizesse uma cirurgia para recuperar sua retina e voltar a enxergar. A ideia pareceu a princípio genial e milagrosa. Virgil voltaria a enxergar após ter ficado aproximadamente 44 anos sem ter esse sentido (Sacks, 2006).

Porém, o sonho se transformou em pesadelo após a alta da cirurgia, quando os tampões foram retirados dos olhos de Virgil. A luz entrava em seus olhos, era processada por sua retina, mas ao chegar ao seu cérebro não produzia sentido visual para sua compreensão do mundo. Até mesmo a leitura visual lhe era difícil, ainda que tenha sido alfabetizado não só em braile, mas também com letras em 3D. Não conseguia concatenar as imagens das letras para concluir a leitura visual (Sacks, 2006).

Em vários momentos, quando perguntado sobre o que via, Virgil precisava do auxílio do tato para completar sua compreensão dos objetos que o cercavam e da realidade que se lhe apresentava (Sacks, 2006).

Diante dessas reações, o neurologista Oliver Sacks (2006), que acompanhava Virgil e estudava os efeitos neurológicos do retorno de sua visão, fez algumas reflexões:

> Um dos maiores conflitos de Virgil, como em todos os que acabam de recobrar a visão, era a incômoda relação entre tato e visão – sem saber quando tocar ou olhar. Isso era óbvio em Virgil desde o dia da operação e muito evidente no dia em que o vimos, quando mal conseguia ficar com as mãos longe do brinquedo de formas para crianças, ansiava tocar os animais e desistiu de cortar sua comida. *Seu vocabulário, toda a sua sensibilidade e sua imagem do mundo eram expressos em termos táteis – ou, pelo menos, não visuais. Ele era, ou tinha sido até a operação, uma pessoa inteiramente tátil. Foi demonstrado que em surdos de nascença (especialmente se sempre se comunicaram pela linguagem dos signos) algumas das partes auditivas do cérebro são relocadas para uso visual. Também ficou provado que em cegos que leem em braile o dedo leitor tem uma representação excepcionalmente grande nas partes táteis do córtex cerebral.* É *de se suspeitar que as partes táteis (e auditivas) do córtex são alargadas nos cegos e podem até se expandir para o que normalmente* é *o córtex visual.* O que sobra do córtex visual, sem o estímulo visual, pode ficar em grande parte sem se desenvolver. Parece provável que tal diferenciação do desenvolvimento cerebral acompanhe a perda de um sentido na infância e a intensificação compensatória de outros sentidos. (Grifos acrescidos)

Como se extrai das reflexões de Oliver Sacks acima transcritas, é comum que as pessoas sem deficiência julguem que uma pessoa com deficiência precisa lidar com a ausência de algum sentido, ou mesmo com a falta de alguma capacidade.

Porém, o que a ciência mostra é que a pessoa com deficiência em muitos aspectos pode ter outros sentidos e habilidades muito mais apurados pela ausência ou redução de alguma capacidade ou sentido que lhe atravessa. E é justamente na superpotência dos sentidos e habilidades, que ela desenvolveu por conta daquela ausência, que está seu diferencial, sua contribuição para o coletivo e sua *expertise* para realizar determinados trabalhos.

Assim, precisa-se apurar o olhar, e aqui se utiliza "olhar" em sentido figurado, pois o próprio Virgil, ainda que cego visualmente, enxergava muito antes mesmo de realizar a cirurgia que restabeleceu sua capacidade visual.

É *fundamental apurar o olhar para compreender que uma pessoa com deficiência muito tem a contribuir e enriquecer o ambiente de trabalho e o quadro de funcionários de uma empresa*. Não há nada mais fantástico na essência

da natureza humana do que a sua diversidade pela diferença de habilidades, sensibilidades e sentidos aguçados entre as pessoas.

Sobre a aplicação destas premissas às relações de trabalho, o artigo 8º da referida Convenção Internacional sobre Direitos da Pessoa com Deficiência estabelece como compromisso dos Estados signatários o dever de "*promover o reconhecimento das habilidades, dos méritos e das capacidades das pessoas com deficiência e de sua contribuição ao local de trabalho e ao mercado laboral*".

Em seguida, a Convenção prevê disposições específicas sobre trabalho e emprego da pessoa com deficiência em seu artigo 27, estatuindo que os Estados-Partes devem não apenas reconhecer os direitos das pessoas com deficiência terem um trabalho, mas garantir "*o direito* à *oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência*".

Ainda no artigo 27, a Convenção Internacional retoma como dever dos Estados justamente a reflexão do início deste artigo: a pessoa com plena autonomia hoje pode, amanhã, ou ainda hoje mais tarde, se tornar uma pessoa com deficiência.

Nesse sentido, o artigo 27, item 1, da Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência determina que "[...] *os Estados Partes salvaguardarão e promoverão a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego*, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de, entre outros: [...]". Em seguida, estabelece as seguintes medidas a serem adotadas:

> *Proibir a discriminação baseada na deficiência* com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, *inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho*;
>
> Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho;
>
> Assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos trabalhistas e sindicais, em condições de igualdade com as demais pessoas;
>
> Possibilitar às pessoas com deficiência o acesso efetivo a programas de orientação técnica e profissional e a serviços

de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado;

Promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como assistência na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno ao emprego;

Promover oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas e estabelecimento de negócio próprio;

Empregar pessoas com deficiência no setor público;

Promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas;

Assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho;

Promover a aquisição de experiência de trabalho por pessoas com deficiência no mercado aberto de trabalho;

Promover reabilitação profissional, manutenção do emprego e programas de retorno ao trabalho para pessoas com deficiência.

2. Os Estados Partes assegurarão que as pessoas com deficiência não serão mantidas em escravidão ou servidão e que serão protegidas, em igualdade de condições com as demais pessoas, contra o trabalho forçado ou compulsório.

Como se extrai deste rol de deveres atribuídos aos Estados signatários da Convenção Internacional sobre Direitos da Pessoa com Deficiência, são imperativas *as políticas públicas que promovem a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho*. Com esse propósito, o art. 93 da Lei nº 8.213/91 dispõe:

> 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%.

Como se observa, a obrigação de cumprir uma cota com trabalhadores PCD só alcança empresas de maior estatura, uma vez que contam com maior

aporte de recursos financeiros e estruturas capazes de integrar e incluir mais diversidade em seu quadro de funcionários.

Em seguida, o § 1º do art. 93 prevê que "*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".

Toda esta sistemática busca garantir que as cotas para PCD sejam sempre cumpridas, sem vácuo temporal.

Além dessas disposições, é importante compreender que é dever do Estado, por meio de sua legislação, criar uma estrutura normativa que promova também a construção de experiência de trabalho para pessoas com deficiência, o que abarca a *aprendizagem para PCD*.

Nesse ponto, é fundamental trazer o escólio da magistrada e pesquisadora Tereza Alvim Gemignani (2019) ao esclarecer que é "importante pontuar que não pode haver sobreposição de cotas, pois as situações jurídicas são distintas".

O respaldo legal para este entendimento está expressamente positivado no art. 93, § 3º, da Lei nº 8.213/91, ao afirmar que "para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943".

Neste contexto, não é demasiado lembrar que a *política de cotas* tanto do aprendiz, quanto da PCD, bem como do aprendiz PCD se insere num conjunto de ações afirmativas que visam a promover a *igualdade material* entre os indivíduos e, por conseguinte, confere *efetividade aos postulados fundamentais da dignidade humana e da isonomia*.

Ao debater o princípio da igualdade perante a prática das ações afirmativas, Ronald Dworkin destaca que o princípio da igualdade inclui garantir condições para que pessoas com deficiências físicas e/ou mentais tenham paridade de armas, ou "recursos extras" para alcançar a efetividade de seus direitos. Nesse sentido, explica:

> Admiti, no início, *a atratividade imediata da ideia de que a igualdade genuína* é *a igualdade de bem-estar*. Um aspecto dessa atração imediata pode muito bem ter sobrevivido às diversas dúvidas que levantei, *que* é *a força* óbvia *da igualdade de bem-estar para explicar por que as pessoas com deficiências físicas ou mentais [...] devem ter recursos extras*. Decerto isso se dá porque estão capacitadas a

> alcançar menos do que recai no âmbito de "bem-estar" do que outros estão com a mesma parcela de recursos. Talvez nos preocupemos com os deficientes porque são capazes de obter menos satisfação ou êxito relativo ou total, ou talvez alguma combinação desses fatores, ou todos.
>
> [...]
>
> *Não há transgressão* à *cláusula da igual proteção quando algum grupo perde uma decisão importante sobre os méritos do caso ou por intermédio da política, mas quando sua perda resulta de sua vulnerabilidade especial ao preconceito,* à *hostilidade ou aos estereótipos e* à *sua consequente situação diminuída – cidadania de segunda classe – na comunidade política* (Dworkin, 2013). (Grifos acrescidos)

A implementação desses "recursos extras" na forma das cotas não fere o princípio da igualdade, como defendido por Ronald Dworkin, na medida em que *busca compensar outros pontos de vulnerabilidade das pessoas com deficiência, calcados em grande medida em preconceitos e discriminações negativas* que sofrem ao longo do caminho da vida.

4 Cotas para aprendizes e pessoas com deficiência e os limites da negociação coletiva

Conforme o último Censo do IBGE, de 2022, há no Brasil 17,5 milhões de pessoas com deficiência em idade para trabalhar, correspondendo a 10% da população com 14 anos ou mais, sendo que desse total apenas 5,1 milhões estão no mercado de trabalho e 12,4 milhões estão fora do mercado (Brasil, IBGE).

Os dados estatísticos demonstram que a realidade fática vigente no Brasil ainda está muito distante da igualdade proclamada pela Constituição da República de 1988, pela Convenção Internacional de Direitos da Pessoa com Deficiência ou pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência, razão pela qual se torna ainda mais necessária e imperativa a política pública na forma de cotas para PCDs.

Nesse contexto fático e jurídico, é fundamental registrar que as normas coletivas a serem negociadas precisam observar tanto a diretriz constitucional e convencional, quanto a determinação legal sobre as cotas de PCDs nas relações de trabalho, sob pena de tais pactuações serem nulas de pleno direito.

Essa compreensão pode ser extraída tanto do art. 611-B, inciso XXII, da CLT (incluído pela Reforma Trabalhista), quanto dos próprios fundamentos que compõe as *razões de decidir do Tema nº 1.046 da Tabela de Repercussão Geral do E. STF*.

O art. 611-B da CLT estabelece um rol de temas que NÃO PODEM SER objeto de negociação coletiva. Dentre esse rol, encontra-se a "*proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência*".

Como já explanado neste artigo, as ações afirmativas positivadas na forma de cotas para contratação de trabalhadores PCDs são um modo de garantir a inclusão deste grupo no mercado de trabalho diante de um contexto fático que estruturalmente as exclui por critérios de discriminação e preconceito.

Assim, uma norma coletiva que tenha como propósito isentar certo ramo econômico de cumprir a cota de pessoas com deficiência de seu quadro de funcionários acaba por violar a literalidade do art. 611-B, inciso XXII, da CLT.

De igual modo, normas coletivas que buscam descontar da base de cálculo da cota de PCDs empregados que desempenhem atividades incompatíveis com certos tipos de deficiência também descumprem a legislação, na medida em que restringem ainda mais o rol de possibilidades para as pessoas com deficiência se inserirem no mercado de trabalho remunerado formal, sem qualquer amparo legal ou constitucional para tanto.

O fato de certos tipos de deficiência física ou mental serem incompatíveis com o exercício de determinadas funções ou profissões não impede que o grupo de funcionários desta categoria seja computado na base de cálculo da cota de PCDs. Isso porque as pessoas com deficiência podem ser realocadas em outros setores da empresa de transporte de valores, por exemplo, no setor administrativo.

Nesse sentido, fundamental registrar mais uma vez a manifestação da AGU na ADI 7.668, ainda pendente de julgamento pelo E. STF, ao afirmar:

> Em primeiro lugar, *a legislação em exame acomoda a possibilidade de eventual alocação de PCD* e jovens aprendizes *em funções administrativas ou de suporte que não ofereçam riscos.* Desse modo, as empresas de transporte de valores devem adaptar suas práticas de inclusão, direcionando esses indivíduos para atividades compatíveis com suas capacidades, garantindo sua segurança e integridade física. (Brasil, STF).

A manifestação da AGU está em perfeita harmonia com a própria definição de deficiência apresentada pela Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência e pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência, na medida em que considera como premissa que é o ambiente e a estrutura da empresa que precisam se adaptar para incluir o trabalhador PCD e não o contrário. Não é o trabalhador com deficiência que precisa se adequar para que a cota de PCDs seja cumprida por uma categoria econômica.

Ainda nesta linha, além da previsão no art. 611-B da CLT, nos fundamentos do voto do Exmo. Ministro Gilmar Mendes, Relator do Tema nº 1.046 da Tabela de Repercussão Geral, restou expressa a impossibilidade de negociação coletiva dispor sobre cotas para PCDs. Veja-se:

> Em 31 de maio de 2022, *neguei pedidos de tutela provisória incidental requeridos para que fosse aplicado o tema 1.046 a demandas que versam sobre cláusulas de acordos e de convenções coletivas referentes* à *cota legal destinada* à *aprendizagem profissional de jovens e a políticas públicas de inclusão da pessoa com deficiência. Reitero, nesse ponto, que tais questões não guardam estrita relação com o apreciado na presente demanda***.** (Grifos acrescidos)

Mais adiante, na fundamentação, o Exmo. Ministro Gilmar Mendes ainda reitera o mesmo comando:

> Por outro lado, considero oportuno assentar que a discussão travada nos presentes autos não abrange a validade de políticas públicas de inclusão da pessoa com deficiência e dos jovens e adolescentes no mercado de trabalho, que são definidas em legislação específica.

Na mesma linha do julgamento vinculante proferido pelo E. Supremo Tribunal Federal, tem se orientado a jurisprudência do Eg. Tribunal Superior do Trabalho ao reconhecer a *impossibilidade da exclusão da categoria dos empregados que transportam valores da base de cálculo de pessoa com deficiência, sendo vedada, inclusive, transação a respeito*. Nesse sentido, menciono precedentes da Seção de Dissídios Coletivos do TST:

> RECURSO ORDINÁRIO EM *AÇÃO ANULATÓRIA.* FAZENDA BRASILEIRO DESENVOLVIMENTO MINERAL LTDA. [...] *CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA. LIMITAÇÃO DA BASE DE CÁLCULO DA COTA DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA.* 1 – A cláusula em debate restringia a base de cálculo da cota de pessoa com deficiência ao quantitativo de trabalhadores da administração, excluindo os trabalhadores das minas de subsolo do cômputo. 2 – O acórdão do TRT julgou procedente a ação anulatória para: "declarar a nulidade da Cláusula 40ª (Quadragésima) [...] em face da ausência de legitimidade para transigir sobre matéria relativa a interesses difusos de trabalhadores não empregados, no caso, pessoas com deficiência". 3 – *A jurisprudência da SDC já se firmou no sentido de declarar a nulidade de cláusula que trata de matéria estranha ao* âmbito *das relações bilaterais de trabalho por afronta ao art. 611 da CLT, como* é *o caso da cota de pessoas*

com deficiência. 4 – Registre-se, ademais, que a norma impugnada encontra-se fixada em instrumento normativo que vigorou pelo período de 01/08/2022 a 31/07/2024, portanto, já na vigência da Lei nº 13.467/2017, que, por sua vez, considera objeto ilícito de negociação qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência (art. 611-B, XXII, da CLT). 5 – *Acrescenta-se que não há falar em contrariedade ao Tema 1.046 de Repercussão Geral do STF. No julgamento da matéria, constou no voto do Ministro Gilmar Mendes, relator, que não se aplica a tese vinculante a demandas que versam sobre cláusulas de acordos e de convenções coletivas referentes* à *cota legal destinada* à *aprendizagem profissional de jovens e a políticas públicas de inclusão das pessoas com deficiência, que são definidas em legislação específica*. Partindo desta premissa, o STF, ao apreciar reclamações, tem entendido pela não aderência da controvérsia ao Tema nº 1.046. 6 – Nega-se provimento. (ROT-620-46.2023.5.05.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, DEJT 24/02/2025)

RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO ANULATÓRIA, INTERPOSTO PELO SINDICATO PATRONAL. I) CLÁUSULAS 52ª e 53ª. *LIMITAÇÃO DA BASE DE CÁLCULO DAS COTAS DE APRENDIZES E DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIA FÍSICA. AUSÊNCIA DE LEGITIMIDADE DOS SINDICATOS PATRONAL E OBREIRO PARA DISPOREM SOBRE MATÉRIA QUE ENVOLVE PESSOAS QUE NÃO REPRESENTAM.* RECURSO DESPROVIDO, POR FUNDAMENTO DIVERSO. 1. *A SDC desta Corte firmou o entendimento de que os Sindicatos obreiro e patronal não detêm legitimidade para dispor sobre matéria alusiva aos interesses difusos dos trabalhadores, tal como ocorre na hipótese da limitação da base de cálculo da cota de deficientes e aprendizes, por se tratar de matéria que afeta aos trabalhadores empregáveis (pessoas indeterminadas) e não aos já empregados, sob pena de, ao regulamentar a matéria em norma coletiva, incorrer em manifesta afronta ao art. 611 da CLT.* 2. *In casu*, o TRT da 4ª Região julgou procedentes os pedidos da ação anulatória, para anular as Cláusulas 52ª e 53ª da CCT de 2021/2023, que tratam, respectivamente, da base de cálculo das cotas de aprendizes e de portadores de deficiência física, ao fundamento de que: *a) a contratação de aprendizes não se traduz em faculdade dos empregadores, mas em dever legal previsto no art. 429 da CLT, deven-*

> *do ser levado em consideração o disposto no art. 10 do Decreto 5.598/05, sendo que o pactuado fere disposição legal explícita, devendo, portanto, a função de vigilante ser incluída na base de cálculo da cota de aprendizes a serem contratados; b) a matéria alusiva* à *contratação de pessoas com deficiência está expressamente prevista em lei e não permite que as Partes transijam, convencionando de forma diversa, sendo que, analisada caso a caso, as necessidades especiais do empregado não podem impedir o pleno exercício de sua profissão, mas, por outro lado, a mera existência de uma "necessidade especial" não pode ser* óbice *para o desempenho de qualquer profissão, conforme jurisprudência pacificada do TST.* 3. Sucede que, diante da pacificação da matéria em apreço no âmbito da SDC desta Corte, o recurso merece ser desprovido, mas por fundamento diverso. Recurso ordinário desprovido, por fundamento diverso, no aspecto. (ROT-0020822-08.2022.5.04.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, DEJT 19/04/2024)

Idêntica orientação tem se aplicado nas Turmas do Eg. TST, como nos precedentes: AIRR-1892-37.2012.5.09.0651, 1ª Turma, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa, DEJT 10/08/2018; Ag-AIRR-10803-20.2019.5.15.0071, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 20/10/2023; Ag-AIRR-986-75.2013.5.09.0016, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 06/10/2023; TutCautAnt-1000401-20.2024.5.00.0000, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhães Arruda, DEJT 11/12/2024; RR-514-33.2012.5.01.0016, 7ª Turma, Relator Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes, DEJT 10/11/2023; RR-21036-71.2019.5.04.0204, 8ª Turma, Relatora Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes, DEJT 07/02/2022.

5 Ponderação no exercício da prestação jurisdicional: a não punição da tentativa frustrada no cumprimento de cotas para aprendizes e PCDs

É compreensível que esta demanda coletiva surja em setores que encontram dificuldades no recrutamento de PCDs, uma vez que a fiscalização contundente e firme do Ministério do Trabalho produz a lavratura de auto de infração com cominação de multa quando as cotas legais não são devidamente cumpridas, ou mesmo pelo ajuizamento de ação civil pública pelo Ministério Público do Trabalho requerendo indenização por danos morais coletivos.

Ocorre que nesse caso há uma ponderação no exercício jurisdicional e o Eg. TST vem admitindo a anulação do auto de infração ou mesmo tem julgado improcedentes os pedidos da ação civil pública, quando resta cabalmente com-

provado que a empresa envidou todos os esforços para o cumprimento da cota de PCDs e aprendizes. Cita-se como exemplo julgado da relatoria da Exma. Ministra Morgana de Almeida Richa:

> RECURSO DE REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. *CUSTOS LEGIS*. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. *AÇÃO ANULATÓRIA DE AUTO DE INFRAÇÃO. OBRIGAÇÃO DE CONTRATAR PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA.* PERCENTUAL MÍNIMO PREVISTO NO ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. 1. Cuida-se de ação anulatória da dívida ativa, com o fito de ver invalidado o Auto de Infração nº 18.529.241, lavrado contra a sociedade empresária demandante em 4.7.2011, e, em consequência, que seja excluída a multa arbitrada, em razão do descumprimento do art. 93 da Lei nº 8.213/91, relativo à quota de contratação de empregados reabilitados ou com deficiência. 2. *Na esteira da jurisprudência desta Corte Superior, cabe ao empregador demonstrar o cumprimento das exigências do art. 93 da Lei nº 8.213/91. Contudo, tem-se afastado a responsabilidade da empresa quando evidenciados esforços comprovadamente empenhados, mas que não obtiveram sucesso na contratação de pessoas com deficiência.* 3. No caso dos autos, o Tribunal Regional, analisando o conjunto probatório, concluiu que "a empresa demonstrou que, ao longo dos anos, contratou vários empregados portadores de deficiência", além de ter comprovado o empenho em realizar diligências efetivas para alcançar a cota mínima de contratação de pessoas com deficiência. Entretanto, *constatou que, apesar do evidente esforço, não houve resultados satisfatórios, por fatores alheios* à *vontade da demandante, especialmente a falta de candidatos interessados em ocupar o percentual de vagas previsto no art. 93 da Lei nº 8.213/1991, inviabilizando o cumprimento da cota legal.* 4. Cumpre ressaltar que o TRT adotou e transcreveu, no acórdão, os fundamentos da sentença, destacando que, *"conforme se observa na vasta prova documental adunada (fls. 42/46, 49/60, 69/72, 79/100), a empresa demonstrou que, ao longo dos anos, contratou vários empregados portadores de deficiência e envidou esforços suficientes para cumprir o percentual previsto na citada norma inclusiva, mediante divulgação de vagas e anúncios em jornais de grande circulação, em diferentes cidades, bem como em diversas mídias digitais (Facebook, sítio do PCD Brasil, etc.), sendo que não houve*

> *interesse de candidatos em número suficiente". Ademais, verificou que "não veio aos autos qualquer evidência no sentido de que a autora tenha se recusado a manter em seus quadros empregado que tenha adquirido deficiência e seja beneficiário da reabilitação. Ao revés, como já mencionado alhures, a acionante comprovou haver contado com reabilitados ou portadores de deficiência em seu quadro de pessoal"*. Assim, confirmou ser incontroverso que "a empresa buscou atender ao preceito constitucional regulamentado pelo art. 93 da Lei nº 8.213/91", de modo que "não deve ser responsabilizada pela falta de preparo específico ou de interesse por parte dos trabalhadores, inclusive diante das políticas assistenciais". 5. Tal quadro fático é insuscetível de revisão em sede extraordinária, nos termos da Súmula 126/TST. 6. Nesse contexto, o acórdão, nos moldes em que proferido, está em harmonia com a jurisprudência desta Corte, atraindo a incidência do art. 896, § 7º, da CLT e da Súmula 333/TST. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. (RR-856-19.2015.5.06.0010, 5ª Turma, Relatora Ministra Morgana de Almeida Richa, DEJT 19/05/2025)

Idêntico entendimento tem sido confirmado pela C. Subseção de Dissídios Individuais I do TST:

> [...] 2. *AÇÃO CIVIL PÚBLICA. VAGAS DESTINADAS A PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. PREENCHIMENTO. ART. 93 DA LEI 8.213/91.* MULTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. ABSOLVIÇÃO. 2.1. Conquanto seja ônus da empregadora cumprir a exigência prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/91, ela não pode ser responsabilizada pelo insucesso, quando comprovado que desenvolveu esforços para preencher a cota mínima, sendo indevida a multa, bem como a condenação no pagamento de indenização por dano moral coletivo. 2.2. A empresa com 100 ou mais empregados deverá preencher de 2% a 5% de seus cargos com "beneficiários reabilitados" ou com pessoas portadoras de deficiência. *Entretanto,* in casu*,* é *descabida a condenação ao pagamento de multa e indenização por dano moral coletivo em face do não cumprimento da exigência prevista no art. 93 da Lei 8.213/91, uma vez que ficou comprovado que a empresa empreendeu esforços a fim de preencher o percentual legal de vagas. Recurso de Embargos de que se conhece e a que se dá provimento para totalmente improcedente os pedidos formulados na Ação Civil Pública*. (TST-ED-E-ED-RR-658200-89.2009.5.09.0670, Subseção

I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro João Batista Brito Pereira**,** DEJT 19/12/2016)

O fundamental a se admitir como regra de conduta é o propósito e a intenção de se cumprir a legislação vigente, que se direciona para incluir pessoas com deficiência e jovens no mercado de trabalho formal remunerado.

Os desafios, as dificuldades e os dilemas sempre existirão, pois fazem parte da complexidade da vida.

Porém, esforços têm sido envidados para que perspectivas sejam vislumbradas. A sociedade civil tem buscado organizar sistemas de comunicação que promovam o encontro entre as empresas que estejam empenhadas em cumprir as cotas de PCD e os trabalhadores com deficiência, de modo a garantir o efetivo respeito aos princípios constitucionais da igualdade, da não discriminação e da inclusão, para que se concretize materialmente o Estado Democrático de Direito também no âmbito da iniciativa privada e, assim, as empresas cumpram sua função social.

Nesse sentido, é fundamental que os atores sociais busquem utilizar a tecnologia da comunicação a favor da inclusão de todos no mercado de trabalho remunerado.

6 Conclusão

Por fim, para concluir, invoca-se trecho da obra *Ensaio sobre a Cegueira*, do grande escritor português José Saramago para reflexão. Em um diálogo, assim dispõe:

> – Por que foi que cegamos?
>
> – Não sei, talvez um dia se chegue a conhecer a razão,
>
> – Queres que te diga o que penso?
>
> – Diz!
>
> – Penso que não cegamos, penso que estamos cegos, Cegos que veem,
>
> – Cegos que, vendo, não veem.

Muitas vezes as pessoas que *não* são enquadradas como PCDs tendem a achar que a limitação está naquele que não possui algum sentido ou sofre restrições à sua plena existência por não estar o ambiente que o circunda adaptado às suas características inatas ou adquiridas.

Porém, a real deficiência está em quem não consegue compreender a riqueza de talentos, habilidades e aguçados sentidos daqueles que são definidos como PCDs.

Referências

BRASIL. IBGE. Pessoas com deficiência 2022: PNAD Contínua. Divulgação dos resultados gerais. *Agência de Notícias*. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/0a9afaed04d79830f73a16136dba23b9.pdf.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *ADI 7.668*. Manifestação AGU.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *RRAg-884-74.2016.5.09.0654.* 2ª Turma, Relatora Ministra Liana Chaib, DEJT 01/03/2024.

DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. São Paulo: LTr, 2006.

DWORKIN, Ronald. *A virtude soberana*: a teoria e a prática da igualdade. 3. ed. São Paulo: WMF, 2013.

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta. Aprendizagem profissional e inclusão das pessoas com deficiência (PCD) no mercado de trabalho – principais aspectos e controvérsias. *In*: GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel. *A nova lei do motorista profissional e os direitos fundamentais*: análise específica e contextualizada das Leis nºs 12.619/2012 e 13.103/2015. 3. ed. São Paulo: LTr, 2019.

HABERMAS, Jürgen. *O futuro da natureza humana*: a caminho de uma eugenia liberal? São Paulo: Martins Fontes, 2010.

SACKS, Oliver. *Um antropólogo em Marte*: sete histórias paradoxais. São Paulo: Companhia das Letras, 2006.

SANDEL, Michel. *A tirania do mérito*: o que aconteceu com o bem comum? 2. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2020.

Como citar este texto:
CHAIB, Liana. A inclusão de aprendizes e pessoas com deficiência no mercado de trabalho: desafios e perspectivas. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 3, p. 227-249, jul./set. 2025.