UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE
INSTITUTO DE BIOLOGIA
CURSO DE MESTRADO PROFISSIONAL EM DIVERSIDADE E INCLUSÃO

MARIA CRISTINA BARBOSA MENDES

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:

Podcast sobre novos projetos de inclusão

Dissertação submetida a Universidade Federal Fluminense visando à obtenção do grau de Mestre em Diversidade e Inclusão

Orientadores: Dra. Ruth Maria Mariani Braz
Dr. Sergio Crespo Coelho da Silva Pinto

NITERÓI
2021

MARIA CRISTINA BARBOSA MENDES

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:

Podcast sobre novos projetos de inclusão

Trabalho desenvolvido no Projeto de Extensão Escola de Inclusão e no Curso de Mestrado Profissional em Diversidade e Inclusão da Universidade Federal Fluminense

Dissertação submetida à Universidade Federal Fluminense como requisito parcial, visando à obtenção do grau de Mestre em Diversidade e Inclusão.

Orientador(es): **Dra. Ruth Maria Mariani Braz**
Dr. Sergio Crespo Coelho da Silva Pinto

FICHA CATALOGRÁFICA A SER REQUERIDA NA BIBLIOTECA CENTRAL DO VALONGUINHO APÓS A CONCLUSÃO DA DISSERTAÇÃO

MARIA CRISTINA BARBOSA MENDES

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:

Podcast sobre novos projetos de inclusão

Dissertação submetida à Universidade Federal Fluminense como requisito parcial visando à obtenção do grau de Mestre em Diversidade e Inclusão.

Banca Examinadora:

Prof./a Dr./a [Ruth Maria Mariani Braz] – (Presidente da Banca)

Prof./a Dr./a [Manuel Gustavo Leitão Ribeiro] – UFF

Prof./a Dr./a [Nome Completo do Membro Titular 2] – UFF

Prof./a Dr./a [Aline Araújo Passos] – UFJF

Prof./a Dr./a [Sérgio Crespo Coelho da Silva Pinto] –Co- Orientador UFF/CMPDI

Prof./a Dr./a [Dagmar Mello e Silva (Membro Suplente e/ou Revisor/a] – UFF

Ao Movimento de Luta das Pessoas com Deficiência, principalmente aos amigos de Cabo Frio – por me ensinar, todos os dias, o que é sair do armário da deficiência; como o passado foi forjado no suor e nas lágrimas de muitos e como o futuro depende também de sorrisos e da postura de cada um, para se construir um amanhã melhor.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos aqueles que me fazem movimentar para poder sentir aquilo que é necessário para nos libertar, fazendo valer as palavras de Rosa Luxemburgo que já dizia que “quem não se movimenta, não sente as correntes que o prendem”.

Em especial meu sincero agradecimento à minha querida orientadora, agora amiga para o resto da vida, Dra. Ruth Mariani e meu coorientador, Dr. Sérgio Crespo, a quem pretendo aporrinhar para sempre. Agradeço também às queridas professoras Miriam Balestro e Aimi Tanikawa da banca de qualificação deste projeto de pesquisa.

Agradeço, com afeto e apreço, aos professores que se dispuseram a participar da banca de defesa, trazendo suas contribuições para a construção coletiva e contínua da pesquisa.

Meu profundo e sincero obrigado a amiga Juliana Mulatinho que apresentou o edital de seleção do CMPDI - na certeza de que esse era o meu caminho. Essa menina, que me conhece tão bem, acompanhou cada passo dessa jornada e merece aplausos diários pela pessoa que é.

Obrigada, de coração, aos meus familiares, a cada amigo de luta, amigos de trabalho, amigos de curso, amigos professores, amigos participantes de projetos de pesquisa, galera do PGCTIn, tutores, alunos da graduação, coordenação e secretaria do CMPDI, intérpretes de libras, companheiros do Biotraduff, os quais deixo de nomear um a um, devido a minha “velhice” e também porque tenho certeza de que todos sabem que estão no meu coração, de modo permanente, com suas marcas particulares e indeléveis.

SUMÁRIO

Lista de abreviaturas, siglas e símbolos	**X**
Lista de ilustrações (Figuras e Tabelas)	**VIII**
Resumo	**XI**
Abstract	**XII**
1.Introdução	**1**
1.1 Da integração à inclusão	**1**
1.2 Da pessoa com deficiência	**8**
1.3 Da pessoa com deficiência no mercado de trabalho	**14**
1.4 Das políticas públicas inclusivas	**24**
2.Objetivos	**27**
2.1 Objetivo geral	**30**
2.2 Objetivos específicos	**30**
3.Material e Métodos	**31**
3.1 Levantamento Bibliográfico	**32**
3.2 Projetos de Inclusão	**33**
3.3 Entrevistas	**33**
4.Resultados e Discussão	**39**
4.1 A pesquisa bibliográfica	**39**
4.2 Os projetos de inclusão	**81**
4.3 As entrevistas	**94**
5. Considerações Finais	**108**
5.1 Conclusões	**108**
5.2 Perspectivas	**109**
6.Referências Bibliográficas	**111**
7. Apêndices e Anexos	**121**
7.1 Anexos	**121**

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

LISTA DE FIGURAS

Página

Figura 1: Informações sobre a Pnad contínua – subdivisões do mercado de trabalho 16

Figura 2: Evolução dos vínculos, em número índice, de trabalhadores com e sem deficiência 20

Figura 3: Visualização da tela do software Audacity 35

Figura 4: Visualização da tela do Webcaptioner 36

Figura 5: Poder Judiciário - Fluxo Processual 69

LISTA DE QUADROS

Página

Quadro 1: Programas de trabalho para promoção dos direitos das pessoas com deficiência 25

Quadro 2: Resultado das pesquisas das palavras-chave na Plataforma Google Acadêmico com indicação de título, autoria e caminho para acesso online - organizada em 23 de janeiro de 2021 39

Quadro 3: Resultado das pesquisas das palavras-chave na Plataforma Capes com indicação de título, autoria e caminho para acesso online - organizada em 23 de janeiro de 2021 53

Quadro 4: Processos encontrados no STF relacionados às PCDs 69

Quadro 5: Resultado das pesquisas no TRT1 74

LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E SÍMBOLOS

Art. – Artigo
ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas
BPC – Benefício de prestação continuada
DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
Dr. – Doutor
CID – Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde
CIF – Classificação Internacional da Funcionalidade Incapacidade e Saúde
CIPJ – Centros de Inteligência do Poder Judiciário
CNJ – Conselho Nacional de Justiça
CONADE – Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência
CONEP – Comissão Nacional de Ética em Pesquisa
CPB – Comitê Paralímpico Brasileiro
CEPDE – Conselho Estadual para a Política de Integração da Pessoa Portadora de Deficiência
CSJT – Conselho Superior da Justiça do Trabalho
IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
LBI – Lei Brasileira de Inclusão
LOAS – Lei Orgânica da Assistência Social
MPT – Ministério Público do Trabalho
OIT – Organização Internacional do Trabalho
PCD – Pessoa com Deficiência
Prof. – Professor
SEPRT – Secretaria Especial de Previdência e Trabalho
SINE – Serviço Nacional de Emprego
SIT – Secretaria de Inspeção do Trabalho
SNDPD - Secretaria Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência
STF – Supremo Tribunal Federal
TCLE – Termo de consentimiento livre e esclarecido
TRT – Tribunal Regional do Trabalho
TRT1 – Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região (Rio de Janeiro)
TST – Tribunal Superior do Trabalho
UFF – Universidade Federal Fluminense

RESUMO

Analisar o hiato existente entre o vasto arcabouço jurídico nacional e a real inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é a proposta da presente pesquisa, que contextualiza historicamente o processo legislativo dos instrumentos normativos relacionados às demandas de inclusão; aponta projetos relacionados à efetivação destes direitos e propõe correções de curso para garantir a efetividade de políticas públicas focadas na autonomia e dignidade do trabalhador. O projeto analisa dados coletados no estado do Rio de Janeiro, focaliza demandas judiciais propostas após a entrada em vigor da Lei Brasileira de Inclusão e verifica o atual cenário de inter-relação institucional entre os órgãos atuantes nos procedimentos de curadoria, fiscalização e judicialização de demandas coletivas envolvendo pessoas com deficiência. Ao analisar casos de marginalização, sub empregabilidade e conflitos na seara trabalhista, a pesquisa objetiva verificar as possibilidades de dinamizar o papel da pessoa com deficiência trabalhadora. Relaciona, ainda, o resultado de ações judiciais e procedimentos preparatórios com o contingente de vagas criadas com base na lei de cotas e verifica, para além dos índices de contratação, a permanência desse segmento no mercado de trabalho. Como resultado, o projeto pretende apresentar a estrutura de um curso de capacitação, voltado para os servidores do Judiciário Trabalhista fluminense, que permita a formação continuada de magistrados e servidores, enquanto multiplicadores de ferramentas de estímulo à inclusão. A ideia principal deste curso, produto construído na pesquisa de mestrado, reside no fato de que a capacitação permite aos servidores conhecimento amplo e contato direto com exemplos concretos de projetos de inclusão que deram certo e podem, assim, ser replicados em seu ambiente de trabalho.

Palavras-chaves: Justiça do Trabalho, Inclusão, Mercado de Trabalho, Pessoa com Deficiência, Lei Brasileira de Inclusão e Acessibilidade.

ABSTRACT

To analyze the gap between the vast national legal framework and the real insertion of people with disabilities in the labor market is the proposal of the present research, that historically contextualizes the legislative process of the normative instruments related to the demands of inclusion; it points out projects related to the realization of these rights and proposes course corrections to guarantee the effectiveness of public policies focused on worker autonomy and dignity. The project analyzes data collected in the state of Rio de Janeiro, focuses on judicial demands proposed after the entry into force of the Brazilian Inclusion Law and verifies the current scenario of institutional inter-relationship between the bodies acting in the curatorship, inspection and judicialization procedures collective actions involving people with disabilities. When analyzing cases of marginalization, underemployment and conflicts in the labor field, the research aims to verify the possibilities of boosting the role of the person with a working disability. It also relates the result of lawsuits and preparatory procedures with the contingent of vacancies created based on the quota law and verifies, in addition to hiring rates, the permanence of this segment in the labor market. As a result, the project intends to present the structure of a training course, aimed at the employees of the Labor Judiciary in Rio de Janeiro, which allows the continued training of employees, as multipliers of tools to encourage inclusion. The main idea of this course, a product built on master's research, lies in the fact that the training allows employees extensive knowledge and direct contact with concrete examples of inclusion projects that worked and can thus be replicated in their work environment.

Keywords: Labor Justice, Inclusion, Labor Market, People with Disabilities, Brazilian Law of Inclusion and Accessibility.

1. INTRODUÇÃO

1.1 DA INTEGRAÇÃO À INCLUSÃO

De modo semelhante ao que acontece na Educação (Mantoan, 2003), o mundo do trabalho vem noticiando a **integração** das pessoas com deficiência sem promover sua real **inclusão** (Silva, 2013).

Isso porque, a par de um vasto arcabouço normativo - que cria medidas coercitivas para a inserção laboral - sobressaem dificuldades práticas, relacionadas a eficiente remoção de barreiras e promoção de vínculos laborais duradouros. Assim:

> Os dois vocábulos — "integração'' e "inclusão" —, conquanto tenham significados semelhantes, são empregados para expressar situações de inserção diferentes e se fundamentam em posicionamentos teórico metodológicos divergentes (...) O processo de integração escolar tem sido entendido de diversas maneiras. O uso do vocábulo "integração" refere-se mais especificamente à inserção de alunos com deficiência nas escolas comuns, mas seu emprego dá-se também para designar alunos agrupados em escolas especiais para pessoas com deficiência, ou mesmo em classes especiais, grupos de lazer ou residências para deficientes (...) Quanto à inclusão, esta questiona não somente as políticas e a organização da educação especial e da regular, mas também o próprio conceito de integração. Ela é incompatível com a integração, pois prevê a inserção escolar de forma radical, completa e sistemática. Todos os alunos, sem exceção, devem freqüentar as salas de aula do ensino regular. O objetivo da integração é inserir um aluno, ou um grupo de alunos, que já foi anteriormente excluído, e o mote da inclusão, ao contrário, é o de não deixar ninguém no exterior do ensino regular, desde o começo da vida escolar (MANTOAN, 2003, p. 15-16).

Surge, portanto, como hipótese, a percepção de que novas medidas precisam ser construídas em cenários de **colaboração institucional**, aproximando organizações da sociedade civil com entidades públicas. Afinal, o dia a dia na Justiça do Trabalho vem demonstrando que se tornou indispensável, até mesmo por economicidade, concentrar esforços para solucionar demandas judiciais e administrativas.

Exemplos de novas políticas organizacionais, no Poder Judiciário, são os **Centros de Inteligência do Poder Judiciário** (CNJ, 2020), que atuam com o objetivo de identificar e propor tratamento adequado de demandas estratégicas ou

repetitivas e de massa, consoante disposto na Resolução nº 349/2020, do Conselho Nacional de Justiça.

Na resolução em comento, além do destaque atribuído ao princípio da eficiência, disposto no art. 37 da Constituição Federal, há menção expressa às metodologias inovadoras, inclusive com o fim de articular políticas e envolver segmentos do Poder Judiciário; prevenir o ajuizamento de ações; propor recomendações para uniformização de procedimentos e rotinas nos Tribunais, além de notas técnicas para aperfeiçoamento da legislação.

Além disso, a Resolução nº 230/2016 do CNJ é expressa (art. 22[1]) quanto à necessidade de articulação intersetorial das políticas públicas, com o fim de promover a inclusão, atenta à possibilidade de participação de organizações da sociedade civil, para maior aproximação entre as demandas dos setores público e privado.

A mesma resolução institui as Comissões Permanentes de Acessibilidade e Inclusão no âmbito do Poder Judiciário e destaca que, ao Poder Público e seus órgãos, cabe assegurar às pessoas com deficiência o pleno exercício de seus direitos, inclusive o direito ao trabalho.

Importante notar que, em 2019, no processo nº CSJT - PP - 3203 - 81. 2019. 5.90.0000, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho manifestou-se pela necessidade de se expedir resolução instituindo **Política Judiciária para Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho**. Considerou-se, na ocasião,

[1] Art. 22. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.
Parágrafo único. A colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio, observadas as seguintes diretrizes:
I - prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho;
II - provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho;
III - respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada;
IV - oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais;
V - realização de avaliações periódicas;
VI - articulação intersetorial das políticas públicas; e
VII - possibilidade de participação de organizações da sociedade civil.

a necessidade de “expedição de ato normativo nos mesmos moldes da Política Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho (Resolução CSJT nº 96/2012), bem como do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem (Ato CSJT nº 419/2013)”.

Em outras palavras, houve o reconhecimento da política de inclusão, enquanto política pública, no âmbito da Justiça do Trabalho. Esse movimento de aproximação indica a formulação de uma nova política, efetivamente inclusiva, capaz de atingir a todos os magistrados e servidores que lidam, diária e diretamente, com as demandas relacionadas às pessoas com deficiência.

Dentro do TRT1, otimizar a relação entre os diversos setores do Tribunal (TRT1, 2020) e promover a acessibilidade, de forma institucionalizada, são metas permanentes. Na atuação da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão do TRT1 são previstos:

> 1. Garantia de acessibilidade arquitetônica em todas as sedes, de acordo com as regras estabelecidas na Norma 9050 da ABNT;
> 2. Permissão de entrada e permanência de cães guias em todas as dependências dos respectivos órgãos;
> 3. Habilitação dos servidores em cursos de Língua Brasileira de Sinais - Libras, no sentido de capacitá-los para a comunicação com pessoas surdas, objetivando prover um atendimento inicial a estas, bem como a nomeação de intérprete sempre que figurar no processo pessoa com deficiência auditiva;
> 4. Produção e manutenção do material de comunicação de forma acessível, especialmente os websites e sistemas que utilizam a interface web;
> 5. Inclusão nos editais de concurso da reserva de cargos para as pessoas com deficiência, inclusive em concursos da Magistratura;
> 6. Realização de palestras e oficinas de conscientização dos magistrados e servidores acerca das pessoas com deficiência (TRT1, 2016, p. 7).

Atualmente, em um cenário de retração econômica e aprofundamento de mazelas sociais, especificamente na seara trabalhista, torna-se primordial aprimorarmos mecanismos de promoção de acessibilidade através da integração entre órgãos que condensam as demandas das PCDs.

> As últimas décadas registraram o ressurgimento da importância do campo de conhecimento denominado políticas públicas, assim como das instituições, regras e modelos que regem sua decisão, elaboração, implementação e avaliação. Vários fatores contribuíram para a maior visibilidade desta área. O primeiro foi a adoção de políticas restritivas de gasto, que passaram a dominar a agenda da maioria dos países, em especial os em desenvolvimento. A partir dessas políticas, o desenho e a execução de políticas públicas, tanto as econômicas como as sociais, ganharam maior visibilidade. O segundo fator é que novas visões sobre o

> papel dos governos substituíram as políticas keynesianas do pós-guerra por políticas restritivas de gasto. Assim, do ponto de vista da política pública, o ajuste fiscal implicou a adoção de orçamentos equilibrados entre receita e despesa e restrições à intervenção do Estado na economia e nas políticas sociais. Esta agenda passou a dominar corações e mentes a partir dos anos 80, em especial em países com longas e recorrentes trajetórias inflacionárias como os da América Latina. O terceiro fator, mais diretamente relacionado aos países em desenvolvimento e de democracia recente ou recém-democratizados, é que, na maioria desses países, em especial os da América Latina, ainda não se conseguiu formar coalizões políticas capazes de equacionar minimamente a questão de como desenhar políticas públicas capazes de impulsionar o desenvolvimento econômico e de promover a inclusão social de grande parte de sua população. Respostas a este desafio não são fáceis, nem claras ou consensuais (SOUZA, 2006, p. 21).

Não se pode negar a **transversalidade** da temática (ONU, 2013) que exige do aplicador do Direito o conhecimento (para além da retórica) das peculiaridades afetas à temática das pessoas com deficiência. Isso evidencia tanto a **multidisciplinaridade** no trabalho das questões relacionadas às PCDs, quanto a necessidade de participação de vários atores no processo de concretização das demandas desse grupo.

Nesse sentido, a necessidade jurídica de proteção da pessoa com deficiência aponta para “diálogos interdisciplinares, que invocam saberes da ciência do Direito, em suas variadas ramificações, e também de outras ciências” (Bellini, Araújo e Bara, 2018).

Vale destacar que o conceito de transversalidade surgiu na área educacional, indicando o tratamento de matérias de forma interdisciplinar e caminhou para a área das políticas públicas, como o tratamento interdepartamental, envolvendo ministérios, secretarias e institutos (IPEA, 2009). Com isso:

> (...) o conceito de transversalidade, em sentido estrito, pressupõe atuação interdepartamental e criação de fóruns horizontais de diálogo e tomada de decisão, em que conhecimentos, recursos e técnicas acumuladas em cada espaço institucional possam atuar em sinergia. Quando aplicado a políticas para grupos populacionais específicos, por exemplo, o conceito compreende ações que, tendo por objetivo lidar com determinada situação enfrentada por um ou mais destes grupos, articulam diversos órgãos setoriais, níveis da Federação ou mesmo setores da sociedade na sua formulação e/ou execução (IPEA, 2009, p. 780).

As práticas transversais concretas desenvolvem ações ou iniciativas que tratam das minorias, com práticas de **gestão lateral** e **articulação intersetorial**, com foco

específico para lidar com grupos vulneráveis, considerando cada cidadão, com seu sexo, raça ou idade e necessidades específicas (IPEA, 2009).

Assim, urgente se torna a qualificação dos magistrados e servidores públicos que irão, de fato, sugerir propostas de concretização de projetos inovadores, permitindo uma rede de articulação entre Poder Judiciário, Ministério da Economia (sobretudo entre Gerências Regionais do Trabalho e Auditores Fiscais do Trabalho) e Ministério Público do Trabalho.

Aproximar os servidores de uma visão compartilhada de interdependência permite um novo modelo de gestão, na qual são somados esforços cooperativos para o alcance de um objetivo comum – o que permite, inclusive, a definição das atribuições de cada agente de acordo com as habilidades de cada um (IPEA, 2009).

Acrescente-se a isso que tal política precisará compor as novas diretrizes da Lei Brasileira de Inclusão, dimensionar a importância do trabalho para autonomia da pessoa com deficiência e fomentar possibilidades de resguardo de garantias fundamentais em um contexto político de retirada de direitos.

Há de se considerar, ainda, que o espaço de discussão é deveras maior quando consideramos as mudanças emergentes no mundo do trabalho (Toni, 2003); as diferenças entre trabalho e emprego (Delgado, 2011); as novas formas de precarização do labor (Piketty, 2014); os novos cenários de empregabilidade (Peçanha, 2013); o trabalho intermitente (Da Rocha, 2019) e o fomento ao empreendedorismo (Tavares, 2018), como alternativas voltadas ao capital e não ao acolhimento social.

Não podemos nos esquecer do Projeto de Lei n° 6.159/2019 (cujo inteiro teor segue no anexo 7.2.1) - elaborado sem participação das entidades que representam as PCDs - e que esvazia o sistema de cotas. Tal projeto coloca em risco uma das mais importantes ações afirmativas de inclusão no mundo do trabalho, hoje, no Brasil.

Além disso, precisamos acompanhar o Projeto de Lei nº 1.052/2020[2], que prevê que as cotas sejam cumpridas com a contratação de pais ou responsáveis legais de crianças com deficiência, desvirtuando a proposta de inclusão do próprio trabalhador com deficiência.

Há, ainda, o Projeto de Lei nº 6.255/2019[3] que objetiva impedir a celebração de convênios, contratos ou licitações de empresas, que não cumprem a lei de cotas, com órgãos ou entidades da administração pública. Apesar de positivo, tal projeto recebeu uma emenda substitutiva para assegurar a possibilidade de a empresa "comprovar a inviabilidade do preenchimento da reserva de cargos" – o que pode colocar em risco a proposta original.

Historicamente, o movimento político das pessoas com deficiência, no Brasil, investe no processo de mudança cultural, voltado à cidadania, para o alcance da autonomia, da vida independente e da capacitação de lideranças alinhadas com o paradigma dos direitos humanos iguais para todos (Maior, 2017).

Nas três últimas décadas, observa-se estreita conexão entre as mobilizações sociais e os avanços alcançados na realização dos Direitos Humanos no Brasil. Com isso:

> (...) torna-se necessário o empoderamento da sociedade civil para denunciar as violações deste direito e ampliar o controle social do Sistema de Justiça, de modo que as garantias insculpidas em Tratados Internacionais, na Constituição Federal e legislações afetas ao DHAA sejam postas em prática pelos operadores do direito. A sociedade civil, mais empoderada, necessita expandir o controle social para além dos poderes Executivo e Legislativo, incidindo fortemente no Sistema de Justiça e suas responsabilidades para assegurar a progressividade e evitar os retrocessos deste direito, que gradualmente passa a ser assimilado pelos poderes públicos e por organizações da sociedade civil como uma construção histórica (FLORIANO, 2017, p.53).

Estamos enfrentando uma conjuntura de desmonte dos direitos dos trabalhadores: a Previdência social vem sofrendo ataques constantemente sob a justificativa de ser deficitária e a Reforma da Previdência avançou na consolidação dos planos neoliberais em sua busca por transformar os direitos previdenciários em mercadorias. Paralelamente, ocorreu a Reforma Trabalhista. A Justiça do Trabalho

[2] Para acompanhamento do projeto: https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/141251.
[3] https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2231618.

está sob constante ameaça, o sindicalismo enfraquecido e, portanto, o trabalhador encontra-se em uma situação de bastante fragilidade.

Evidência empírica da precarização do fator de produção trabalho é a fantástica e sem precedente concentração mundial de renda, ou seja, a atrofia do fator de produção trabalho e a hipertrofia do fator de produção capital.

> (...) o crescimento moderno, fundado no crescimento da produtividade e na difusão do conhecimento, permitiu evitar o apocalipse marxista e equilibrar o processo de acumulação do capital. Mas ele não modificou as estruturas profundas do capital - ou, ao menos, não reduziu de verdade sua importância macroeconômica em relação ao trabalho (PIKETTY, 2014, p. 229).

A ausência de punições ao descumprimento da lei de cotas, a falta de contrapartida social em casos de descumprimento da lei e, ainda, a possibilidade de burlar a aplicação da legislação protetiva agravam ainda mais o cenário do trabalhador com deficiência[4].

> A absorção dos portadores de deficiência no ambiente de trabalho exige um conjunto de forças que vai muito além do mero direito, garantido por uma lei civil que busca banir a discriminação. Forçar demais e, especialmente, em condições irreais pode levar os empresários a usar subterfúgios para não empregar ou, o que é pior, admitir por obrigação, marginalizando o portador de deficiência no local de trabalho e, criando contra ele um estigma mais forte do que tinha antes de trabalhar (PASTORE, 2000, p.18).

Não se pode desconsiderar, portanto, que as questões afetas às pessoas com deficiência são questões de direitos humanos (ONU, 2013) e, assim, exigem garantias inerentes à dignidade dessas pessoas. Espera-se, com isso, a **progressividade** desses direitos.

Vale destacar, ainda, que é preciso pensar a continuidade da vida da pessoa com deficiência, servindo como advertência que:

> (...) grande parte das políticas nacionais é segmentada – sejam políticas voltadas à educação, saúde, acessibilidade, por exemplo – e não engendra a possibilidade de um ciclo de vida “tradicional” com as devidas transições entre a família, escola, trabalho e idade adulta. Para tanto é fundamental promover arranjos que envolvam de forma ativa a comunidade como ente acolhedor das pessoas com deficiência. A experiência internacional tem mostrado que a maior parte dos programas bem sucedidos para as pessoas com deficiência têm foco no local ou no município para qualquer intervenção

[4] Veja, por exemplo, a notícia: https://www.conjur.com.br/2019-jun-09/justica-anula-multa-descumprimento-cota-deficiente.

> pública na área. É preciso, portanto, repensar as inter-relações entre famílias, comunidade e serviços públicos desejados. (...) Em um cenário onde as estatísticas sobre o tema são muitas vezes escassas, é preciso um mapeamento mais apurado dessa população e uma reflexão mais aprofundada no sentido de melhor dotar o poder público – ao menos do ponto de vista orçamentário – das condições mínimas para a oferta de serviços que visem à universalização da cidadania. Assegurar a acessibilidade e a realização dos direitos das pessoas com deficiência têm obviamente custos envolvidos e que precisam ser melhor quantificados, o que consequentemente pode levar a políticas redistributivas ou outros mecanismos que visem financiar eventuais lacunas orçamentárias na área (ONU, 2013, p. 7).

Pelo exposto, pretendemos municiar os magistrados e servidores da Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro, através do podcast, de elementos práticos para compreender propostas alternativas de inclusão, que considerem, ao máximo, a abrangência da temática, a partir do olhar das próprias pessoas com deficiência, com destaque para as ações norteadoras da atuação do TRT-1ª Região.

Dada a complexidade da temática, nesse primeiro momento, iremos delinear debates em torno de três eixos principais: a identificação da pessoa com deficiência; as questões relacionadas à inclusão no mercado de trabalho e as políticas públicas que buscam aproximar esses dois elementos, ou seja, políticas voltadas à inclusão das pessoas com deficiência.

1.2 DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Durante a pesquisa, notamos que, logo de início, pairam perguntas sobre quem é a pessoa com deficiência e como ela deve ser identificada, para fins de acesso ao mercado de trabalho. Por não ser uma análise simples (ainda que, do ponto de vista existencial nos pareça óbvio: cada indivíduo é um ser único), vale o questionamento:

> No campo do trabalho, a definição continua obscura. Afinal, quem tem deficiência para trabalhar? Como se traça a linha divisória entre os portadores de deficiência que não conseguem trabalhar e os que acham que não podem trabalhar? (PASTORE, 2000, p. 11).

De acordo com os dados da OMS, em 2011, um bilhão de pessoas viviam com alguma deficiência – isso significa uma em cada sete pessoas no mundo. Ainda que faltem estatísticas precisas sobre o número de pessoas com deficiência no Brasil, levantamentos do IBGE, do último censo de 2010, apontam para um número próximo de quarenta e seis milhões de pessoas com deficiência.

Em outros termos, mesmo que sejam questionados números exatos (do mesmo modo em que se propõem que existam novos cadastros de PCDs, tal qual previsto na Lei Brasileira de Inclusão, art.92), é fato reconhecido que cerca de um quarto da população brasileira poderia se enquadrar no grupo de pessoas com deficiência.

A dificuldade de identificar quem é a PCD perpassa pela superação de modelos sobre o conceito de pessoa com deficiência e caminha para a construção de novos parâmetros de análise, voltados à dignidade da pessoa humana e à compreensão dos direitos de acessibilidade e inclusão enquanto **direitos humanos**.

> Portadores de um corpo marcado pela diferença foram, por um longo período do pensamento ocidental, compreendidos como inválidos, anormais, monstros ou degenerados e seus corpos eram entendidos misticamente como resultado da ira ou do milagre divinos (...) Com a entrada da narrativa biomédica sobre o corpo na modernidade o discurso religioso sobre o excêntrico perdeu força e o corpo atípico passou a ser diagnosticado como patológico ou deficiente, buscando-se o saber e o controle sobre o mesmo (...) A compreensão da deficiência como um fenômeno no âmbito da patologia ficou conhecido como o Modelo Médico da Deficiência ou Modelo da Tragédia Pessoal. Desta perspectiva, a desvantagem vivida pelos deficientes é efeito de desvantagens naturais inerentes aos contornos do corpo e, portanto, seus impedimentos são reconhecidos como infortúnios privados (...) Em confronto com tal perspectiva, em 1960 tem início o Movimento do Direito dos Deficientes, quando se iniciou a reivindicação da participação de pessoas deficientes na pesquisa e nas decisões políticas referentes a este grupo (...) Esta questionava a compreensão biomédica tradicional da deficiência como um problema individual e afirmava que a experiência da deficiência não era resultado da lesão individual, mas de uma sociedade hostil à diversidade humana (...) Em contraposição ao modelo médico da deficiência, cresce o modelo social da deficiência (GAUDENZI e ORTEGA, 2016, p. 3063).

O modelo médico ou a forma de entender a deficiência pela lesão encontrou amparo legal, no Brasil, nas previsões do Decreto nº 3.298/99, que, ao regulamentar a Lei nº 7.853/89, dispôs de parâmetros médicos, apenas, para a conceituação da deficiência.

> Para fins de reserva legal de cotas, a condição de pessoa com deficiência pode ser comprovada de duas maneiras: pelo Certificado de Reabilitação Profissional emitido pelo INSS ou por laudo médico, que pode ser emitido pelo médico do trabalho da empresa, ou outro médico, atestando enquadramento legal do empregado para integrar a cota, de acordo com as definições estabelecidas na Convenção nº 159 da OIT, Parte I, art. 1º. Deve especificar o tipo de deficiência e com autorização expressa do empregado para sua utilização pela empresa, tornando pública a sua condição. Decreto nº 3.298/99, arts. 3º e 4º, com as alterações dadas pelo art. 70 do Decreto nº 5.296/04 (RODRIGUES, 2012, p. 210).

Entretanto, não há na literatura médica classificação que se aplique a todas as deficiências em conjunto, sendo certo que cada área pode demandar análise por um especialista. Além disso, uma avaliação individualizante do trabalhador adoecido ou com deficiência, de sua incapacidade ou funcionalidade, demanda uma análise global para além da **lesão** – aqui entendida como “limitação imposta pelo corpo com algum tipo de redução da funcionalidade” (Gaudenzi e Ortega, 2016, p. 3064).

Mais que isso, nos termos da Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência da ONU e, conforme a Lei Brasileira de Inclusão, apenas uma equipe multiprofissional e interdisciplinar poderá avaliar se há deficiência em cada caso concreto – o que implica um viés que ultrapassa a esfera da saúde.

Para melhor elucidação, vale destacar que a norma da OIT (Convenção 159) indica que “pessoa deficiente” é aquela cuja possibilidade de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fique substancialmente reduzida devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada.

Por isso, a avaliação de outros profissionais como psicólogos e assistentes sociais é imprescindível, já que não se aceita mais a concepção exclusivamente biomédica de deficiência. É a identificação das barreiras que decorrem do encontro dos impedimentos com o ambiente que permitirá classificar uma pessoa como pessoa com deficiência ou não.

Assim, ainda que permaneça a análise do impedimento (de natureza física, mental, intelectual e/ou sensorial) nas funções e nas estruturas do corpo, por parte de uma avaliação médica por meio do CID (ou CIF), também precisam ser avaliados os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais; a limitação no desempenho de atividades e a restrição de participação.

Vale notar que a Organização Mundial de Saúde, ao publicar a Classificação Internacional de Funcionalidade, Deficiência e Saúde (ou Classificação Internacional de Funcionalidades - CIF) registrou um marco para a concepção do modelo social da deficiência, que vem se sobrepor ao modelo biomédico.

Trata-se de um marco na legitimação de um modelo interpretativo da deficiência com foco nas barreiras e na restrição de participação social de pessoas com deficiências - de uma categoria estritamente biomédica, a deficiência assumiu um caráter também sociológico e político na CIF (Gaudenzi e Ortega, 2016).

O modelo social traz consigo o importante alerta de que a sociedade precisa se adaptar à pessoa com deficiência - e não apenas o indivíduo precisa se adaptar à sociedade: temos uma via de mão dupla.

> Os primeiros teóricos do modelo social definiam-se em oposição a todas as explicações individualizantes da deficiência, pois, a deficiência não deveria ser entendida como um problema do indivíduo, uma tragédia pessoal, mas conseqüência dos arranjos sociais pouco sensíveis à diversidade (...) O modelo social da deficiência estruturou-se em oposição ao que ficou conhecido como modelo médico da deficiência, isto é, aquele que reconhecia na lesão a primeira causa da desigualdade social e das desvantagens vivenciadas pelos deficientes, ignorando o papel das estruturas sociais para a opressão dos deficientes. Entre o modelo social e o modelo médico há uma mudança na lógica da causalidade da deficiência: para o modelo social, a causa da deficiência está na estrutura social, para o modelo médico, no indivíduo. (DINIZ, 2003, p. 3).

Essa constatação torna a **acessibilidade** uma necessidade coletiva de grande impacto, podendo aqui ser entendida como condição de acesso à informação, documentação, comunicação e a “qualquer lugar” (Vaz *et al*, 2009).

O que se observa, por hora, é que o instrumento-base para a elaboração do modelo único de avaliação considera o Índice de Funcionalidade Brasileiro Modificado (IFBrM), de acordo com a Resolução nº 01/2020 do Conade, que ainda denota a dificuldade decorrente de aplicar, qualificar, definir, quantificar e rotular. Tal documento, que pode ser acessado, integralmente, no anexo 7.2.2, propõe a saída do modelo da Classificação Internacional de Doenças (CID) para a Classificação Internacional de Funcionalidades e Incapacidade em Saúde (CIF).

O índice seleciona quarenta e uma atividades e fatores ambientais que deveriam ser contemplados em cada uma delas e as pontua, numa escala de 25 a 100, a partir da avaliação de sete domínios: Sensorial; Comunicação; Mobilidade; Cuidados Pessoais; Vida Doméstica; Educação, Trabalho e Vida Econômica; Socialização e Vida Comunitária (Franzoi *et al*, 2013).

Por outro lado, na prática, o referencial mais utilizado e encontrado durante a pesquisa para parâmetro das fiscalizações do trabalho é aquele documentado no anexo 7.2.3. Esse documento vem sendo usado como modelo de laudo caracterizador de deficiência e concilia as exigências da Instrução Normativa SIT/ MTE n.º 98 de 15/08/2012[5] - ainda que ali seja possível observar um viés notadamente médico dos campos de avaliação individual.

Essa dificuldade de enquadramento, portanto, corrobora os muitos relatos, obtidos ao longo da pesquisa, de empregadores com dificuldades de encontrar pessoas com laudo indicando a deficiência e, também, de trabalhadores, PCDs, com dificuldades para encontrar um diagnóstico. Aliado a isso:

> Em que pesem os avanços do modelo social, com o passar do tempo esse modelo apresentou algumas limitações, em especial por não analisar a questão subjetiva da pessoa com deficiência. Muitas vezes o corpo e a mente da pessoa com deficiência condicionam também, além das barreiras sociais existentes, o modo como ela se enxerga e o modo como ela interage no meio social. Ou seja, ainda que eliminemos barreiras externas, essas pessoas, em razão de suas especificidades, não irão conseguir a total interação no meio em que vivem. Por esta razão surge o modelo misto, que além de visar a eliminação de barreiras externas, também valoriza a individualidade e a subjetividade daquela pessoa com deficiência (SILVA, 2018, p. 44).

Não se pode desconsiderar, ainda, que **perspectivas feministas** sobre a deficiência e sobre o próprio modelo social acrescentam pontos de análise importantes. A uma, pois existem situações em que a PCD não terá possibilidade de trabalhar. A dois, pois precisamos discutir o que é trabalho e produtividade em nosso sistema (inclusive repensando a ideia utilitarista e patrimonialista subjacente). A três porque a demanda pela assistência será um amparo necessário em dados casos.

Nesse sentido, inclusive, faz-se importante notar que a assistência social é uma das vertentes da seguridade social. Atualmente, o pagamento de um salário-mínimo, através do benefício de prestação continuada (BPC), previsto no art. 20 da Lei nº 8.742/93, é o mais eficaz instrumento para garantir um mínimo existencial às PCDs que não tem como prover sua própria manutenção ou de tê-la provida por sua família (Almeida, 2019).

[5] Acessível em: http://www.anamt.org.br/site/upload_arquivos/legislacao_-_instrucoes_normativas_2012_18122013171028705547 5.pdf.

Além disso, a deficiência feminina rediscute a ideia do cuidado e aprofunda o debate sobre a questão da dupla vulnerabilidade da mulher com deficiência. Assim:

> Muito embora os teóricos da deficiência almejassem revolucionar a lógica capitalista de organização das sociedades, o modelo social concentrou esforços na inclusão dos deficientes no mercado de trabalho e no sistema educacional, em detrimento de promover uma reformulação ampla dos princípios produtivos e morais que regem a vida coletiva em torno do trabalho. Foram as teóricas feministas que, pela primeira vez, mencionaram a importância do cuidado, falaram sobre a experiência do corpo doente, exigiram uma discussão sobre a dor e trouxeram os gravemente deficientes para o centro das discussões - aqueles que jamais serão independentes, produtivos ou capacitados à vida social, não importando quais ajustes arquitetônicos ou de transporte sejam feitos. Foram as feministas que introduziram a questão das crianças deficientes, das restrições intelectuais e, o mais revolucionário e estrategicamente esquecido pelos teóricos do modelo social, o papel das cuidadoras dos deficientes. Foi o feminismo quem levantou a bandeira da subjetividade na experiência do corpo lesado, o significado da transcendência do corpo para a experiência da dor, forçando uma discussão não apenas sobre a deficiência, mas sobre o que significava viver em um corpo doente ou lesado. Foram as feministas que passaram a falar nos “corpos temporariamente não-deficientes”, sugerindo a ampliação do conceito de deficiência para condições como o envelhecimento ou as doenças crônicas. Diferentemente dos teóricos do modelo social, muitas feministas não hesitaram em por lado a lado a experiência das doenças crônicas e das lesões, considerando-as igualmente como deficiências. Por fim, foram as feministas que mostraram que, para além da experiência da opressão pelo corpo deficiente, havia uma convergência de outras variáveis de desigualdade, tais como raça, gênero, orientação sexual ou idade. Ser uma mulher deficiente ou ser uma mulher cuidadora de uma criança ou de um adulto deficiente era uma experiência muito diferente daquela descrita pelos homens com lesão medular que iniciaram o modelo social da deficiência. Para as comunidades de deficientes, os teóricos do modelo social da deficiência eram membros da elite dos deficientes e suas perspectivas teóricas reproduziam esta marca cega (DINIZ, 2003, p.4).

O modelo biopsicossocial molda a Convenção Internacional das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e influencia o Estatuto da Pessoa com Deficiência que indica:

> 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:
> 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.
> § 2º O Poder Executivo criará instrumentos para avaliação da deficiência (BRASIL, 2015, p. 1).

A LBI, portanto, exige que o Brasil crie o modelo único de avaliação da deficiência para todas as políticas sociais, que deveria ter entrado em vigor até janeiro de 2018. Entretanto, o modelo ainda está em fase de elaboração (IPEA, 2020).

Recentemente, o Decreto nº 10.415, de 6 de julho de 2020 instituiu o Grupo de Trabalho Interinstitucional sobre o Modelo Único de Avaliação Biopsicossocial da Deficiência, com o fim de criar os instrumentos de avaliação mencionados na lei[6]. O grupo tem previsão de trabalho até 30 de setembro de 2021 (de acordo com a publicação do Decreto nº 10.611/2021).

O grupo de trabalho, coordenado pelo Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos (MMFDH), tem por objetivo formular, propor a criação e a alteração de instrumentos e atos normativos necessários à implementação unificada da avaliação biopsicossocial da deficiência em âmbito federal, ou seja, abrange a vertente de instrumentalização e de atualização da legislação relacionada à matéria.

A regulamentação desse modelo único de avaliação biopsicossocial será importante para as pessoas com deficiência acessarem seus direitos, bem como para nortear e subsidiar os profissionais envolvidos na avaliação - sendo certo que a aplicação do instrumento deverá ser precedida de capacitação dos profissionais para que o principal resultado almejado seja alcançado, qual seja, a real efetivação da participação plena das pessoas com deficiência em igualdade de condições com as demais pessoas.

Por fim, vale o alerta de que o conceito de pessoa com deficiência é um conceito em evolução, de caráter multidimensional e uma construção social (Maior, 2017) – o que implica na construção de novos modelos e exigirá, sempre, a atenção do intérprete e demandará a sensibilidade na análise de cada caso considerado.

1.3 DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Em primeiro lugar, quanto à força de trabalho, precisamos de cautela para verificar os índices a ela relacionados. Isso porque, para medir o emprego, é preciso

[6] https://www.in.gov.br/web/dou/-/decreto-n-10.415-de-6-de-julho-de-2020-265386885.

considerar a população economicamente ativa (PEA), a população em idade de trabalhar que está empregada, aqueles que procuram trabalho (desocupados) e os desalentados que já estão na informalidade, em múltiplos ângulos de pesquisa.

Atualmente, o IBGE calcula níveis de empregabilidade, a partir da amostra de domicílios, construindo um panorama tanto do trabalho formal quanto do informal. As notas técnicas sobre a PNAD Contínua são divulgadas apenas em meio digital (IBGE, 2020)[7].

> "A PNAD Contínua visa produzir informações básicas para o estudo do desenvolvimento socioeconômico do país, bem como permitir a investigação contínua dos indicadores conjunturais de trabalho e rendimento. A pesquisa é realizada por meio de uma amostra probabilística de domicílios, extraída de uma amostra mestra de setores censitários, de forma a garantir a representatividade dos resultados para os diversos níveis geográficos definidos para sua divulgação" (IBGE, 2020, p. 8).

Para o IBGE, desempregada é a pessoa que tem idade para trabalhar (mais de quatorze anos), não está trabalhando, procura por emprego e tem disponibilidade para assumir um posto. Se a pessoa não estiver procurando por emprego, não contará na estatística do desemprego do instituto.

A grande abrangência das pesquisas realizadas pelo IBGE segue, inclusive, parâmetros internacionais e permite uma análise do **trabalho** como "toda atividade humana voltada para a transformação da natureza, com o objetivo de satisfazer uma necessidade" (Sandroni, 2009, p.849), o que difere e não se confunde com o **emprego,** que é uma ocupação remunerada, assentada em uma relação jurídica específica.

> De fato, a relação empregatícia, enquanto fenômeno sócio jurídico, resulta da síntese de um diversificado conjunto de fatores (ou elementos) reunidos em um dado contexto social ou interpessoal (...) Os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego são cinco: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade (DELGADO, 2011, p. 279).

Por isso, quedas na taxa de desemprego não necessariamente implicam em melhoria do cenário econômico: é possível a redução do número de desocupados,

[7] Acessíveis em https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/

mas com aumento do número de desalentados – que deixaram de nutrir expectativas de conseguir um emprego (deixaram de procurar).

Já o índice de força de trabalho, que considera pessoas em idade de trabalhar que estejam ocupadas ou desocupadas, é um dado mais abrangente e mais próximo do indicativo da crise de trabalho no Brasil. Essa distinção assume relevância na medida em que as ações afirmativas que consubstanciam leis vigentes no país englobam apenas o emprego – um percentual ainda mais limitado de contratação, que considera apenas o emprego formal.

Para melhor elucidação, segue imagem (Figura 1).

Figura 1: Informações sobre a Pnad contínua – subdivisões do mercado de trabalho.

Fonte da imagem: https://lh3.googleusercontent.com/Y96ceqCUxrLeCiR-E-FySF5GdNO_LA_fqbJmRB_tsWhiN2uadqzIxVjv4Xv6mHDCc3M6ezfFQB7Po210qt_5YotJnqfP7E2_BRMjaK5nO9Z1Ipb7XOkQVp6RU6Whq-52VDNst88B.

Início da descrição: Pnad Contínua – Subdivisões do Mercado de Trabalho. A população total (208,8 mi) é dividida entre população em idade de trabalhar (170,3 mi) e população abaixo da idade de trabalhar (38,5 mi), com diferenciação por idade (maiores ou menores de 14 anos, respectivamente). Dentre a população com idade de trabalhar, temos pessoas na força de trabalho (105,1 mi) e pessoas fora da força de trabalho (65,2 mi). Por pessoas na força de trabalho temos ocupados (92,6 mi) ou desocupados (12,5 mi). Ocupados podem trabalhar por horas suficientes (85,8 mi) ou serem subocupados por insuficiência de horas trabalhadas (6,8 mi). Pessoas fora da força de trabalho podem significar força de trabalho potencial (8,0 mi) ou fora da força de trabalho potencial (57,2 mi). Se dentro, buscaram trabalho, mas não estavam disponíveis (0,4 mi) ou não buscaram trabalho, mas estavam disponíveis (7,5 mi). Destes últimos temos os desalentados (4,8 mi) e os não desalentados (2,8 mi). Fim da descrição.

Assim, por exemplo, quando se analisa a política pública de inclusão no mercado de trabalho, no setor privado, derivada da Lei de Cotas (art. 93 da Lei nº 8.213/91), nota-se que apenas 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"[8].

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). Ademais, poderá a empresa quantificar as pessoas com deficiência contratadas como um todo, uma vez que para efeito de aferição dos percentuais legais, será considerado o número de empregados da totalidade dos estabelecimentos da empresa (art. 5º, §1º, da Instrução Normativa da Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT Nº 98/12).

Frequentemente, os dados do CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados[9], criado como registro permanente de admissões e dispensa de empregados, sob o regime celetista (Lei nº 4.923/1965), servem como base para a elaboração de estudos, pesquisas, projetos e programas ligados ao mercado de trabalho, ao mesmo tempo em que subsidiam a tomada de decisões para ações governamentais.

[8]O termo "pessoa portadora de deficiência" aqui empregado se refere à nomenclatura utilizada na legislação citada, mas não é o termo adequado, como visto, sendo importante referenciar o uso de "pessoa com deficiência".
[9] http://portalfat.mte.gov.br/programas-e-acoes-2/caged-3/sobre-o-caged/.

Contudo, em 2020, a captação das estatísticas do emprego formal mudou, em função da substituição das declarações ao Caged pelo eSocial, conforme definido pela Portaria SEPRT nº 1.127, de 14/10/19.

> O Novo Caged é baseado no método de imputação de dados de outras fontes. Esta é uma prática comum na administração pública, uma vez que dados administrativos muitas vezes apresentam lacunas, como a falta de prestação da informação, ou inconsistências causadas por migrações de sistemas ao longo do seu ciclo de vida (IPEA, 2020, p.10).

Com a mudança ocorrida a partir de janeiro de 2020, fica ainda mais nítida a complexidade dos dados que envolvem o real cenário de trabalho e emprego no Brasil e a necessidade de estudos profundos sobre atividades desenvolvidas por pessoas com deficiência.

As críticas delineadas quanto ao Novo Caged[10] abrangem descontinuidades sócio-históricas sobre o trabalho no Brasil, a diversidade das fontes de dados que geram as estatísticas de empregabilidade e evidenciam, também, que as bases de dados sobre a participação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho são, portanto, deficitárias.

Sopesando os dados, portanto, teríamos que aqueles provenientes do Censo Demográfico são mais completos, mas, os últimos, são de 2010. O Censo de 2020 foi adiado e, diante dos cortes orçamentários, não será realizado em 2021[11]. As informações disponíveis nos microdados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) ou do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), ambos do Ministério da Economia (ME), o primeiro com periodicidade anual e o segundo mensal, abrangem apenas vínculos formais - desconsiderando, assim, o trabalho informal (DIEESE, 2020).

Com as devidas cautelas, portanto, temos que:

> Dados oficiais mostram que as cotas para trabalhadores (as) com deficiência não são totalmente preenchidas. Mesmo com o avanço observado no período de 2003 a 2018, neste ano pouco mais de 50% das vagas destinadas a trabalhadores (as) com deficiência foram preenchidas. Em um total de 768,7 mil vagas potenciais, apenas 389,2 mil preenchidas. No setor público este quadro é ainda mais desfavorável, com

[10] https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/04/28/serie-historica-do-emprego-formal-nao-pode-ser-comparada-com-novo-caged-dizem-analistas.ghtml.
[11] https://www.ibge.gov.br/novo-portal-destaques.html?destaque=30569.

> preenchimento de pouco mais de 10% das vagas potenciais. Dados preliminares para 2019 não indicam melhora nesta situação. Apesar de ainda longe do cumprimento integral das cotas, o avanço obtido no período só foi possível em razão do aumento da fiscalização, ultrapassando as 10 mil fiscalizações em 2005 e nos anos que se seguiram. Em 2016 e 2017, com o ajuste fiscal, houve uma queda significativa no número de fiscalizações, retomada em 2018, quando atingiu a marca de 11.401. Entretanto, novo declínio deve ser visto no número de fiscalizações a partir de 2019, em razão do corte de orçamento do setor (DIEESE, 2020, p.14).

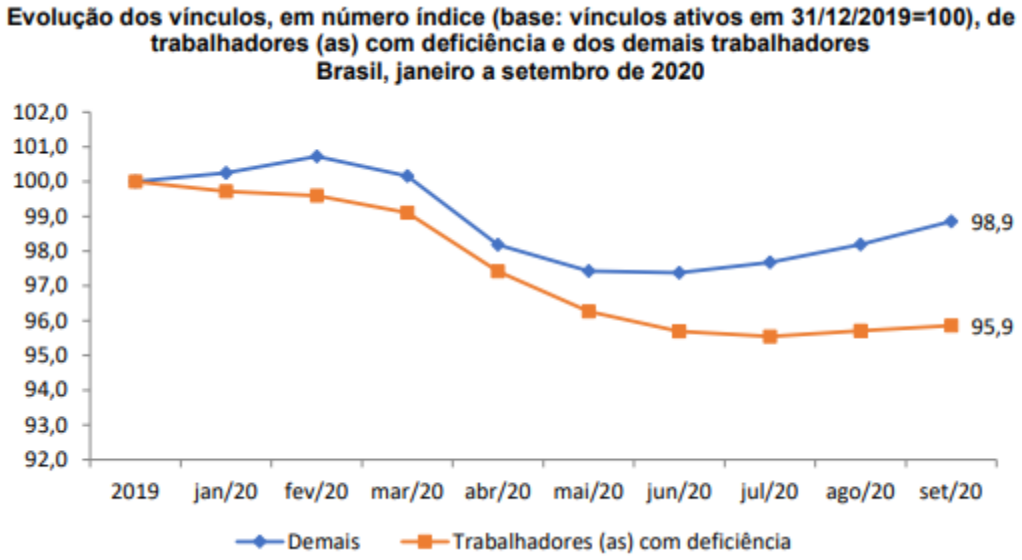
Ainda de acordo com o levantamento do Dieese (2020), o rendimento médio de trabalhadores com deficiência, em 2019, era 10,1% menor do que o rendimento médio total dos vínculos, indicando algo mais estrutural e menos conjuntural, considerando que cenário semelhante foi constatado no ano de 2018 (quando o percentual ficou em (-12,3%). Somado a isso, foi constatada a existência de 768,7 mil vagas potenciais para trabalhadores com deficiência e ocupação de apenas 389,2 mil vagas (número próximo da metade, portanto).

A pandemia mostrou-se ainda mais agressiva ao afetar o percentual de trabalhadores com deficiência empregados. O risco à saúde somado ao risco do desemprego foi nitidamente sentido nesse segmento, sendo que, em relação ao tipo de deficiência, foram fechadas vagas de 47,1% de pessoas com deficiência física, 23,9% auditiva, 12,6% visual, 9,6% intelectual, 5,1% múltipla e 1,6% reabilitados (Dieese, 2020).

> Ao se observar a movimentação (de admissões e de desligamentos) de trabalhadores(as) com deficiência, de janeiro a setembro de 2020, os desligamentos sem justa causa totalizaram 35,8% do total (no mercado de trabalho geral este percentual foi de 30,2%); somando-se os desligamentos a pedido e os desligamentos com justa causa, os desligamentos totalizavam 51,7% entre os(as) trabalhadores(as) com deficiência, percentual muito acima do geral do mercado de trabalho, que foi de 41,8%. Em relação ao movimento de admissões por reemprego (o tipo mais comum), para trabalhadores(as) com deficiência ele foi de 37,2%, muito inferior ao total dos vínculos formais, que foi de 45,2%. O resultado desta dinâmica foi que o saldo de fechamento de postos de trabalho formais (quando o resultado da conta das admissões subtraído dos desligamentos tem resultado negativo) para os(as) trabalhadores(as) com deficiência foi bem mais representativo, proporcionalmente, do que o do total do mercado de trabalho formal, com proporcionalmente mais desligamentos e menor intensidade nas admissões (DIEESE, 2020, p; 15).

A seguir (Figura 2), gráfico do DIEESE (2020), com evolução dos vínculos, em número índice (base: vínculos ativos em 31/12/2019=100), de trabalhadores com deficiência e dos demais trabalhadores, no Brasil, de janeiro a setembro de 2020.

Figura 2: Evolução dos vínculos, em número índice, de trabalhadores com e sem deficiência.



Fonte da imagem: https://www.dieese.org.br/notatecnica/2020/notaTec246InclusaoDeficiencia.pdf.

Início da descrição: gráfico de linhas representando, em número índice, a evolução do número de trabalhadores com e sem deficiência, no Brasil, de janeiro a dezembro de 2020. A base é 100, que representa o índice de vínculos ativos em 31/12/2019. O eixo horizontal indica os marcos temporais, de dezembro de 2019 a setembro de 2020, variando de mês em mês. O eixo vertical representa os números índices, variando de uma em uma unidade, de 92 a 102. Duas linhas coloridas partem do mesmo ponto do gráfico, que indica dezembro de 2019 e índice 100. Uma linha azul representa os números relacionados a trabalhadores sem deficiência e uma linha laranjada trabalhadores com deficiência. A linha azul é crescente de dezembro de 2019 a fevereiro de 2020, quando atinge índice próximo a 101. De fevereiro de 2020 a junho de 2020 a linha é decrescente, atingindo, nesse último mês, índice próximo a 97. De junho de 2020 a setembro de 2020 a linha é crescente, atingindo, finalmente, o índice 98,9. A linha laranja decresce, de maneira aproximadamente constante, de dezembro de 2019 a março de 2020, quando atinge índice próximo a 99. De março de 2020 a junho de 2020, a linha decresce de maneira mais acentuada, atingindo índice próximo a 96, no fim deste período. De junho de 2020 a setembro de 2020, a linha tem pequenas oscilações, atingindo finalmente o índice 95,9. Fim da descrição.

O alerta de Pastore (2000, p. 65) permanece atual, portanto, ao indicar que o "Brasil precisa montar um sistema de ações articuladas" e não simplesmente projetar a inclusão com base no mecanismo de cotas "que se baseia naquilo que está declinando – os empregos diretos".

Além disso, é importante considerar que o Estado do Rio de Janeiro é o estado da federação no qual a taxa de ocupação mais declinou durante a pandemia (queda de 14,28%). É também o estado com índice de desigualdade de renda per capita do

trabalho maior que a média nacional, marcando, no índice de Gini, acima de 0,67 (FGV, 2020).

Becker (2019) aponta que a menor taxa de emprego das pessoas com deficiência pode decorrer tanto do tempo e energia adicionais necessários para participar da força de trabalho, quanto do baixo salário de mercado oferecido às pessoas com deficiência como consequência de um menor nível de produtividade e/ou discriminação do empregador. Acrescenta que, os canais pelos quais a deficiência pode afetar as oportunidades no mercado de trabalho podem ser organizados em três pontos principais, a saber:

1) **menor produtividade associada ao grau de severidade da deficiência poderá reduzir a empregabilidade e o salário dessa população** - a deficiência pode reduzir a produtividade do trabalho, ou seja, limitar o número de horas que a pessoa pode trabalhar, determinar o tipo de tarefa que pode executar ou aumentar o número de ausências no trabalho por motivos de saúde (Jones, 2008 apud Becker, 2019, p. 42);

2) **pessoas com deficiência podem ser discriminadas no mercado de trabalho devido ao preconceito** - que pode ser em relação a condição de saúde, a chamada **discriminação por preferências** (Becker, 1971 apud Becker, 2019, p. 42), ou ainda, os empregadores podem relacionar a deficiência com uma menor habilidade para o trabalho e, assim, restringir a contratação e oferecer menores salários de forma generalizada para as pessoas nessa condição, o que é a **discriminação estatística** (Phelps, 1972 apud Becker, 2019, p. 42);

3) **discriminação contra pessoas com deficiência pode também restringir o acesso à educação e à formação profissional** - o que prejudica o processo de formação do capital humano e a subsequente capacidade de inserção no mercado de trabalho. Este processo é denominado de **efeito dinâmico da deficiência** (Jones, 2008 apud Becker, 2019, p. 42).

Da Silva, Silva e Resende (2018, p. 315) demonstram que a menor empregabilidade pode estar associada à discriminação ao analisarem os dados do

Serviço Nacional de Emprego (SINE). De acordo com o levantamento dos autores, o "fato de o pretendente à vaga registrar que é pessoa com deficiência, pode impedi-lo de ser contratado pelas empresas nas vagas gerais". No estudo, no período de 2012 a 2017, foram cadastradas **10.188.402** (**dez milhões, cento e oitenta e oito mil, quatrocentos e duas**) vagas **com exclusão de pessoas com deficiência**.

Dos princípios gerais da atividade econômica, na forma do art. 170, da Constituição Federal, a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo por fim assegurar, a todos, existência digna, conforme os ditames da justiça social.

De toda sorte, o Estado, que busca maximizar o bem-estar social, tem por limite a própria escassez dos fatores de produção. Assim, é fato embutido no sistema vigente a definição de prioridades de gastos, porque, necessariamente, são feitas escolhas para destino dos recursos advindos dos tributos recolhidos. A administração dos recursos públicos, portanto, invariavelmente, recairá em um cenário de disputa. Além disso, quando a economia entra em recessão, é ainda mais evidente a ação do Estado - e tal atuação também será seletiva.

Quando se observa, por exemplo, que dos tributos previstos na Constituição Federal, o único que não foi regulamentado foi o imposto sobre grandes fortunas (Eljaick, 2017), ou, ainda, que o valor do salário-mínimo hoje é cerca de vinte e cinco por cento do mínimo necessário (DIEESE, 2021), temos exemplos de políticas públicas voltadas aos interesses do capital.

Nesse sentido, merece destaque o conceito de Política Econômica:

> Conjunto de medidas tomadas pelo governo de um país com o objetivo de atuar e influir sobre mecanismos de produção, distribuição e consumo de bens e serviços. Embora dirigidas ao campo da economia, essas medidas obedecem também a critérios de ordem política e social – na medida em que determinam, por exemplo, quais segmentos da sociedade se beneficiarão com as diretrizes econômicas emanadas do Estado (SANDRONI, 2009, p. 663).

De toda sorte, a política tem falhas e:

> (...) as decisões tomadas coletivamente nem sempre alcançam o bem estar geral. Isso porque as decisões tomadas sob regras menos inclusivas que a de unanimidade vão contra os interesses de uma parte da população. Ora,

> porque então as pessoas não tomam decisões que sempre irão beneficiar a todos, justamente porque, assim como no mercado, os indivíduos quando tomam decisões em política estão auto-interessados, não procuram o benefício dos outros, mas o próprio benefício. No caso de uma decisão tomada sob a regra da maioria, os interesses da minoria não foram alcançados pelo simples motivo de que a maioria agiu de forma a satisfazer suas próprias vontades, e não uma suposta vontade geral (BERNABEL, 2009, p. 15).

O desalento em torno das políticas públicas inclusivas faz despontar a busca por alternativas de capacitação e superação de entraves. Utilizando elementos da economia, seria possível considerar um processo de conciliação de interesses através da troca em vez de se entender a política como um processo de interação pelo poder (Bernabel, 2009) – o que evitaria um jogo de soma zero (ou seja, no qual o ganho de um necessariamente implica na perda do outro).

A vantagem de se analisar a política inclusiva com base na perspectiva da troca seria buscar a percepção de ganhos mútuos na interação entre os agentes: empregadores e empregados. Até porque, o trabalhador encontra-se em exercício de uma atividade, que implica não só em produção, mas também em alterações positivas no ambiente corporativo.

Para Pastore (2000, p. 33), com raras exceções, os empregadores têm sido críticos das medidas legais que visam obrigar a "admissão dos portadores de deficiência[12]". O autor destaca o que parece ser uma sensação geral: as grandes empresas alegam haver falta de candidatos qualificados; as pequenas e médias argumentam que a obrigatoriedade legal implica em despesas arquitetônicas e de equipamentos que não têm condições de assumir.

De fato, ainda que se mire uma revolução social, podemos (e precisamos) cuidar de reformas dentro do sistema capitalista e, nesse sentido, permanecem válidas as ponderações sobre como equilibrar interesses sociais em um cenário de escassez de recursos.

Há de se pensar em distribuição de renda como mecanismo de inclusão social. Nesse sentido, a Reforma Tributária necessária não é aquela que mira na

[12] Nessa passagem, vale a mesma ressalva anterior quanto à terminologia. Pessoa "portadora" de deficiência pressupõe que a pessoa poderia decidir "portar" ou não a deficiência. A mesma atenção vale para o termo "portador de necessidades especiais" que também não deve ser utilizado, dado seu caráter excludente, restritivo e capacitista.

“redistribuição” da classe média para baixo. Permanece preciso reavaliar supersalários e as grandes fortunas, que sustentam a divisão de classes em nossa sociedade, a hegemonia da classe dominante e o caráter burguês do Estado.

1.4 DAS POLÍTICAS PÚBLICAS INCLUSIVAS

A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho envolve, diretamente, políticas públicas que se delineiam consoante o modelo do Estado Brasileiro. Assim, muito podemos questionar sobre a orientação dessas políticas e a capacidade que possuem de absorver um maior contingente de trabalhadores, sobretudo em cenários de recessão econômica – possivelmente agravado em cenário de pandemia.

Vale questionar:

> Os deficientes. Têm sido vítimas de outra forma de dominação, além do capitalismo, do colonialismo e do patriarcado: o capacitismo. Trata-se da forma como a sociedade os discrimina, não lhes reconhecendo as suas necessidades especiais, não lhes facilitando acesso à mobilidade e às condições que lhes permitiriam desfrutar da sociedade como qualquer outra pessoa. De algum modo, as limitações que a sociedade lhes impõe fazem com que se sintam a viver em quarentena permanente. Como viverão a nova quarentena, sobretudo quando dependem de quem tem de violar a quarentena para lhes prestar alguma ajuda? Como já há muito se habituaram a viver em condições de algum confinamento, sentir-se-ão agora mais livres que os «não-deficientes» ou mais iguais a eles? Verão tristemente na nova quarentena alguma justiça social? (SANTOS, 2020, p. 20)

A constatação de Pastore (2000, p. 2), segundo a qual há uma clara fragilidade de nossas políticas, aponta para uma profusão de garantias coexistindo com uma pobre implementação, uma vez que, na formulação dos direitos, a maioria dos legisladores brasileiros teria “dado as costas às regras do mercado de trabalho”, fazendo prevalecer a falsa concepção de que, inserto um dispositivo na lei, a pessoa com deficiência seria automaticamente inserida no trabalho produtivo.

Fato é que, atualmente, a política de cotas é a mais evidente política de inclusão das PCDs baseada numa ação afirmativa, mas, não pode ser a única. Como toda ação afirmativa, essa política almeja funcionar apenas por um período. Além disso, os temas relacionados às demandas das pessoas com deficiência

precisam conversar entre si. Importante, então, uma “lógica de complementaridade das ações em políticas específicas” (IPEA, 2009, p. 546).

Equiparação de oportunidades, inclusão social, moradia, transporte e educação acessíveis, fornecimento de órteses, próteses, medicamentos e tecnologias assistivas, compõe um conjunto de medidas de atenção às PCDs. A Política Nacional para a Integração da Pessoa com Deficiência, regulamentada pelo mesmo decreto que criou o Conade (Decreto nº 3.298/99), “organiza um conjunto de orientações normativas para assegurar o exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas com deficiência” (IPEA, 2012, p. 13).

Com isso, em que pese a existência de múltiplos conceitos sobre o que é uma política pública, Souza (2006) destaca que política pública é o campo do conhecimento que busca, ao mesmo tempo, "colocar o governo em ação" e/ou analisar essa ação (variável independente) e, quando necessário, propor mudanças no rumo ou curso dessas ações (variável dependente).

O Conade, nesse contexto, é parte importante da ação ao atuar na gestão, criação, monitoramento, acompanhamento, avaliação e correção de rumos nas políticas delineadas ao segmento das PCDs. São questões prementes discutidas pelo conselho a criação de um Fundo Nacional da Pessoa com Deficiência; o BPC e as mudanças no modelo de avaliação da deficiência; a proposta de atualização da Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva - PNEEPEI (IPEA, 2020). É o Conade, inclusive, que aprova o plano anual da Secretaria Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência.

Atualmente, em âmbito federal, a Secretaria Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – SNDPD, que é um órgão na estrutura do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, atua no desenvolvimento de políticas públicas voltadas para as pessoas com deficiência. De acordo com as informações do portal online da secretaria, existem os seguintes programas em curso (Quadro 1):

Quadro 1: Programas de trabalho para promoção dos direitos das pessoas com deficiência.

Programas de Trabalho 1078 Nacional de Acessibilidade Gestão e administração do programa - nacional (1457110782A380001). Estudos e pesquisas em acessibilidade - nacional (1457110782A380001). Capacitação e especialização de técnicos e agentes sociais em acessibilidade - nacional (14128107862630001). Capacitação e especialização de técnicos e agentes sociais em acessibilidade - no estado do Piauí (14128107862630022). 1086 Promoção e Defesa dos Direitos de Pessoas com Deficiência Gestão e administração do programa - nacional. Capacitação de recursos humanos para defesa dos direitos da pessoa com deficiência - nacional (14122108622720001). Capacitação de recursos humanos para defesa dos direitos da pessoa com deficiência - no estado do Piauí (14128108662460022). Capacitação de recursos humanos para defesa dos direitos da pessoa com deficiência - no estado do espírito santo (14128108662460032). Apoio à implantação de conselhos de direitos das pessoas com deficiência em estados e municípios - nacional (14242108688010001). Apoio a estudos e pesquisas relativos à pessoa com deficiência - nacional (14242108688090001).

Fonte: Arquivo pessoal, com dados retirados de https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/pessoa-com-deficiencia/programas/promocao-dos-direitos.

Contudo, ao buscarmos os referenciais sobre esses projetos, relatórios de acompanhamento, objetivos esperados, metas alcançadas e destinação dos recursos, por exemplo, não encontramos informações detalhadas. Buscando pela numeração de cada dotação orçamentária, tampouco foi possível verificar sobre os

projetos em curso. Foram localizados apenas o registro financeiro para o projeto de lei orçamentária[13] e o relatório de gestão[14], ambos de 2011.

De acordo com o relatório, a consolidação da Ouvidoria Nacional de Direitos Humanos (Disque 100) e o lançamento do Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Plano Viver sem Limite, foram pontos positivos do cronograma de projetos, do ano de 2011. O relatório também faz referência ao Programa Nacional de Acessibilidade e ao Programa de Promoção e Defesa dos Direitos de Pessoas com Deficiência. Contudo, o relatório aponta a ausência de dados estatísticos sobre a inclusão das pessoas com deficiência no Mercado de Trabalho, na ocasião.

Em 2018, o Plano Viver sem Limite foi auditado pelo Tribunal de Contas da União que pontuou questões importantes, comumente vivenciadas pelos projetos relacionados às demandas de inclusão, quais sejam: (i) não institucionalização da Política Nacional para Pessoa com Deficiência; (ii) falta de recursos humanos e financeiros suficientes, por parte do órgão responsável, para realizar as atribuições e previsões legais; (iii) limitações de ordem física, humana, material e financeira, que podem ter resultado na dificuldade de execução de algumas ações do Plano em determinadas regiões do país; (iv) problemas na coordenação da execução de certas ações que envolviam responsabilidades de estados e municípios beneficiários; (v) subestimação, na fase de planejamento, dos recursos orçamentários e de logística necessários à consecução das ações do Plano e ausência de rubrica orçamentária própria para a realização de diversas ações, prejudicando a identificação do atingimento das metas pactuadas[15].

Para o ano de 2021, na atualização do site do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, no dia 11 de maio de 2021, foram lançadas informações sobre o programa de “Desenvolvimento e publicitação de painel de indicadores para monitoramento de plataforma de tecnologia de informação e de análises de dados relacionados às políticas públicas das pessoas com deficiência”; criação e desenvolvimento de "Curso de capacitação aos servidores dos órgãos da segurança

[13] http://www.orcamentofederal.gov.br/clientes/portalsof/portalsof/orcamentos-anuais/orcamento-2011/PLOA-2011/informacoes-complementares-ao-ploa-2011/Volume_IV_Incisos_XVII_a_XXX.pdf.
[14] https://www.gov.br/mdh/pt-br/acesso-a-informacao/auditorias/RELATORIODEGESTAO2011.pdf.
[15] https://sites.tcu.gov.br/relatorio-de-politicas/2018/plano-viver-sem-limite.htm.

pública sobre acessibilidade nas delegacias brasileiras e atendimento das mulheres e meninas com deficiência"; estruturação do banco de dados do Cadastro Inclusão; "Diagnóstico da acessibilidade dos principais pontos de locais estratégicos dos 16 municípios que compõem a região do Arquipélago do Marajó para a proposição de intervenções específicas" e “Capacitação e Informação em Doenças Raras”.

Consoante Souza (2006), a política pública: (a) permite distinguir entre o que o governo pretende fazer e o que, de fato, faz; (b) envolve vários atores e níveis de decisão, embora seja materializada através dos governos, e não necessariamente, se restringe a participantes formais, já que os informais são também importantes; (c) é abrangente e não se limita a leis e regras; (d) é uma ação intencional, com objetivos a serem alcançados; (e) embora tenha impactos no curto prazo, é uma política de longo prazo; (f) envolve processos subsequentes após sua decisão e proposição, ou seja, implica também implementação, execução e avaliação.

Com isso, há de se ponderar: como são definidos esses programas? Quais são os critérios para destinação de recursos para essas ações? Como são priorizados os investimentos públicos? Como são realizados os acompanhamentos dos projetos desenvolvidos? Como é possível estruturar uma continuidade programada das ações desenvolvidas? Daí a importância da transparência e da prestação de contas das linhas de ação apresentadas pelo Estado.

O que se pretende aqui, portanto, é analisar uma **teoria da escolha pública** que rejeite a hipótese do altruísmo do interesse público em geral, substituindo-o por uma abordagem mais pragmática. Em outras palavras, como seria possível trazer objetividade ao conflito gerado entre as demandas das pessoas com deficiência no mundo do trabalho e as ações governamentais voltadas para a inclusão.

> (...) o principal foco analítico da política pública está na identificação do tipo de problema que a política pública visa corrigir, na chegada desse problema ao sistema político (politics) e à sociedade política (polity), e nas instituições/regras que irão modelar a decisão e a implementação da política pública (SOUZA, 2006, p.40).

A “centralidade da categoria trabalho na perspectiva marxista” indica que o trabalho define e caracteriza o que é o ser humano – o homem é produto e produtor de sua história e, ao transformar a natureza, transforma-se. Mais que isso, o acesso

ao trabalho não depende apenas do elemento individual. É necessária toda uma reestruturação organizacional, predial, urbanística, educacional, de transportes, de vagas, para além da reserva de vagas (Vaz *et al*, 2009, p. 174).

Nota-se que a mobilização permanente das pessoas com deficiência (e daí a importância do movimento) serve de base para medidas de equiparação de oportunidades implementadas pelos governos e pela própria sociedade, mas ainda há uma sub-representação das mulheres com deficiência e das pessoas com deficiência intelectual, múltipla e transtorno do espectro autista entre aquelas que estão incluídas (Maior, 2017).

> (...) não há a menor dúvida de que a atual crise destruirá milhões de empregos, e massas de trabalhadores permanecerão anos sem ter uma fonte de renda regular e segura. Os trabalhadores, responsáveis pela criação de toda riqueza, serão aqueles que mais sofrerão com a crise e com a administração capitalista da crise pelo Estado. Ao contrário da doutrina que o jornalismo nos introduz todos os dias, a crise não afetará todos de maneira igual. O caráter destrutivo do capitalismo cobrará seu preço com a eliminação de milhões de pequenos e médios empresários, resultado da dinâmica da concentração e centralização de capital, inerente ao modo de produção capitalista. Enfim, os grandes capitalistas sairão da crise mais fortes ainda, não somente porque os monopólios aumentarão seu poder ao adquirir capitais menores, mas, sobretudo, porque o Estado atuará em favor dos grandes sob o argumento de que é preciso fazer algo para que a "economia" não se destrua. O caráter de classe do estado burguês – sempre mais cruel e explícito na periferia capitalista – não deixará de atuar de maneira decisiva em favor das frações do capital (comercial, industrial, agrário, financeiro, etc.), como se estivesse defendendo o interesse de toda a sociedade (OURIQUES, 2014, p.67-68).

Importa restabelecer o protagonismo da pessoa com deficiência no movimento político. Isso permite a condução dos conselhos[16], a formação do planejamento de base, o acompanhamento das ações (micro e macro) voltadas ao segmento, a influência na tomada de decisões e a cobrança de resultados.

É preciso garantir, portanto, as condições de participação: renda, tempo e acesso. A partir dessa ação, será possível indicar os projetos de maior impacto social e as demandas de acessibilidade subjacentes as propostas destes projetos, estimulando a participação e a cobrança de resultados.

[16] No Estado do Rio de Janeiro temos, também, o CEPDE - Conselho Estadual para a Política de Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, criado pela Lei Estadual nº 2.525/96, além dos conselhos municipais de pessoas com deficiência.

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GERAL

Estruturar um curso de capacitação, no formato de podcast, capaz de promover a formação continuada de magistrados e servidores quanto aos aspectos práticos da Lei Brasileira de Inclusão, que ofereça estratégias criativas de aprimoramento do trabalho desenvolvido, abordando o tratamento destinado às pessoas com deficiência no mercado de trabalho e as perspectivas para o mundo do trabalho pós pandemia.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Verificar o contexto histórico normativo através do levantamento bibliográfico, contextualizado com a jurisprudência relacionada às demandas de inclusão no mercado de trabalho.

Catalogar os projetos de inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho existentes e funcionando no estado do Rio de Janeiro, após consulta às bases de dados de acesso público.

Elaborar entrevistas com os coordenadores dos projetos em funcionamento com o fim de detectar mecanismos práticos capazes de romper com o hiato existente entre teoria e prática da legislação trabalhista relacionada às pessoas com deficiência.

3. MATERIAL E MÉTODOS

Esta é uma pesquisa de cunho qualitativa: concentra-se na compreensão e explicação da dinâmica das relações sociais e na busca pela descrição, compreensão e análise dos fenômenos relacionados ao mundo do trabalho. É também experimental, tem abordagem exploratória, “tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito” (Gil, 2002, p. 41) e busca construir hipóteses de correções dos problemas levantados.

É de cunho descritivo, visto que será realizado um estudo detalhado, com coleta de dados, tanto na parte da revisão da literatura, quanto na parte de configuração do cenário de trabalho da pessoa com deficiência. A pesquisa foi dividida a partir de cada objetivo específico e vem detalhada, por tópico de análise, a seguir.

Cumpre destacar que a pesquisa sofreu os impactos decorrentes da pandemia do vírus SARS-CoV-2[17] e foi modificada para se adequar às necessidades do período de isolamento social. Com isso, cumpre notar que existiu, inicialmente, a proposta de acompanhamento de um dos projetos localizados, o “Formar e Incluir”, como estudo de caso.

Para tanto, o projeto de pesquisa foi incluído na Plataforma Brasil, para o fim de ser submetido ao Comitê de Ética em Pesquisas, sobretudo porque existia previsão de acompanhamento e entrevista dos participantes do curso de formação (vinte e cinco pessoas com deficiência).

Contudo, após atenta leitura das recomendações do CEP e considerando o cenário decorrente da pandemia, as pesquisadoras entenderam que, para o resguardo da saúde e da segurança de todos os envolvidos, o melhor método para a pesquisa seria a análise de dados que não demandasse verificação presencial.

[17] Em 11 de março de 2020, a Organização Mundial de Saúde considerou que a doença causada pelo novo coronavírus provocou uma pandemia de mais alto nível de alerta. O pronunciamento realizado na ocasião pode ser conferido em https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6120:oms-afirma-que-covid-19-e-agora-caracterizada-como-pandemia&Itemid=812.

Isso porque, com a situação de emergência em saúde pública de importância internacional não seria possível concluir o acompanhamento do projeto piloto, avaliar a imersão no curso e nem efetivar as entrevistas presenciais. Adicione-se a isso o relato de participantes sem acesso à internet e a constatação de pessoas, desse grupo, em situação de vulnerabilidade social.

Tal modificação na proposta, tornou superada a necessidade de averiguação pelo Comitê de Ética em Pesquisa, diante da dispensa de grupo de aplicação de pesquisa de campo. Com isso, houve o arquivamento do pedido e a adequação da proposta da pesquisa, que passou a se estruturar em levantamento bibliográfico, projetos de inclusão e entrevistas espontâneas com os coordenadores dos projetos catalogados, conforme delineado a seguir.

3.1 LEVANTAMENTO BIBLIOGRÁFICO

Para o levantamento bibliográfico foram consultadas as obras base sobre o tema, as páginas de busca de pesquisa científica, os bancos de dados oficiais de legislações federais e do Estado do Rio de Janeiro, os repositórios autorizados de jurisprudências dos Tribunais, bem como as bibliotecas online dos Tribunais. Com isso, foi possível estabelecer três grandes grupos de fontes iniciais: acadêmica, legal e jurisprudencial.

Cumpre notar que a primeira triagem de material online foi realizada com o objetivo de conhecer o campo de pesquisa (de modo amplo) e pode ser consultada no anexo 7.2.4, que, inclusive, indica os links de referência para os materiais analisados e subsidiou o material da qualificação. Essa triagem permitiu o foco nas demandas relacionadas à contratação pelo setor privado, após 2015, que são aquelas que geram propriamente demandas na Justiça do Trabalho.

Posteriormente, a revisão bibliográfica narrativa da literatura relacionada ao tema foi realizada por pesquisas nas plataformas Google Acadêmico; Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes) e do Scientific Electronic Library Online (Scielo), nos últimos cinco anos, relacionadas às palavras-chave da pesquisa: Justiça do Trabalho, Inclusão, Mercado de Trabalho, Pessoa com Deficiência, Lei Brasileira de Inclusão e Acessibilidade.

3.2 PROJETOS DE INCLUSÃO

Para os projetos de inclusão, foram realizadas pesquisas na internet, redes sociais e pesquisas informais com militantes do movimento das pessoas com deficiência, com o fim de identificar projetos e localizar fontes de dados sobre esses programas.

Na busca na internet sobre os projetos que são desenvolvidos para capacitar as pessoas com deficiência visando ao mercado de trabalho, como critério de inclusão, foram considerados projetos em execução no Estado do Rio de Janeiro, que tenham participação de entidades públicas, correlatamente com organizações da sociedade civil, cujos resultados sejam públicos e apontem para levantamentos recentes quanto ao número de vagas disponíveis para contratação e o correlato número de pessoas com deficiência efetivamente trabalhando.

Como critério de exclusão estão os projetos que não contam com intermediação de sociedade civil e poder público e, também, projetos que visam assistir à pessoa com deficiência sem possibilidade de inclusão no mercado de trabalho de modo autônomo, bem como aqueles que lidam com vulneráveis.

Considerando que toda pesquisa traz em si a possibilidade de danos à dimensão física, psíquica, moral, intelectual, social, cultural ou espiritual do ser humano, o que se pretendeu foi minimizar esses impactos ao máximo, trabalhando com levantamento de dados públicos, em bases de dados de reconhecida idoneidade, evitando exposição pessoal de qualquer pessoa com deficiência, empregador ou agente público que esteja envolvido com a dinâmica das relações laborais delineadas na pesquisa.

3.3 ENTREVISTAS

Convidamos os coordenadores dos projetos que catalogamos para fazer parte da nossa pesquisa. Solicitamos a todos que assinassem o TCLE para que cumpríssemos os preceitos da resolução nº 510/2016 e atendêssemos as diretrizes

da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (Conep) específicas para o período de pandemia[18].

Com isso, a pesquisa teve cuidado com todo tratamento de dados pessoais utilizados, inclusive nos meios digitais, sobretudo com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade, em atenção, também, às disposições da Lei nº 13.709/18 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais).

A proposta de entrevista aos coordenadores do projeto surgiu, portanto, como alternativa segura de “dar voz” aos participantes diretos dos programas de inclusão e as perguntas foram abertas para que o entrevistado pudesse discorrer sobre o tema com mais liberdade.

O roteiro das perguntas seguiu uma linha de, aproximadamente, seis indagações:

1: Como surgiu a ideia do projeto?

2: Quais projetos de inclusão você conhecia anteriormente? E quais passou a conhecer depois de participar daquele que coordenou?

3: Qual o diferencial do projeto?

4: Qual a sua maior contribuição para o projeto?

5: Qual a maior contribuição do projeto para você?

6: Quais propostas do projeto podem ser replicadas?

Para o primeiro contato, foi formalizado um convite, enviado por e-mail[19]. Na ausência de resposta ao e-mail foi realizado contato por telefone. Em todos os casos, foram considerados os dados de conta dos projetos lançados na internet e não foram utilizadas listas de transmissão. O e-mail utilizado para contato considerou os dados institucionais tanto da entrevistadora quanto dos participantes, para maior segurança e proteção dos dados dos envolvidos.

[18] Em fevereiro de 2021, a CONEP manifestou-se através do Ofício Circular nº 2/2021/CONEP/SECNS/MS, cujo teor pode ser acesso no anexo 7.2.12.
[19] Os registros dos convites para entrevistas constam do anexo 7.2.5.

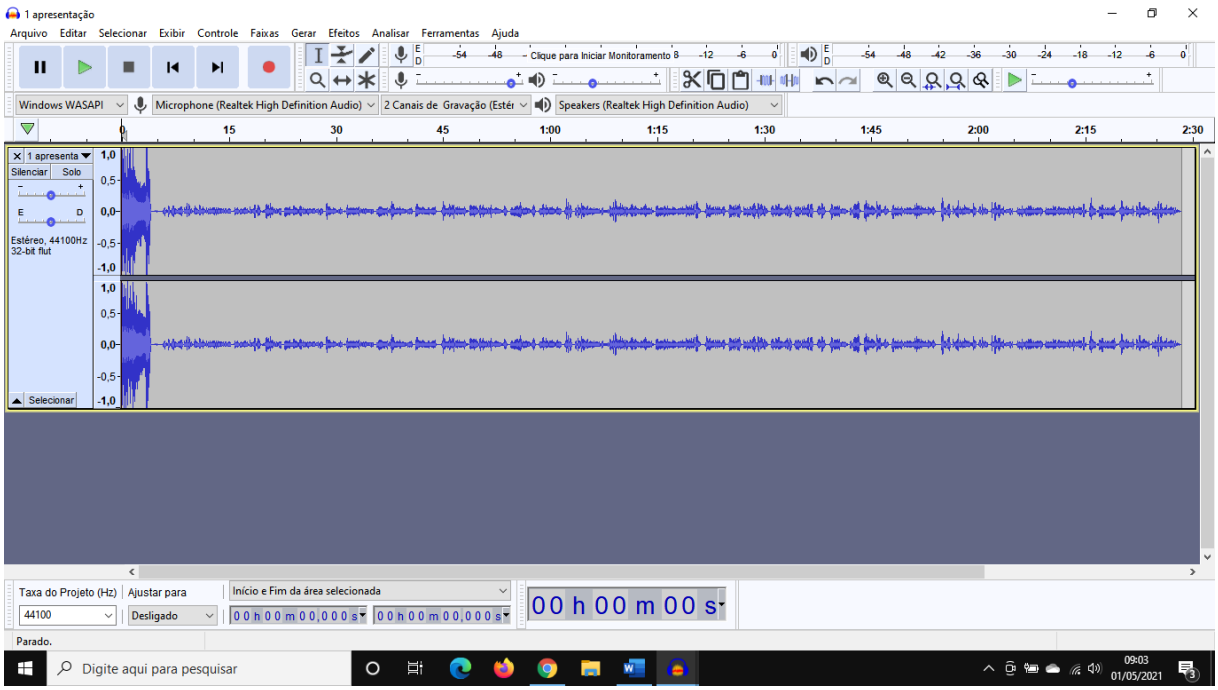
Não houve retorno a apenas um dos convites (realizado ao MP Inclusivo).

Respeitada a agenda pessoal de cada um dos convidados, foram marcadas as entrevistas online, através da Plataforma Google Meet. Importante notar que a escolha da plataforma e a gravação em vídeo, anterior à gravação em áudio, considerou: a) a possibilidade de os entrevistados ficarem mais à vontade vendo a entrevistadora e não apenas falando por telefone; b) a garantia de acessibilidade à entrevistadora que, surda, teria maior dificuldade de acompanhar o relato realizado apenas por telefone e c) segurança da gravação, via e-mail institucional, com acesso restrito aos participantes da entrevista.

Vale registrar que, ao longo de mais de um ano de pandemia, todos os entrevistados afirmaram estar familiarizados com o uso da ferramenta proposta para gravação, por se tratar de plataforma utilizada nos ambientes de trabalho. Assim, no dia combinado, houve a remessa do link para acesso à sala de gravação e uma conversa preliminar para explicar a proposta da dissertação e coleta do TCLE[20].

Cada gravação de vídeo exigiu posterior degravação apenas do áudio - o que foi feito utilizando o software Audacity (Figura 3).

Figura 3: Visualização da tela do software Audacity.



[20] Os termos assinados constam ao anexo 7.2.14.

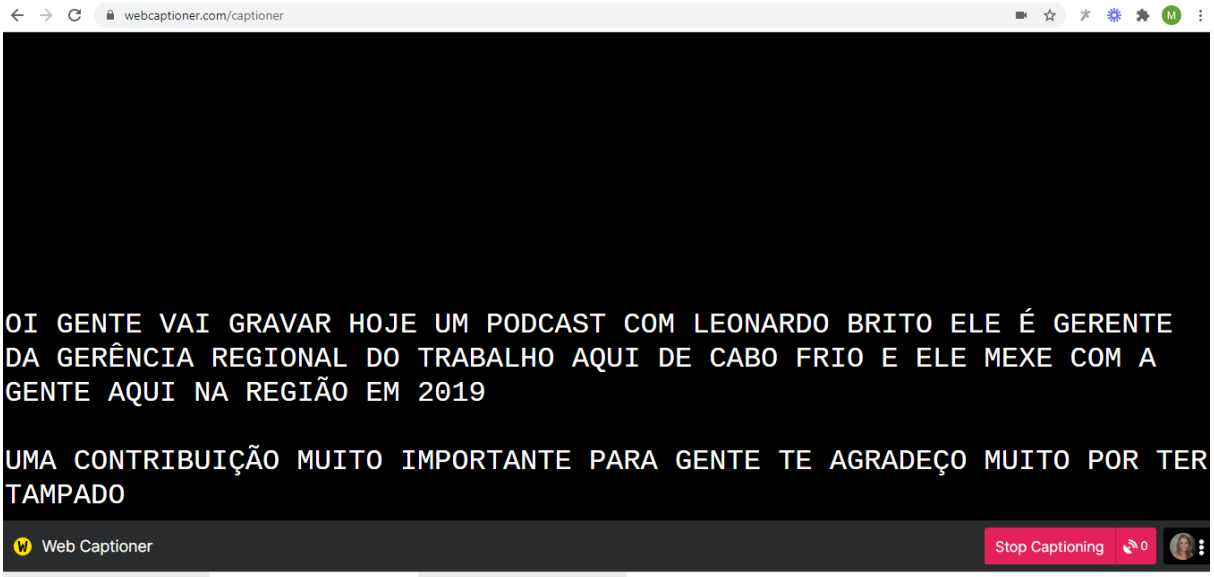
Fonte da imagem: arquivo da autora, com print da tela do software em uso.

Início da descrição: a imagem é o layout principal do Audacity, copiado da tela do computador da pesquisadora. Trata-se de um editor, com barra de ferramentas de controle de áudio. Em destaque estão os recursos de gravação dispostos em botões para pausa, início, parada, recuo, avanço e gravação. Em seguida são apresentadas ferramentas para edição, seleção, movimentação, pesquisa e divisão dos áudios. O painel principal prossegue com registro visual, em cores, acompanhando a frequência do som registrado. Em primeiro plano, há um gráfico, na cor azul, com registro de cada frequência sonora, acompanhada do ponto referencial em tempo de gravação. Fim da descrição.

O Audacity é um software, de uso livre, que funciona como editor de áudio. O software permite, ainda, que o arquivo de som criado seja exportado em formatos variados. Ademais, o layout do software permite a visualização do registro do som – o que permite um registro visual da marcação da frequência sonora, garantindo que o pesquisador surdo visualize a área de trabalho do som.

O Audacity garantiu a criação de ficheiros de áudio que puderam ser ajustados quanto à ordem da gravação do conteúdo do podcast. A degravação posterior desse material ocorreu com o Webcaptioner - que é uma ferramenta de reconhecimento de voz (Figura 4). Com isso, o sistema exibe uma transcrição online do conteúdo falado e permite a criação de um documento de texto com o registro. De uso gratuito, foi executado no Google Chrome.

Figura 4: Visualização da tela do Webcaptioner.



Fonte da imagem: arquivo da autora, com print da tela do software em uso.

Início da descrição da imagem: A figura corresponde à tela do Webcaptioner, com fundo preto e letras brancas, onde se lê a transcrição do áudio executado pelo computador.

Além do endereço na barra superior, indicando uso online do sistema, a partir do navegador Google Chrome, nota-se, na parte inferior da imagem, um retângulo na cor rosa que indica a transcrição do áudio em curso. Ainda na parte inferior da tela, canto direito, há uma pequena fotografia da pesquisadora, relacionada ao perfil de usuário na navegação online e uma sequência de três botões brancos, em sequência, alinhados na vertical, que indicam acesso para a área de ajustes do Webcaptioner. Fim da descrição.

Houve, posteriormente, um refino da escrita utilizada na transcrição, para revisão do texto gerado automaticamente pelo tradutor. Essa medida se fez necessária tanto pela pontuação do texto (que é quase inexistente na transcrição automática), quanto pela correção de palavras não compreendidas pelo sistema (sobretudo siglas e sons registrados com ruídos concomitantes) e, ainda, pela necessidade de adicionarmos marcações ao texto escrito, orientando o leitor quanto a quem fala e o momento de fala.

O registro dos vídeos permaneceu em nuvem, no sistema do Google Drive, protegidos por senha. Aos participantes, foi encaminhada cópia do áudio, via aplicativo WhastApp, em conversa privada, para que cada um deles pudesse conferir o material utilizado, manifestasse concordância expressa quanto à edição da gravação em áudio, e, assim, tivesse registro integral próprio de sua participação na pesquisa.

Informamos, ainda, que, do mesmo modo que todo o material utilizado na pesquisa base e na apresentação do projeto para a qualificação[21], criou-se um repositório digital da pesquisa, de acesso remoto, que permite o resguardo das fontes utilizadas e o acesso aos interessados dos materiais que acompanharam a execução da pesquisa como um todo.

Vale notar que, para deixar o acesso ao podcast mais agradável, foi inserida uma pequena vinheta de quatro segundos de duração. A vinheta foi um fator importante na marcação do tempo dos áudios, indicando início de tópicos específicos. O som utilizado, de domínio público, foi fracionado do título “Love games[22]”, de autoria de “Superphones” e se enquadra na categoria “pop rock”. Nessa fração, não há letra cantada, contendo apenas a melodia de ritmo dinâmico.

[21] https://drive.google.com/drive/folders/14tVA_lUUiVU8WkwrjtfSyP84BIfVRAsO?usp=sharing.
[22] http://www.dominiopublico.gov.br/pesquisa/DetalheObraForm.do?select_action=&co_obra=25299.

Destacamos, ainda, que o áudio integral se encontra acessível no portal Domínio Público - que é um ambiente virtual de coleta, integração, preservação e compartilhamento de dados. O repositório promove o amplo acesso às obras literárias, educacionais e científicas, seja na forma de textos, sons, imagens e vídeos, já em domínio público, ou que tenham a sua divulgação devidamente autorizada (Pires *et al* 2016).

A edição final do podcast foi realizada com a oitiva da narrativa selecionada, acompanhada da transcrição simultânea do áudio, totalizando duas horas de áudio. Ainda que a ideia inicial tenha sido a criação de um único podcast, a divulgação dos arquivos de áudio foi fracionada para permitir acesso facilitado a cada trecho, com ênfase para as entrevistas que foram realizadas.

Com o material em áudio pronto, foi realizado o orçamento do videocast para interpretação do material em Libras. Em primeiro lugar, consideramos a tabela da Federação Brasileira das Associações dos Profissionais Tradutores e Intérpretes e Guia-Intérpretes de Língua de Sinais – Febrapils, para tradução de filme instrucional (cursos, treinamentos), no importe de R$ 60,00 (sessenta reais) por minuto[23]. Em segundo lugar, formalizamos um pedido de orçamento para realização da interpretação, por empresa idônea.

Com estes dados, estimamos a gravação do videocast no valor total de R$7.200,00 (sete mil e duzentos reais) – o que consubstanciaria um investimento para um segundo produto da pesquisa, para o futuro.

[23] A tabela de honorários é interativa e recebe atualização periódica e online. Atualmente, encontra-se acessível no link: https://febrapils.org.br/valoresdereferencia/ .

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 A PESQUISA BIBLIOGRÁFICA

Com as palavras-chave da pesquisa, na plataforma Google Acadêmico foram encontrados 44 resultados (Quadro 2), no Portal Capes 7 (Quadro 3) e no Scielo nenhum resultado. Os resultados foram organizados em tabelas, com título, autoria e link para a fonte de acesso, consistindo na segunda leitura realizada do material online.

Quadro 2: resultado das pesquisas das palavras-chave na Plataforma Google Acadêmico com indicação de título, autoria e caminho para acesso online - organizada em 23 de janeiro de 2021.

TÍTULO	AUTORIA	FONTE
A Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado do Trabalho no Brasil: Em Busca da Efetividade das Agências do Sistema Nacional de Emprego	DA SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves *et al*. A Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado do Trabalho no Brasil: Em Busca da Efetividade das Agências do Sistema Nacional de Emprego. Revista Jurídica, v. 3, n. 52, p. 306-325, 2018.	http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/3221
A Inclusão Real das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho	DE OLIVEIRA, Givanildo Pereira; CÉSAR, João Batista Martins; PIRES, Marcelo Sobrinho. A	https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=lang_pt&id=7AcVEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=P

	Inclusão Real das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho. O Trabalho Decente no Mundo Contemporâneo e a Reforma Trabalhista: Homenagem a Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, v. 1, p. 77, 2020.	A77&dq=%22Justi%C3%A7a+do+Trabalho%22+e+%22Inclus%C3%A3o%22+e+%22Mercado+de+Trabalho%22+e+%22Pessoa+com+Defici%C3%AAncia%22+e+%22Lei+Brasileira+de+Inclus%C3%A3o%22+e+%22Acessibilidade%22&ots=miDmDKYVQg&sig=cE5BZZjtYUD7ueIQx4WCOvkmeZk#v=onepage&q&f=false
Pessoa com Deficiência: Inclusão e acessibilidade	VIGLIAR, Jose Marcelo Menezes. Pessoa com Deficiência: Inclusão e acessibilidade. Grupo Almedina, 2020.	https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=lang_pt&id=7276DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=%22Justi%C3%A7a+do+Trabalho%22+e+%22Inclus%C3%A3o%22+e+%22Mercado+de+Trabalho%22+e+%22Pessoa+com+Defici%C3%AAncia%22+e+%22Lei+Brasileira+de+Inclus%C3%A3o%22+e+%22Acessibilidade%22&ots=-Tx5Cy0drI&sig=9Gc6ZnaeQW8UZoKtgmfySZ819DM#v=onepage&q&f=false

A virtualização do processo judicial e o acesso à justiça do advogado com deficiência visual: uma análise comparativa dos instrumentos ítalo-brasileiros de inclusão de usuários no processo telemático	NICODEMOS, Aline Taraziuk *et al*. A virtualização do processo judicial e o acesso à justiça do advogado com deficiência visual: uma análise comparativa dos instrumentos ítalo-brasileiros de inclusão de usuários no processo telemático. 2019.	http://tede2.unicap.br:8080/handle/tede/1125
A inclusão socioeconômica das pessoas com deficiência no mercado de trabalho: políticas públicas desenvolvidas no estado de Santa Catarina	WENSING, Guilherme Beckhäuser. A inclusão socioeconômica das pessoas com deficiência no mercado de trabalho: políticas públicas desenvolvidas no estado de Santa Catarina. 2020.	http://repositorio.unesc.net/handle/1/7489
O Direito do Trabalho no caminho da inclusão: A proteção laboral brasileira para as pessoas com deficiência	OLIVEIRA, Andréa Paula dos Reis Santos. O Direito do Trabalho no caminho da inclusão: A proteção laboral brasileira para as pessoas com deficiência.	https://revistaatemus.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/54581
A pessoa com deficiência	NATO, Victória Monteiro.	https://repositorio.ufba.br/r

e o direito ao trabalho: uma análise da efetividade da política de cotas no Brasil.	A pessoa com deficiência e o direito ao trabalho: uma análise da efetividade da política de cotas no Brasil.	i/handle/ri/28244
A integração da pessoa com deficiência no mercado de trabalho no setor privado (lei 8.213/1991, art. 93)	Silveira, Mariana Cristina Moraes; De, No Mercado; Privado, Trabalho No Setor. Curso De Graduação Em Direito.	file:///C:/Users/Maria%20Cristina/Downloads/A%20Integracao%20da%20Pessoa%20com%20Def%20-%20Mariana%20Cristina%20Moraes%20Siveir_513%20(1).pdf
A ação afirmativa do sistema de reserva de cotas de emprego no Brasil como instrumento de inclusão social da pessoa com deficiência.	DA SILVA, Daisy Rafaela *et al*. A ação afirmativa do sistema de reserva de cotas de emprego no Brasil como instrumento de inclusão social da pessoa com deficiência. Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais, v. 3, n. 2, p. 154-174, 2017.	https://core.ac.uk/download/pdf/210566218.pdf
As instituições de ensino superior (IES) como campo de trabalho e de	BENDER, Mariluza Sott. As instituições de ensino superior (IES) como	https://repositorio.unisc.br/jspui/handle/11624/1650

inclusão: a percepção de gestores e trabalhadores com deficiência sobre a Lei de Cotas.	campo de trabalho e de inclusão: a percepção de gestores e trabalhadores com deficiência sobre a Lei de Cotas. 2017.	
O funcionamento das agências de emprego para pessoas com deficiência e a dispensa ilegal de trabalhadores desse grupo vulnerável: duas questões relevantes para se garantir o trabalho.	RESENDE, Emerson Albuquerque. O funcionamento das agências de emprego para pessoas com deficiência e a dispensa ilegal de trabalhadores desse grupo vulnerável: duas questões relevantes para se garantir o trabalho.	http://escola.mpu.mp.br/atividades-academicas/plano-de-atividades/pesquisa-cientifica/pesquisa-cientifica-aplicada-2016/projeto-o-funcionamento-das-agencias-de-emprego.pdf
Pessoas com Deficiência – uma análise da legislação e suas implicações no mercado de trabalho	MACHADO, Carlos Eduardo Guiscafré *et al*. Pessoas com Deficiência – uma análise da legislação e suas implicações no mercado de trabalho. 2017.	https://app.uff.br/riuff/handle/1/3253
Uma análise da efetividade da lei de cotas para deficientes físicos nos contratos de trabalho	DE MENEZES, Gonçalves; COSTA, Iago. Uma análise da efetividade da lei de cotas	http://repositorio.aee.edu.br/handle/aee/16900

	para deficientes físicos nos contratos de trabalho. 2020.	
A inclusão da pessoa com deficiência no trabalho.	ARTUR, Karen; DE FREITAS, Lígia Barros. A inclusão da pessoa com deficiência no trabalho. Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Uberlândia, v. 45, n. 2, 2017.	http://www.seer.ufu.br/index.php/revistafadir/article/view/42958
A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: os sentidos da Lei de Cotas para os gestores de Recursos Humanos da região metropolitana do Rio de Janeiro.	SILVA, Joice de Oliveira Epifânio da *et al*. A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: os sentidos da Lei de Cotas para os gestores de Recursos Humanos da região metropolitana do Rio de Janeiro. 2017.	https://tede.ufrrj.br/handle/jspui/2456
Empregabilidade da pessoa com deficiência no setor privado: uma análise a partir da legislação pátria.	SILVA, Mariana Cristina Gonçalves Pinheiro da. Empregabilidade da pessoa com deficiência no setor privado: uma análise a partir da	https://pantheon.ufrj.br/handle/11422/12968

	legislação pátria. 2019.	
A educação profissional formal e não formal das pessoas com deficiência no Brasil.	MANICA, Loni Elisete. A educação profissional formal e não formal das pessoas com deficiência no Brasil. Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação, v. 12, n. 4, p. 1998-2023, 2017.	https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6229838
Petição inicial de Ação anulatória de cláusulas convencionais em face do Sindicato Nacional das Empresas Aeroviárias	JORGE, Manoel; NETO, Silva. XX Prêmio Evaristo de Moraes Filho (2019) - 3º lugar-" Petição inicial de Ação anulatória de cláusulas convencionais em face do Sindicato Nacional das Empresas Aeroviárias". Revista do Ministério Público do Trabalho, n. 54, 2019.	file:///C:/Users/Maria%20Cristina/Downloads/6-Texto%20do%20artigo-25-1-10-20191023%20(1).pdf
Educação profissional de pessoas com deficiência: política e produção acadêmica, no Brasil, pós Lei 8.213/1991.	OLIVEIRA, Fábia Carvalho de. Educação profissional de pessoas com deficiência: política e produção acadêmica, no Brasil, pós Lei 8.213/1991. Tese de	https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/48/48134/tde-28112018-151700/en.php

	Doutorado. Universidade de São Paulo.	
O Trabalho Decente no Mundo Contemporâneo e a Reforma Trabalhista: Homenagem a Ricardo Tadeu Marques da Fonseca.	CÉSAR, João Batista Martins *et al*. O Trabalho Decente no Mundo Contemporâneo e a Reforma Trabalhista: Homenagem a Ricardo Tadeu Marques da Fonseca. LTr Editora, 2020.	https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=lang_pt&id=7AcVEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=%22Justi%C3%A7a+do+Trabalho%22+e+%22Inclus%C3%A3o%22+e+%22Mercado+de+Trabalho%22+e+%22Pessoa+com+Defici%C3%AAncia%22+e+%22Lei+Brasileira+de+Inclus%C3%A3o%22+e+%22Acessibilidade%22&ots=miDmDKWWTc&sig=u_2LJVvH5dxKYHozuRPp9hzuLaI#v=onepage&q&f=false
Acessibilidade e eventos: um estudo de caso sobre o Encontro de Servidores com Deficiência do TRT da 4º Região.	SILVA, Alex Bruno Viana da. Acessibilidade e eventos: um estudo de caso sobre o Encontro de Servidores com Deficiência do TRT da 4º Região. 2018.	https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/181706
Redução da jornada de	SERAU JUNIOR, Marco	http://repositorio.furg.br/h

trabalho do responsável legal por pessoa portadora de deficiência dependente de terceiro sem efeito salarial.	Aurélio; BARBOSA, Ágatha Priscilla Dantas Nogueira; RODRIGUES, Maria Lúcia Soares. Redução da jornada de trabalho do responsável legal por pessoa portadora de deficiência dependente de terceiro sem efeito salarial. 2017.	andle/1/8902
Um panorama do Contrato de Aprendizagem no município de Caicó/RN.	MEDEIROS, Matheus Mazukyewsky Oliveira de. Um panorama do Contrato de Aprendizagem no município de Caicó/RN. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal do Rio Grande do Norte.	https://monografias.ufrn.br/jspui/handle/123456789/10348
A tomada de decisão apoiada no contrato de trabalho.	SOUSA, Beatriz Melo de *et al*. A tomada de decisão apoiada no contrato de trabalho. Salvador. 2018.	https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/26382
Redução da jornada de trabalho do responsável	JUNIOR, Marco Aurélio Serau; BARBOSA,	file:///C:/Users/Maria%20Cristina/Downloads/6861-

legal por pessoa portadora de deficiência dependente de terceiro sem efeito salarial.	Ágatha Priscilla Dantas Nogueira; RODRIGUES, Maria Lúcia Soares. Redução da jornada de trabalho do responsável legal por pessoa portadora de deficiência dependente de terceiro sem efeito salarial. JURIS-Revista da Faculdade de Direito, v. 27, n. 1, p. 173-208, 2017.	Texto%20do%20artigo-20171-1-10-20170721.pdf
Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região - *Acessibilidade e Inclusão no TRT2: A promoção da igualdade	DO TRABALHO, Brasil Tribunal Regional. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região: N. 23 (2020). Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região: N. 23 (2020), n. 23, 2020. Alvaro Alves Nôga, Daniela Kovács e Ivo Cleiton de Oliveira Ramalho	https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/179811/2020_rev_trt02_n0023.pdf?sequence=1
Direito ao trabalho: reflexões sobre as	MENDES, Sandro Moretti Simão do Nascimento *et*	https://repositorio.ufersa.edu.br/handle/prefix/3453

pessoas com deficiência e sua (in) exclusão na administração pública.	*al*. Direito ao trabalho: reflexões sobre as pessoas com deficiência e sua (in) exclusão na administração pública. 2018.	
A reabilitação profissional e sua efetividade no ordenamento jurídico brasileiro.	MARANHÃO, Ney; FERREIRA, Vanessa Rocha; COSTA, Frederico Silva Jackson. A REABILITAÇÃO PROFISSIONAL E SUA EFETIVIDADE NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO. Revista de Estudos Jurídicos UNESP, v. 21, n. 33, 2020.	https://periodicos.franca.unesp.br/index.php/estudosjuridicosunesp/article/view/2996
O Estatuto da Pessoa com Deficiência como concretizador do princípio da solidariedade no ordenamento jurídico brasileiro.	FREITAS, Priscila de. O Estatuto da Pessoa com Deficiência como concretizador do princípio da solidariedade no ordenamento jurídico brasileiro. 2019.	https://repositorio.unisc.br/jspui/handle/11624/2423
A educação profissional e Tecnológica de alunos	MARTINS, Ronaldo Meireles *et al*. A	http://repositorio.ifam.edu.br/jspui/handle/4321/312

com deficiência visual no IFPA Campus Tucuruí– História de vida dos egressos.	educação profissional e Tecnológica de alunos com deficiência visual no IFPA Campus Tucuruí– História de vida dos egressos. 2019.	
O teletrabalho e a inclusão social para portadores de deficiência.	GOMES, Ariane da Silva. O teletrabalho e a inclusão social para portadores de deficiência. 2017.	https://repositorio.unisc.br/jspui/handle/11624/2091
O direito ao trabalho por parte das pessoas com deficiência: o acesso ao cargo público e seu efetivo exercício.	OLIVEIRA, Milena Sousa de. O direito ao trabalho por parte das pessoas com deficiência: o acesso ao cargo público e seu efetivo exercício. 2017.	http://repositorio.ufc.br/handle/riufc/50561
Ensino, Pesquisa e Extensão: a emergência do TILSJUR.	DOS SANTOS, Silvana Aguiar; STUMPF, Marianne Rossi; GALDINO, Thuanny Sá. Ensino, Pesquisa e Extensão: a emergência do TILSJUR. Extensio: Revista Eletrônica de Extensão, v. 16, n. 32, p. 12-28, 2019.	https://periodicos.ufsc.br/index.php/extensio/article/view/1807-0221.2019v16n32p12

Discurso jurídico da educação especial: decisões do Tribunal de Justiça de Mato Grosso do Sul.	COIMBRA NETO, João Paulo *et al*. Discurso jurídico da educação especial: decisões do Tribunal de Justiça de Mato Grosso do Sul. 2019.	http://repositorio.ufgd.edu.br/jspui/handle/prefix/1068
Dano existencial e o direito à desconexão em face da intensificação do trabalho pela tecnologia.	PINHEIRO, Maria Tereza Nascimento Maruyama *et al*. Dano existencial e o direito à desconexão em face da intensificação do trabalho pela tecnologia. 2020.	http://repositorio.ufu.br/handle/123456789/29763
Da instância discursiva da áudio-descrição em peças publicitárias: as leis, o áudio-descritor e as empresas.	GARBIM, Cristina Sayuri Sussuki. Da instância discursiva da áudio-descrição em peças publicitárias: as leis, o áudio-descritor e as empresas. Maringá. 2017	http://www.ple.uem.br/defesas/pdf/cssgarbim.pdf
Processo Eletrônico: Desafios Decorrentes da Evolução e Aprimoramento do Sistema de Tramitação	CASTRO, Melissa Pereira de. Processo Eletrônico: Desafios Decorrentes da Evolução e Aprimoramento do Sistema de Tramitação	https://www.riuni.unisul.br/handle/12345/11985

Processual.	Processual. Direito-Unisul Virtual, 2017.	
As fronteiras da negociação coletiva.	SOUZA, Joeline Araujo. As fronteiras da negociação coletiva. Salvador. 2019.	https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/30545
O ingresso e a formação acadêmica do sujeito surdo: singularidades, conquistas e desafios da educação inclusiva no espaço universitário.	SILVA, Reginaldo Aparecido *et al*. O ingresso e a formação acadêmica do sujeito surdo: singularidades, conquistas e desafios da educação inclusiva no espaço universitário. 2019.	https://200.131.224.39:8443/handle/tede/1453
A acreditação hospitalar como forma de garantir a implantação da acessibilidade de pessoas com deficiência visual em hospitais privados.	Bárbara do Amaral Garcia em PACHECO, Carlos José *et al*. Direitos, democracia e sustentabilidade nas sociedades contemporâneas.	http://editora.unifoa.edu.br/wp-content/uploads/2019/10/3_direito_ebook.pdf
Sustentabilidade e contratações públicas no Brasil: Direito, Ética Ambiental e	PINHEIRO, Teresa Villac. Sustentabilidade e contratações públicas no Brasil: Direito, Ética	https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/106/106132/tde-08112017-

Desenvolvimento.	Ambiental e Desenvolvimento. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.	141101/en.php
Edital de concurso do Município de Pedras Altas/RS[24]	DAS INSCRIÇÕES, Edital de Abertura. Edital nº 01/2018 Edital de Abertura das Inscrições.	https://www.objetivas.com.br/arquivos/2019/01/2qYyVTPQnB_edital.pdf
O novo Código de Processo Civil e a sistemática dos precedentes vinculantes: a importância da modulação dos efeitos pelos Tribunais Superiores (STF e STJ).	BURMAN, Bruno. O novo Código de Processo Civil e a sistemática dos precedentes vinculantes: a importância da modulação dos efeitos pelos Tribunais Superiores (STF e STJ). 2017.	https://pantheon.ufrj.br/handle/11422/11177

Quadro 3: resultado das pesquisas das palavras-chave na Plataforma Capes com indicação de título, autoria e caminho para acesso online - organizada em 23 de janeiro de 2021.

TÍTULO	AUTORIA	FONTE
Cenários prospectivos com base nos projetos de lei para acessibilidade na	ARAUJO, Wagner Junqueira de; GUIMARÃES, Ítalo José	https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/rdbci

[24] Por se tratar de edital de concurso, não foi considerado na contagem dos artigos.

Web no Brasil.	Bastos; SOUSA, Marckson Roberto Ferreira de Revista Digital de Biblioteconomia e Ciência da Informação, 2018, Vol.16 (3), p.387	
Os desafios para a inclusão de pessoas com deficiência em organizações da construção civil.	SILVA, P; NETO, M; BRITO, L; BARRETO, L; GURGEL, F HOLOS, 2017, Vol.33 (7), pp.311-327	https://www.cefetrn.br/ojs/index.php/HOLOS/
A invisibilidade do Esporte e da Cultura como Direitos da Criança e do Adolescente.	LOPES, Ana Christina Brito; BERCLAZ, Marcio Soares Direito e Praxis, 2019, Vol.10(2), p.1430	https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju
Miseráveis, marginais e moradia.	BERNARDI, Renato; MEDA, Ana Paula; FEQUIM, Daniela Aparecida Cristina Leite Quaestio Iuris, 2017, Vol.10(4), p.2413	https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris

Pesquisa científica em Serviço Social: o papel do CNPq.	RIBEIRO, Daniella Borges. Revista Katálysis, 2017, Vol.20 (2), pp.184-195	https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_serial&pid=1414-4980&lng=pt&nrm=iso
A sistemática dos tutoriais provisórios no novo código de processo civil e sua influência na lei das marcas registradas.	DIAS, José Carlos Vaz e.; MARIOTINI, Fabiana Marcello Gonçalves Quaestio Iuris, 2017, Vol.10 (3), p.2190	https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris
Muros (in)visíveis: reflexões sobre o itinerário dos usuários de drogas no Brasil.	OLIVEIRA, LANNUZYA VERÍSSIMO E *et al*. Physis, Rio de Janeiro, v. 29, n. 4, 2019.	https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_serial&pid=0103-7331&lng=en&nrm=iso

O levantamento bibliográfico tornou possível a verificação de temas relacionados à educação da PCD; procedimentos inovadores como a tomada de decisão apoiada; as demandas de acessibilidade na internet; o teletrabalho da pessoa com deficiência e a reabilitação profissional, por exemplo.

Indicou, ainda, a menor produção de pesquisas quanto às PCDs no Poder Judiciário, os trabalhos desenvolvidos pelas Comissões de Acessibilidade dos Tribunais e projetos que aproximem todos os atores que militam nas temáticas da inclusão. Destacou que persiste a dificuldade na **identificação de quem é a pessoa com deficiência** e de **quais são as políticas públicas pensadas e executadas para esse grupo**.

Na sequência, foi realizada a pesquisa do instrumental normativo relacionado ao tema, sendo que, no âmbito internacional, foram encontrados: a Declaração

Universal dos Direitos Humanos de 1948; a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência; o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais; o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos; a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial; a Convenção sobre todas as Formas de Discriminação contra a Mulher; a Convenção contra a Tortura e Outros Tratamentos ou Penas Cruéis, Desumanos ou Degradantes; a Convenção sobre os Direitos da Criança e a Convenção Internacional para Proteção dos Trabalhadores Migrantes e suas Famílias.

Nesse ponto da pesquisa, o instrumental normativo já dialogava com o levantamento bibliográfico e indicava pouca menção às normas internacionais nas fundamentações de garantias às pessoas com deficiência. Destacou-se no levantamento, entretanto, o caso Ximenes Lopes, de 2006. Neste caso, a Comissão Interamericana de Direitos Humanos condenou o Brasil por violação ao direito de pessoa com impedimento mental[25].

A análise das legislações federais existentes também foi considerada, pois auxiliou na fundamentação do diálogo com os novos projetos de lei na área de inclusão. Assim, temos como material de análise, primeiramente, a CONSTITUIÇÃO FEDERAL DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL - promulgada em 05 de outubro de 1988, com alterações subsequentes até o ano corrente. Destaque para os arts. 7º, 23, 24, 37, 203, 208, 227 e 244, que deverão nortear toda a atividade do intérprete, no tema das PCDs.

Além disso, **com status de norma constitucional**:

1. a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007, recepcionados através do DECRETO LEGISLATIVO Nº 186, DE 09 DE JULHO DE 2008 e DECRETO Nº 6.949, DE 25 DE AGOSTO DE 2009.

2. o Tratado de Marraqueche para Facilitar o Acesso a Obras Publicadas às Pessoas Cegas, com Deficiência Visual ou com Outras Dificuldades para ter Acesso ao Texto Impresso, firmado em Marraqueche, em 27 de junho de 2013,

[25] Para aprofundamento: https://nidh.com.br/damiao/.

recepcionados através do DECRETO nº 9.522, de 8 DE OUTUBRO DE 2018 e DECRETO LEGISLATIVO Nº 261, de 2015.

Observa-se, ainda, que temos a **LEI COMPLEMENTAR** Nº 142, DE 8 DE MAIO DE 2013 que regulamenta o § 1º do art. 201 da Constituição Federal, que é específica no tocante à aposentadoria da pessoa com deficiência segurada do Regime Geral de Previdência Social - RGPS.

Em continuidade, com status de **lei federal ordinária**:

1. LEI Nº 4.169, DE 4 DE DEZEMBRO DE 1962 - Oficializa as convenções Braille para uso na escrita e leitura dos cegos e o Código de Contrações e Abreviaturas Braille.

2. LEI Nº 7.070, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1982 - Dispõe sobre pensão especial para os deficientes físicos que especifica e dá outras providências.

3. LEI Nº 7.405, DE 12 NOVEMBRO DE 1985 - Torna obrigatória a colocação do símbolo internacional de acesso em todos os locais e serviços que permitam sua utilização por pessoas portadoras de deficiências e dá outras providências.

4. LEI Nº 7.853, DE 24 DE OUTUBRO DE 1989 - Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - CORDE, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes e dá outras providências.

5. LEI Nº 8.028, DE 12 DE ABRIL DE 1990 - Dispõe sobre a organização da Presidência da República e dos Ministérios e dá outras providências. Cria a Coordenadoria Nacional para integração da pessoa portadora de deficiência.

6. LEI Nº 8.069, DE 13 DE JULHO DE 1990 - Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências.

7. 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.

8. LEI Nº 8.160, DE 08 DE JANEIRO DE 1991 - Dispõe sobre a caracterização de símbolo que permita a identificação de pessoas portadoras de deficiência auditiva.

9. LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991 - Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

10. LEI Nº 8.666, DE 21 DE JUNHO DE 1993 - Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências.

11. LEI Nº 8.899, DE 29 DE JUNHO DE 1994 - Concede passe livre às pessoas portadoras de deficiência no sistema de transporte coletivo interestadual.

12. LEI Nº 8.989, DE 24 DE FEVEREIRO DE 1995 - Dispõe sobre a Isenção do Imposto sobre Produtos Industrializados - IPI, na aquisição de automóveis para utilização no transporte autônomo de passageiros, bem como por pessoas portadoras de deficiência física e dá outras providências.

13. LEI Nº 9.029, DE 13 DE ABRIL DE 1995 - Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho e dá outras providências.

14. LEI Nº 9.610, DE 19 DE FEVEREIRO DE 1998 - Altera, atualiza e consolida a legislação sobre direitos autorais e dá outras providências.

15. LEI Nº 9.777, DE 29 DE DEZEMBRO DE 1998 - Altera os arts. 132, 203 e 207 do Decreto-Lei Nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal.

16. LEI Nº 9.867, DE 10 DE NOVEMBRO DE 1999 - Dispõe sobre a criação e o funcionamento de Cooperativas Sociais, visando à integração social dos cidadãos, conforme especifica.

17. LEI Nº 10.048, DE 08 DE NOVEMBRO DE 2000 - Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica e dá outras providências.

18. LEI Nº 10.050, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2000 - Altera o art. 1.611 da Lei Nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916 - Código Civil, estendendo o benefício do §2º ao filho necessitado portador de deficiência.

19. LEI Nº 10.098, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000 - Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida e dá outras providências.

20. LEI Nº 10.226, DE 15 DE MAIO DE 2001 - Acrescenta parágrafos ao art. 135 da Lei Nº 4737, de 15 de julho de 1965, que institui o Código Eleitoral, determinando a expedição de instruções sobre a escolha dos locais de votação de mais fácil acesso para o eleitor deficiente físico.

21. LEI Nº 10.436, DE 24 DE ABRIL DE 2002 - Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras e dá outras providências.

22. LEI Nº 10.683, DE 28 DE MAIO DE 2003 - Dispõe sobre a organização da Presidência da República e dos Ministérios e dá outras providências.

23. LEI Nº 10.708, DE 31 DE JULHO DE 2003 - Institui o auxílio-reabilitação psicossocial para pacientes acometidos de transtornos mentais egressos de internações.

24. LEI Nº 10.753, DE 30 DE OUTUBRO DE 2003 - Institui a Política Nacional do Livro.

25. LEI Nº 10.754, DE 31 DE OUTUBRO DE 2003 - Altera a Lei Nº 8.989, de 24 de fevereiro de 1995, que “dispõe sobre a isenção do Imposto Sobre Produtos Industrializados - IPI, na aquisição de automóveis para utilização no transporte autônomo de passageiros, bem como por pessoas portadoras de deficiência física, aos destinados ao transporte escolar e dá outras providências.

26. LEI Nº 10.845, DE 5 DE MARÇO DE 2004 - Institui o Programa de Complementação ao Atendimento Educacional Especializado às Pessoas Portadoras de Deficiência e dá outras providências.

27. LEI Nº 11.126, DE 27 DE JUNHO DE 2005 - Dispõe sobre o direito do portador de deficiência visual de ingressar e permanecer em ambientes de uso coletivo acompanhado de cão-guia.

28. LEI Nº 11.133, DE 14 DE JULHO DE 2005 - Institui o Dia Nacional de Luta da Pessoa Portadora de Deficiência.

29. LEI Nº 11.180, DE 23 DE SETEMBRO DE 2005 - Institui o Projeto Escola de Fábrica, autoriza a concessão de bolsas de permanência a estudantes beneficiários do Programa Universidade para Todos - PROUNI, institui o Programa de Educação Tutorial - PET, altera a Lei Nº 5.537, de 21 de novembro de 1968, e a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências.

30. LEI Nº 11.307, DE 19 DE MAIO DE 2006 - Conversão da MPv Nº 275, de 2005 Altera as Leis nos 9.317, de 5 de dezembro de 1996, que institui o Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições das Microempresas e das Empresas de Pequeno Porte - SIMPLES, em função da alteração promovida pelo art. 33 da Lei Nº 11.196, de 21 de novembro de 2005; 8.989, de 24 de fevereiro de 1995, dispondo que o prazo a que se refere o seu art. 2º para reutilização do benefício da isenção do Imposto sobre Produtos Industrializados - IPI, na aquisição de automóveis para utilização no transporte autônomo de passageiros, bem como por pessoas portadoras de deficiência física, aplica-se inclusive às aquisições realizadas antes de 22 de novembro de 2005; 10.637, de 30 de dezembro de 2002; e 10.833, de 29 de dezembro de 2003; e revoga dispositivo da Medida Provisória Nº 2.189-49, de 23 de agosto de 2001.

31. LEI Nº 11.692, DE 10 DE JUNHO DE 2008 - Dispõe sobre o Programa Nacional de Inclusão de Jovens - Projovem, instituído pela Lei Nº 11.129, de 30 de junho de 2005; altera a Lei Nº 10.836, de 9 de janeiro de 2004; revoga dispositivos das Leis Nºs 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, 10.748, de 22 de outubro de 2003, 10.940, de 27 de agosto de 2004, 11.129, de 30 de junho de 2005, e 11.180, de 23 de setembro de 2005; e dá outras providências.

32. LEI Nº 11.788, DE 25 DE SETEMBRO DE 2008 - Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nos 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6o da Medida Provisória no 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências.

33. LEI Nº 11.982, DE 16 DE JULHO DE 2009 - Acrescenta parágrafo único ao art. 4º da Lei Nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, para determinar a adaptação de parte dos brinquedos e equipamentos dos parques de diversões às necessidades das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida.

34. LEI Nº 12.190, DE 13 DE JANEIRO DE 2010 - Concede indenização por dano moral às pessoas com deficiência física decorrente do uso da talidomida, altera a Lei Nº 7.070, de 20 de dezembro de 1982, e dá outras providências.

35. LEI Nº 12.319, DE 1 DE SETEMBRO DE 2010 - Regulamenta a profissão de Tradutor e Intérprete da Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS.

36. LEI Nº 12.470, DE 31 DE AGOSTO DE 2011 - Altera os arts. 21 e 24 da Lei Nº 8.212, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre o Plano de Custeio da Previdência Social, para estabelecer alíquota diferenciada de contribuição para o microempreendedor individual e do segurado facultativo sem renda própria que se dedique exclusivamente ao trabalho doméstico no âmbito de sua residência, desde que pertencente à família de baixa renda; altera os arts. 16, 72 e 77 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre o Plano de Benefícios da Previdência Social, para incluir o filho ou o irmão que tenha deficiência intelectual ou mental como dependente e determinar o pagamento do salário-maternidade devido à empregada do microempreendedor individual diretamente pela Previdência Social; altera os arts. 20 e 21 e acrescenta o art. 21-A à Lei Nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993 - Lei Orgânica de Assistência Social, para alterar regras do benefício de prestação continuada da pessoa com deficiência; e acrescenta os §§ 4º e 5º ao art. 968 da Lei Nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil, para estabelecer

trâmite especial e simplificado para o processo de abertura, registro, alteração e baixa do microempreendedor individual.

37. LEI Nº 12.587, DE 3 DE JANEIRO DE 2012 - Institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana; revoga dispositivos dos Decretos-Leis Nº 3.326, de 3 de junho de 1941, e 5.405, de 13 de abril de 1943, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e das Leis Nº 5.917, de 10 de setembro de 1973, e 6.261, de 14 de novembro de 1975; e dá outras providências.

38. LEI Nº 12.608, DE 10 DE ABRIL DE 2012 - Institui a Política Nacional de Proteção e Defesa Civil - PNPDEC; dispõe sobre o Sistema Nacional de Proteção e Defesa Civil - SINPDEC e o Conselho Nacional de Proteção e Defesa Civil - CONPDEC; autoriza a criação de sistema de informações e monitoramento de desastres; altera as Leis nos 12.340, de 1º de dezembro de 2010, 10.257, de 10 de julho de 2001, 6.766, de 19 de dezembro de 1979, 8.239, de 4 de outubro de 1991, e 9.394, de 20 de dezembro de 1996; e dá outras providências.

39. LEI Nº 12.613, DE 18 DE ABRIL DE 2012 - Altera a Lei Nº 10.735, de 11 de setembro de 2003, que dispõe sobre o direcionamento de depósitos à vista captados pelas instituições financeiras para operações de crédito destinadas à população de baixa renda e a microempreendedores, e dá outras providências.

40. LEI Nº 12.622, DE 8 DE MAIO DE 2012 - Institui o Dia Nacional do Atleta Paralímpico e dá outras providências.

41. 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) e dá outras providências.

42. LEI Nº 13.409, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2016 - Altera a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, para dispor sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência nos cursos técnico de nível médio e superior das instituições federais de ensino.

43. LEI Nº 13.370, DE 12 DE DEZEMBRO DE 2016 - Altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, para estender o direito a horário especial ao servidor público federal que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência de qualquer natureza e para revogar a exigência de compensação de horário.

44. LEI Nº 13.362, DE 23 DE NOVEMBRO DE 2016 - Altera a Lei nº 11.664, de 29 de abril de 2008, que "dispõe sobre a efetivação de ações de saúde que assegurem a prevenção, a detecção, o tratamento e o seguimento dos cânceres do colo uterino e de mama, no âmbito do Sistema Único de Saúde - SUS", para assegurar o atendimento às mulheres com deficiência.

45. LEI Nº 13.345, DE 10 DE OUTUBRO DE 2016 - Altera a Lei nº 10.683, de 28 de maio de 2003, cria as Secretarias Especiais dos Direitos da Pessoa com Deficiência e de Promoção e Defesa dos Direitos da Pessoa Idosa e dá outras providências.

46. LEI Nº 13.585, de 26 DE DEZEMBRO DE.2017 - Institui a Semana Nacional da Pessoa com Deficiência Intelectual e Múltipla.

47. LEI Nº 13.443, DE 11 DE MAIO DE 2017 - Altera a Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, para estabelecer a obrigatoriedade da oferta, em espaços de uso público, de brinquedos e equipamentos de lazer adaptados para utilização por pessoas com deficiência, inclusive visual, ou com mobilidade reduzida.

48. LEI Nº 13.721, DE 2 DE OUTUBRO DE 2018 - Altera o Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal), para estabelecer que será dada prioridade à realização do exame de corpo de delito quando se tratar de crime que envolva violência doméstica e familiar contra mulher ou violência contra criança, adolescente, idoso ou pessoa com deficiência.

49. LEI Nº 13.638, DE 22 DE MARÇO DE 2018 - Altera a Lei nº 8.686, de 20 de julho de 1993, para estabelecer novo valor para a pensão especial devida à pessoa com a deficiência física conhecida como Síndrome da Talidomida, instituída pela Lei nº 7.070, de 20 de dezembro de 1982.

50. LEI Nº 13.836, DE 4 DE JUNHO DE 2019 - Acrescenta dispositivo ao art. 12 da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006, para tornar obrigatória a informação sobre a condição de pessoa com deficiência da mulher vítima de agressão doméstica ou familiar.

51. LEI Nº 13.835, DE 4 DE JUNHO DE 2019 - Altera a Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, para assegurar às pessoas com deficiência visual o direito de receber cartões de crédito e de movimentação de contas bancárias com as informações vertidas em caracteres de identificação tátil em braile.

52. LEI Nº 13.825, DE 13 DE MAIO DE 2019 - Altera a Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000 (Lei de Acessibilidade), para estabelecer a obrigatoriedade de disponibilização, em eventos públicos e privados, de banheiros químicos acessíveis a pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida.

53. LEI Nº 13.977, DE 8 DE JANEIRO DE 2020 - Altera a Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012 (Lei Berenice Piana), e a Lei nº 9.265, de 12 de fevereiro de 1996, para instituir a Carteira de Identificação da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (Ciptea) e dá outras providências.

54. LEI Nº 14.022, DE 7 DE JULHO DE 2020 - Altera a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dispõe sobre medidas de enfrentamento à violência doméstica e familiar contra a mulher e de enfrentamento à violência contra crianças, adolescentes, pessoas idosas e pessoas com deficiência durante a emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019.

55. LEI Nº 14.126, DE 22 DE MARÇO DE 2021 - Classifica a visão monocular como deficiência sensorial, do tipo visual.

E, ainda, com status de decretos:

1. DECRETO Nº 914, DE 6 DE SETEMBRO DE 1993 - Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência.

2. DECRETO Nº 3.048, DE 6 DE MAIO DE 1999 - Aprova o Regulamento da Previdência Social e dá outras providências.

3. DECRETO Nº 3.298, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1999 - Regulamenta a Lei Nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção e dá outras providências.

4. DECRETO Nº 3.691, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000 - Regulamenta a Lei Nº 8.899, de 29 de junho de 1994, que dispõe sobre o transporte de pessoas portadoras de deficiência no sistema de transporte coletivo interestadual.

5. DECRETO Nº 3.956, DE 8 DE OUTUBRO DE 2001 - Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência.

6. DECRETO Nº 5.296, DE 2 DE DEZEMBRO DE 2004 - Regulamenta as Leis Nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida e dá outras providências.

7. DECRETO Nº 5.626, DE 22 DE DEZEMBRO DE 2005 - Regulamenta a Lei Nº 10.436, de 24 de abril de 2002, que dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras, e o art. 18 da Lei Nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000.

8. DECRETO Nº 5.904, DE 21 DE SETEMBRO DE 2006 - Regulamenta a Lei Nº 11.126, de 27 de junho de 2005, que dispõe sobre o direito da pessoa com deficiência visual de ingressar e permanecer em ambientes de uso coletivo acompanhada de cão-guia e dá outras providências.

9. DECRETO Nº 6.039, DE 7 DE FEVEREIRO DE 2007 - Aprova o Plano de Metas para a Universalização do Serviço Telefônico Fixo Comutado em Instituições de Assistência às Pessoas com Deficiência Auditiva.

10. DECRETO Nº 6.214, DE 26 DE SETEMBRO DE 2007 - Regulamenta o Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social devido à pessoa com deficiência.

11. DECRETO Nº 6.980, DE 13 DE OUTUBRO DE 2009 - Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão da Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República, dispõe sobre o remanejamento de cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, altera o Anexo II ao Decreto Nº 6.188, de 17 de agosto de 2007, que aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão do Gabinete Pessoal do Presidente da República e dá outras providências.

12. DECRETO Nº 7.037, DE 21 DE DEZEMBRO DE 2009 - Aprova o Programa Nacional de Direitos Humanos - PNDH-3 e dá outras providências.

13. DECRETO Nº 7.235, DE 19 DE JULHO DE 2010 - Regulamenta a Lei Nº 12.190, de 13 de janeiro de 2010, que concede indenização por dano moral às pessoas com deficiência física decorrente do uso da talidomida.

14. DECRETO Nº 7.256, DE 4 DE AGOSTO DE 2010 - Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Gratificações de Representação da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, dispõe sobre o remanejamento de cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS e dá outras providências.

15. DECRETO Nº 7.512, DE 30 DE JUNHO DE 2011 - Aprova o Plano Geral de Metas para a Universalização do Serviço Telefônico Fixo Comutado Prestado no Regime Público - PGMU e dá outras providências.

16. DECRETO Nº 7.612, DE 17 DE NOVEMBRO DE 2011 - Institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Plano Viver sem Limite.

17. DECRETO Nº 7.613, DE 17 DE NOVEMBRO DE 2011 - Altera o Decreto Nº 5.992, de 19 de dezembro de 2006, que dispõe sobre a concessão de diárias no âmbito da administração federal direta, autárquica e fundacional.

18. DECRETO Nº 7.617, DE 17 DE NOVEMBRO DE 2011 - Altera o Regulamento do Benefício de Prestação Continuada, aprovado pelo Decreto Nº 6.214, de 26 de setembro de 2007.

19. DECRETO Nº 7.660, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2011 - Aprova a Tabela de Incidência do Imposto sobre Produtos Industrializados - TIPI.

20. DECRETO Nº 7.705, DE 25 DE MARÇO DE 2012 - Altera a Tabela de Incidência do Imposto sobre Produtos Industrializados - TIPI, aprovada pelo Decreto Nº 7.660, de 23 de dezembro de 2011.

Há de se observar que, por ocasião da pandemia, foi editado o Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020, que regulamenta a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais. Ali, nota-se que **são essenciais atividades médico-periciais relacionadas com a caracterização do impedimento físico, mental, intelectual ou sensorial da pessoa com deficiência, por meio da integração de equipes multiprofissionais e interdisciplinares, para fins de reconhecimento de direitos previstos em lei, em especial na Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 - Estatuto da Pessoa com Deficiência**.

Além disso, foi editada a Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020, que veda a dispensa sem justa causa do empregado pessoa com deficiência (art. 17, V).

No estado do Rio de Janeiro, encontramos, ainda, legislações de reforço à proposta de inclusão, que constam do anexo 7.2.6**,** que, por tratarem de normas de aplicação restrita à localidade (legislação estadual), foram destacadas da legislação federal.

Dessa análise foi possível observar um primeiro ponto de atenção, **relacionado às dificuldades de as legislações conversarem entre si.** Vale lembrar que é indispensável o “diálogo legislativo”, especialmente quando caminham “projetos de normas de relevo como códigos e/ou estatutos” (Faria, 2019, p. 644). Observamos, assim, legislações divergentes e destacamos:

> (...) normas que tramitaram praticamente de modo simultâneo por pelo menos cinco anos no Congresso Nacional e foram publicadas com apenas 113 dias de diferença, não dialogam, ao menos não direta e expressamente, a respeito do conceito de 'incapaz'. Veja-se: o CPC/15, por trinta e sete (!) vezes, faz menção aos termos "incapaz" ou "incapacidade", certamente se valendo das definições contidas nos arts. 3º e 4º, CC/02, que vigiam à época de sua publicação; o EPD, por seu turno, modificou completamente os dois citados dispositivos do CC/02, deixando ilesa apenas uma hipótese de incapacidade absoluta, qual seja, para as pessoas menores de 16 anos (Faria, 2019, p. 644)

Indispensável, ainda, que os instrumentos legislativos sejam compatíveis entre si e também com a proteção internacional dos direitos humanos, sobretudo para que as normas não sejam mera fonte de "amortecimento" de justas demandas sociais.

> Quando se examina o aparato legal acima resumido conclui-se que a fraca participação dos portadores de deficiência no mercado de trabalho no Brasil decorre não da falta de leis e de fiscalização, mas sim da carência de ações, estímulos e instituições que viabilizem, de forma concreta, a formação, habilitação, reabilitação e inserção dos portadores de deficiência no mercado de trabalho (PASTORE, 2000, p.18).

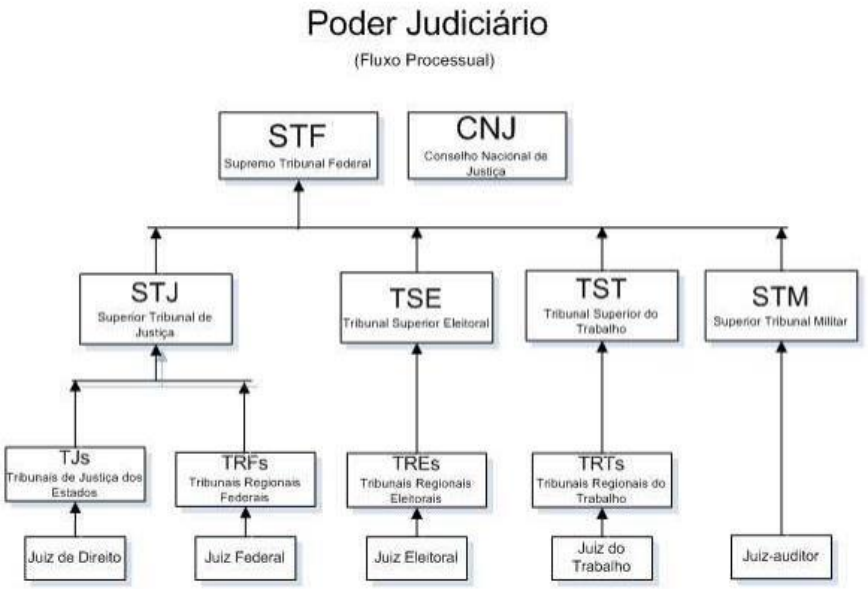
A ramificação dos temas conforme redes de competências, dado o **sistema federativo** brasileiro, promove, por um lado, distribuição de funções e atribuições e, por outro, também dá margem a conflitos normativos. Durante a pesquisa, encontramos, por exemplo, os casos de divergência conceitual de mobilidade reduzida, para fins de concessão de cartão de estacionamento para pessoas com deficiência (Estatuto da pessoa com deficiência - art. 3º, IX) e Lei Estadual-RJ nº 8.275/19 (art. 5º).

Além disso, a atuação legislativa propriamente dita (decorrente do Poder Legislativo) ao exigir regulação normativa, a ser realizada na esfera administrativa, demonstra a existência de lacunas, de antinomias e também de necessárias atualizações, com o fim de efetivar o direito (com todos, de todos, por todos e para todos).

Assim, no levantamento de oitenta e cinco diplomas legais, observamos que é preciso compatibilizar a aplicação de dispositivos, tornando a legislação de fato acessível (e compreensível) a qualquer pessoa. Um primeiro passo importante, portanto, é a compatibilização de toda a legislação com a LBI – o que se espera seja feito pelo Grupo de Trabalho do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, sob o crivo de toda a sociedade.

Em seguida, realizamos o levantamento jurisprudencial. Inicialmente, cumpre destacar o organograma simplificado do Poder Judiciário para que possamos justificar a cronologia da pesquisa nas bases de dados dos Tribunais consultados (Figura 5).

Figura 5: Poder Judiciário - Fluxo Processual.



Fonte da imagem: http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/sobreStfCooperacaoInternacional/anexo/STF__Brasil__Estrutura_e_Atribuicoes.pdf

Início da descrição: na área de título: Poder Judiciário (Fluxo Processual). Abaixo do título, organização dos tribunais, separados a partir de suas siglas. Em primeiro plano, STF (Supremo Tribunal Federal). Ao lado do STF, temos o CNJ (Conselho Nacional de Justiça), sem vínculo direto com qualquer tribunal e em posição acima dos demais. No segundo plano, STJ (Superior Tribunal de Justiça), TSE (Tribunal Superior Eleitoral), TST (Tribunal Superior do Trabalho) e STM (Superior Tribunal Militar). Em terceiro plano, abaixo do STJ, temos TJ's (Tribunais de Justiça dos Estados) e TRF's (Tribunais Regionais Federais). Abaixo do TSE, TRE's (Tribunais Regionais Eleitorais). Abaixo do TST, TRT's (Tribunais Regionais do Trabalho). Em quarto plano, abaixo do TJ, Juiz de Direito. Abaixo do TRF, Juiz Federal. Abaixo do TRE, Juiz Eleitoral, abaixo do TRT, Juiz do Trabalho e em quarto plano, diretamente ligado ao STM, Juiz Auditor. O fluxograma aponta setas sempre para cima, na vertical, começando nos juízes e seguindo até os tribunais superiores. Fim da descrição.

Na base de dados do STF foram encontrados julgados relacionados à proteção constitucional dos trabalhadores, com garantias aos direitos fundamentais, não obstante não tenham sido encontradas decisões relacionadas a projetos de inclusão.

Importante notar que ao utilizarmos todas as palavras-chave da pesquisa, na base de dados do Supremo, não obtivemos resultado. Assim, foi necessário realizar uma pesquisa mais ampla, alterando as palavras-chave de busca para o termo “trabalhador com deficiência”, para que pudéssemos encontrar, no total, sete acórdãos e duas decisões da Presidência.

Nestas decisões foram discutidas questões previdenciárias, isenções fiscais, impossibilidade de vedação prévia de atividade laboral à pessoa com deficiência (no caso, marítimo) e necessidade de acesso autônomo da pessoa com deficiência ao processo eletrônico (no caso, peticionamento de advogado deficiente visual no PJe).

Estas nove ações encontram-se referenciadas abaixo (Quadro 4):

Quadro 4 – Processos encontrados no STF relacionados às PCDs.

Processo	**Relatoria**	**Data de Julgamento**
SS-AgR 5281 / AL – ALAGOAS	Relator(a): Min. DIAS TOFFOLI (Presidente)	Julgado em: 20/12/2019 - Tribunal Pleno
ADI 5760 / DF - DISTRITO FEDERAL	Relator(a): Min. ALEXANDRE DE MORAES	Julgado em: 13/09/2019 - Tribunal Pleno
MI-AgR 6641 / DF - DISTRITO FEDERAL	Relator(a): Min. CELSO DE MELLO	Julgado em: 24/04/2019 - Tribunal Pleno
MI-AgR-AgR 5873 / DF - DISTRITO FEDERAL	Relator(a): Min. DIAS TOFFOLI	Julgado em: 19/11/2014 - Tribunal Pleno
MI-AgR-ED 2077 / DF - DISTRITO FEDERAL	Relator(a): Min. DIAS TOFFOLI	Julgado em: 18/09/2014 - Tribunal Pleno

MI-ED 6338 / DF - DISTRITO FEDERAL	Relator(a): Min. DIAS TOFFOLI	Julgado em: 18/09/2014 - Tribunal Pleno
MI-AgR-ED 4841 / DF - DISTRITO FEDERAL	Relator(a): Min. DIAS TOFFOLI	Julgado em: 01/08/2014 - Tribunal Pleno
Rcl 32220 / AL - ALAGOAS	Relator(a): Min. DIAS TOFFOLI	Julgado em: 22/04/2019
MS 32751 MC / RJ - RIO DE JANEIRO	Relator(a): Min. CELSO DE MELLO	Julgado em: 31/01/2014

Fonte: Arquivo pessoal

Em continuidade, considerando a organização do Poder Judiciário, passamos a analisar julgados do TST. Assim como ocorreu na pesquisa com o STF, lançando todas as palavras-chave da pesquisa na consulta de jurisprudência não obtivemos resultados.

Com isso, flexibilizamos as buscas de termos para identificarmos 525 resultados, que foram analisados um a um, com enfoque para discussões coletivas, envolvendo lei de cotas e acessibilidade nos últimos dez anos.

Assim, encontramos, majoritariamente, a repetição do argumento de não responsabilização das empresas pelo descumprimento da cota, sob a justificativa de não serem encontrados interessados para as vagas – o que resultaria em “descumprimento involuntário da legislação”.

Organizadas, por ordem de data de publicação, da mais recente para a mais antiga, destacam-se as seguintes decisões:

Demonstrado, nos autos, que o não cumprimento integral do percentual previsto no art. 93 da Lei nº 8.213/1991, ocorreu por motivo alheio à vontade da ré, em razão da dificuldade de encontrar trabalhadores interessados em ocupar as vagas destinadas aos trabalhadores com deficiência, não há que se falar em descumprimento voluntário da legislação, afigurando-se indevida a manutenção da multa aplicada. Precedentes. Agravo de instrumento conhecido e desprovido" (AIRR-10113-22.2018.5.03.0180, 3ª Turma, Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 14/02/2020).

A Turma adotou a tese de que não há impedimento legal à dispensa de empregado portador de deficiência, mesmo sem a contratação de substituto, quando a empresa mantém em seus quadros percentual de empregados nessa condição superior à definida no artigo 93, § 1º, da Lei nº 8.213/91. Esta Subseção, na sua composição completa, em 4/5/2017, no julgamento do Processo nº E-ED-ED-RR-10740-12.2005.5.17.0012, acórdão publicado no DEJT de 12/5/2017, de Relatoria do Exmo. Ministro Renato de Lacerda Paiva, decidiu que, da interpretação do artigo 93 da Lei nº 8.213/91, a resilição sem justa causa do contrato de trabalho do beneficiário reabilitado ou portador de deficiência, sem a contratação de outro empregado nas mesmas condições, só é possível quando mantido o percentual de participação desses trabalhadores do total de empregados da empresa. Concluiu, então, que, mesmo após a dispensa do reclamante, a empresa manteve o percentual de reabilitados e portadores de deficiência nos limites fixados pela Lei nº 8.213/91, pelo que não há óbice à dispensa sem justa causa e não se justifica a reintegração. Assim, estando a decisão embargada em consonância com a atual, iterativa e notória jurisprudência desta Corte, fica superada a alegada caracterização de dissenso de teses, ante o disposto no artigo 894, § 2º, da CLT, introduzido pela Lei nº 13.015/2014. Agravo desprovido" (AgR-E-ED-ED-RR-1222-74.2012.5.01.0019, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 29/11/2019).

Segundo a jurisprudência desta Corte, não é cabível a condenação da empresa pelo não preenchimento das vagas destinadas, por lei, a pessoas com deficiência ou reabilitados apenas quando restar demonstrado que empreendeu todos os esforços possíveis para a ocupação das vagas, deixando de cumprir por

motivos alheios a sua vontade. (AgAIRR-2114-64.2011.5.07.0014, 7ª Turma, Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 22/11/2019).

O legislador, em nítida ação afirmativa, estabeleceu no artigo 93 da Lei nº 8.213/91 que as empresas com 100 ou mais empregados estão obrigadas a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com trabalhadores deficientes ou reabilitados. Depreende-se do citado dispositivo de lei que a reserva dessas vagas não é para qualquer empregado com deficiência, e sim para aqueles trabalhadores reabilitados ou deficientes que possuam alguma habilidade para o trabalho, ou seja, cuja deficiência permita o exercício de uma atividade laboral. Depreende-se do acórdão regional que a empresa logrou comprovar a adoção de todas as medidas cabíveis para preencher as cotas destinadas às pessoas com deficiência física ou reabilitadas, nos termos do artigo 93 da Lei nº 8.213/91, entretanto não conseguiu preencher o percentual mínimo de reserva legal. Assim, não há como puni-la pelo não preenchimento da totalidade das cotas estabelecidas. Não se pode penalizar a empresa que buscou, embora sem êxito, preencher a cota prevista no artigo 93 da Lei nº 8.213/91.

A aplicação do citado dispositivo não pode se distanciar do princípio da razoabilidade, notadamente quando demonstrada a dificuldade de encontrar profissionais com deficiência e habilitados para o preenchimento do cargo. Por sua vez, o artigo 93 da Lei nº 8.213/91 não especifica as condições de cumprimento da cota legal, assegura tão somente o percentual de contratação de empregados com deficiência. Ocorre que a improcedência da pretensão não exonera a reclamada ad aeternum da obrigação legal de promover a admissão de pessoas com deficiência ou reabilitadas, nos termos da lei. As ações inibitórias visam não apenas enfrentar um descumprimento atual, mas também prevenir descumprimentos futuros do comando legal. Seu objetivo é exatamente intervir nas relações jurídicas continuativas e prevenir a prática das lesões, qualificando e reforçando a sanção prevista na lei, o que significa dizer que, no futuro, a Itaipu Binacional continuará obrigada a contratar empregados com deficiência, nos exatos termos do artigo 93 da Lei nº 8.213/91. Não se trata de um salvo-conduto. Se, contingencialmente, a empresa não pode ser sancionada por descumprimento do dispositivo legal porque demonstrou e comprovou fato impeditivo, para o futuro subsiste a tutela inibitória

necessária, independentemente de já ter ocorrido o dano e independente de o réu incorrer em dolo ou culpa. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido" (RR-485-83.2010.5.09.0095, 2ª Turma, Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 22/11/2019).

A esse respeito, o quadro fático regional denota que, mesmo não tendo a reclamada observado o preenchimento do mínimo que a Lei 8.213/1991 prevê para as cotas de portadores de deficiência, envidou todos os esforços para tanto, não tendo, contudo, surgido candidatos para a ocupação dos postos. O referido entendimento coaduna-se com a jurisprudência desta c. Corte que, por meio de sua SBDI-1, tem entendido que, se a empresa empreendeu todos os esforços possíveis para a ocupação das cotas legais, não pode ser condenada em multa administrativa ou em danos morais coletivos. Incidência do art. 896, §7º, da CLT. Recurso de revista de que não se conhece" (ARR-1001388-93.2016.5.02.0707, 6ª Turma, Desembargadora Convocada Cilene Ferreira Amaro Santos, DEJT 01/12/2017).

Desse modo, não se viabiliza a imposição de multa por dano moral coletivo, pois a empresa, no caso específico dos autos, em princípio não pode ser responsabilizada pelo insucesso em alcançar o percentual mínimo exigido de contratação de trabalhadores reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas. 6 - Recurso de revista de que não se conhece" (RR-1578-53.2011.5.03.0050, 6ª Turma, Ministra Kátia Magalhães Arruda, DEJT 26/02/2016).

Demonstrado, nos autos, que não há interessados aptos a ocupar as vagas destinadas aos portadores de deficiência, na forma do art. 93 da Lei nº 8.213/1991, bem como que a ré tem empenhado esforços para atingir o percentual fixado em lei, não há que se falar em descumprimento da legislação. Agravo de instrumento conhecido e desprovido (AIRR-1386-60.2011.5.10.0007, 3ª Turma, Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 05/06/2015).

Fonte: Arquivo pessoal.

Em sequência, considerando a mesma dificuldade anteriormente relatada quanto a todos os termos da pesquisa (que geraram zero resultado de busca), foi realizada consulta, na base de dados do TRT da 1ª Região (Rio de Janeiro), com

menos termos, contendo as expressões “pessoa com deficiência”, “cota” e “acessibilidade”. Essa pesquisa resultou em treze julgados organizados conforme quadro abaixo, com número dos autos, data de julgamento e ementa do acórdão (Quadro 5).

Quadro 5: Resultado das pesquisas no TRT1

1. 0002292.13.2012.5.01.0283 17/05/2016
Agravo de petição a que se nega provimento, desde que demonstrado que a reclamada vem desenvolvendo esforços no sentido de cumprir as obrigações que decorreriam do acordo celebrado no processo de conhecimento.
2. 0000598.25.2012.5.01.0019 13/05/2015
DISPENSA DE EMPREGADO COM DEFICIÊNCIA FÍSICA. INOBSERVÂNCIA AO DISPOSTO NO ARTIGO 93, § 1º, DA LEI Nº 8.213/91. A Lei nº 8.213/91 exige, em seu art. 93, § 1º, que, para um trabalhador com deficiência possa ser dispensado imotivadamente, seja previamente contratado outro empregado nas mesmas condições. Desatendido o comando emergente do § 1º, do art. 93, da Lei nº 8.213/91, é devida a reintegração do empregado dispensado sem justo motivo.
3. 0000767.73.2011.5.01.0301 28/08/2013
AÇÃO DECLARATÓRIA E COMINAÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE NÃO FAZER. Não há como determinar judicialmente que a União se abstenha de exigir o cumprimento da lei, mormente quando se trata de imperiosa medida de inclusão de portador de necessidades especiais e de aprendizes. A Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, emanada pelas Nações Unidas, foi ratificada pelo Brasil por meio do procedimento de quórum qualificado instituído pela Emenda nº 45/2004 e, portanto, detém status constitucional. A Convenção contém dispositivos normativos que visam a remoção dos obstáculos para acesso e permanência ao trabalho e emprego. Vê-se, portanto, que a pretensão da categoria econômica segue na contramão dos direitos constitucionais de inclusão e das obrigações assumidas pelo Estado na ordem internacional.
4. 0100406.46.2017.5.01.0045 26/06/2018
RECURSO ORDINÁRIO. DISPENSA DE EMPREGADOS REABILITADOS. De acordo com o artigo 93 da Lei nº 8.213/1991, 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, nas proporções que estabelece nos incisos I a IV. Já o seu parágrafo 1º dispõe 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". Desse modo, o trabalhador deficiente ou debilitado tem direito à reintegração acaso desrespeitada a regra

prevista no citado parágrafo porque é norma de ordem pública que visa a proteger as pessoas portadoras de necessidades especiais. Em outras palavras, a lei causa um discrímen positivo para reduzir as desigualdades proporcionadas pela natureza ou infortúnios ocorridos no curso da vida daquela pessoa. Comprovado, pelo réu, o adimplemento da condição para o exercício do direito potestativo de dispensar os empregados reabilitados (a manutenção do percentual fixado na lei), não há falar em nulidade das dispensas dos reclamantes.

5. 0100213.32.2017.5.01.0077 13/03/2019
AÇÃO ANULATÓRIA DE AUTO DE INFRAÇÃO. IMPROCEDÊNCIA. DIREITOS HUMANOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. IMPERIOSA REALIZAÇÃO DE AÇÕES AFIRMATIVAS. COTAS PARA CONTRATAÇÃO. EXEGESE ADEQUADA E FISCALIZAÇÃO PÚBLICA PROPORCIONAL E LEGALMENTE EXECUTADA. Determina a Consolidação das Leis do Trabalho, no seu art. 626, que "incumbe às autoridades competentes do Ministério do Trabalho, ou àquelas que exerçam funções delegadas, a fiscalização do fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho". A atuação fiscalizadora se justifica na medida em que é meio hábil a dar concretude às normas de Direito do Trabalho, mormente durante a execução dos contratos de trabalho. O Estado, por intermédio principalmente do Ministério do Trabalho, atua no campo da eficácia das normas e exerce papel indispensável, punitivo, repressor, inibidor e informativo acerca destas normas juslaborais de indubitável caráter imperativo. Não há como se admitir o não cumprimento da lei, mormente quando se trata de imperiosa medida de inclusão de pessoas com necessidades especiais. A Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, emanada pelas Nações Unidas, foi ratificada pelo Brasil por meio do procedimento de quórum qualificado instituído pela Emenda nº 45/2004 e, portanto, detém status constitucional. A Convenção contém dispositivos normativos que visam a remoção dos obstáculos para acesso e permanência ao trabalho e emprego. Vê-se, portanto, que a pretensão da empresa segue na contramão dos direitos constitucionais de inclusão e das obrigações assumidas pelo Estado na ordem internacional. No caso dos autos, impõe-se manter a eficácia do auto de infração pronunciada em sentença, considerando a obrigação patronal de contratação de pessoas com deficiência e reabilitados da Previdência Social. Recurso conhecido e não provido.
6. 0100017.24.2018.5.01.0046 05/11/2018
RESERVA DE VAGAS PARA REABILITADOS E PORTADORES DE DEFICIÊNCIA. BASE DE CÁLCULO. NÚMERO TOTAL DE EMPREGADOS. EXEGESE DA NORMA LEGAL COM LASTRO EM COMPROMISSOS INTERNACIONAIS ASSUMIDOS PELO BRASIL, INTRODUZIDOS NO ORDENAMENTO JURÍDICO COM FORÇA DE NORMA CONSTITUCIONAL. APLICAÇÃO LITERAL DA LEI. O art. 93 da Lei nº 8.213/91, as empresas com 100 ou mais empregados estão obrigadas reservar parte de suas vagas para beneficiários da seguridade social reabilitados ou portadores de necessidades especiais, não fazendo qualquer distinção quanto às atividades desempenhadas. E à luz da Constituição e da Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, recepcionada no ordenamento jurídico pátrio com força de norma constitucional, impõe-se uma

interpretação da lei que efetive o princípio da inclusão social pelo trabalho da pessoa com deficiência. Isto porque a aludida Convenção positiva um novo paradigma para a definição de deficiência, integrando a concepção meramente individual à ideia das barreiras existentes, de cunho social, externas ao indivíduo, explicitando o compromisso e a responsabilidade da sociedade na remoção de barreiras que impeçam a inclusão social do portador de deficiência, parâmetros que devem ser observados por toda a legislação infraconstitucional, inclusive na sua interpretação. Sendo assim, evidente que os percentuais previstos no art. 93 da Lei nº 8.213/91 devem ser aplicados sobre o número total de empregados, independentemente da atividade da empresa.

7.	0011158.44.2015.5.01.0076	14/11/2017

RECURSO ORDINÁRIO DANO MORAL. ATO ILÍCITO. NÃO COMPROVAÇÃO. INDENIZAÇÃO. INDEVIDA. Os danos morais são lesões sofridas pela pessoa natural em seu patrimônio ideal. Entende-se por patrimônio ideal, em contraposição ao patrimônio material, o conjunto de tudo aquilo que não é suscetível de valor econômico. O reconhecimento da existência de dano moral, na Justiça do Trabalho, possui como pressuposto o ato ilícito, cabalmente comprovado, decorrente da relação de emprego que cause dano à honra subjetiva do empregado vinculado ao agir do empregador. Não tendo o autor demonstrado a existência de ato ilícito praticado pela ré a ensejar da indenização pretendida, não há que se falar em indenização por dano moral. Recurso do reclamante a que se nega provimento.

8.	0010821.87.2015.5.01.0227	28/06/2016

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. COTA PARA DEFICIENTES E REABILITADOS. INSTITUIÇÃO DE ENSINO. Embora se possa presumir a dificuldade de preenchimento de cota de deficiente sem prejuízo aos consumidores, por se tratar em parte de trabalho intelectual como o de professores, ressalta-se também que a ré não comprovou satisfatoriamente essa dificuldade ou mesmo impossibilidade. O que poderia ter sido constatado com editais de convocação ao emprego, de inscrições e resultado do certame.

9.	0010938.38.2015.5.01.0014	15/06/2016

AUTO DE INFRAÇÃO. VALIDADE. CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM NECESSIDADES ESPECIAIS. CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. STATUS DE NORMA CONSTITUCIONAL. Não há como se admitir o não cumprimento da lei, mormente quando se trata de imperiosa medida de inclusão de pessoas com necessidades especiais. A Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, emanada pelas Nações Unidas, foi ratificada pelo Brasil por meio do procedimento de quórum qualificado instituído pela Emenda nº 45/2004 e, portanto, detém status constitucional. A Convenção contém dispositivos normativos que visam à remoção dos obstáculos para acesso e permanência no trabalho e emprego. Vê-se, portanto, que a pretensão da empresa segue na contramão dos direitos constitucionais de inclusão e das obrigações assumidas pelo Estado na ordem internacional. Considerando que, na hipótese, restou comprovado o descumprimento das obrigações relacionadas à contratação de pessoas com necessidades especiais,

bem como que a parte autora não envidou todos os esforços necessário à referida contratação, deve ser reformada a sentença, sendo reafirmada a validade do auto de infração impugnado. Recurso da União Federal conhecido e provido.
10. 0011794.58.2015.5.01.0060 15/03/2019
RECURSO DA RECLAMADA. RESERVA LEGAL PARA OS EMPREGADOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA OU REABILITADOS PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL. NÃO CUMPRIMENTO. A ordem jurídica brasileira confere aos portadores de deficiência e reabilitados pelo INSS o direito específico para a inserção no mercado de trabalho. A obrigação da empresa não é só o oferecimento dos postos de trabalho, mas adotar medidas eficientes para a contratação. Devendo, portanto, a inviabilidade do cumprimento da exigência legal ser comprovada de forma robusta, demonstrando a empresa que cumpriu o patamar de empregados reabilitados ou portadores de deficiência previsto no art. 93 da Lei nº. 8.213/1991. Recurso a que se nega provimento.
11. 0010715.14.2013.5.01.0222 06/05/2015
DIREITOS DIFUSOS. CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES E PESSOAS COM NECESSIDADES ESPECIAIS. CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. STATUS DE NORMA CONSTITUCIONAL. Não há como se admitir o não cumprimento da lei, mormente quando se trata de imperiosa medida de inclusão de pessoas com necessidades especiais e de aprendizes. A Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, emanada pelas Nações Unidas, foi ratificada pelo Brasil por meio do procedimento de quórum qualificado instituído pela Emenda nº 45/2004 e, portanto, detém status constitucional. A Convenção contém dispositivos normativos que visam a remoção dos obstáculos para acesso e permanência ao trabalho e emprego. Vê-se, portanto, que a pretensão da empresa segue na contramão dos direitos constitucionais de inclusão e das obrigações assumidas pelo Estado na ordem internacional. Considerando que, na hipótese, restou comprovado o descumprimento das obrigações relacionadas à contratação de aprendizes e de pessoas com necessidades especiais, deve ser mantida a sentença que julgou procedentes os pedidos. Recurso patronal não provido.
12. 0100941.85.2018.5.01.0482 22/09/2020
O disposto no artigo 93 da Lei nº 8.213/1991 pode ser mitigado para que o percentual de empregados com deficiência seja calculado, excluindo-se aquelas funções que não podem ser preenchidas com trabalhadores nessa condição. Trata-se de corolário do princípio da razoabilidade.
13. 0101137.21.2017.5.01.0246 09/12/2020
NULIDADE DE AUTO DE INFRAÇÃO. ATENDIMENTO A COTA PREVISTA NO ARTIGO 93. DA LEI N. 8.213/91. A autora não se desincumbiu do seu ônus de comprovar que, quando da lavratura do auto de infração, objeto do pedido de nulidade, tinha se empenhado para contratar os empregados relativos à cota, e que mesmo assim não obteve sucesso, logo, o auto de infração é válido, pois não

comprovado que o não atendimento da cota ocorreu por motivo alheio a vontade da autora.

Fonte: Arquivo pessoal.

Em sendo assim, notamos que, ainda que nas instâncias ordinárias sejam resguardados direitos relacionados à lei de cotas, nas instâncias superiores existe uma tendência na modificação deste entendimento. Como exemplo, analisamos o andamento de um processo iniciado no Rio de Janeiro, que consta na base de dados da triagem realizada no TST. Nota-se, da pesquisa pública realizada no site do Tribunal:

Proc. Nº 0001222-74.2012.5.01.0019 - 19 ª VARA DO TRABALHO DO RIO DE JANEIRO (MM. Juiz Marcelo Moura). A Ação entre ALAN ALMEIDA LIMA x ITAÚ UNIBANCO S.A.

Audiência realizada em 13 de dezembro de 2012 – Reconheceu que o autor "é portador de necessidade especial" e que a "ré não contratou outro empregado para preencher a cota prevista no Artigo 93 da Lei 8.213 de 1991". Assim, reconhecida "a declaração de nulidade de sua dispensa, que seja determinada sua reintegração ao serviço e pagamento dos direitos trabalhistas devidos".

Em 6 de Novembro de 2013, em grau de recurso, o Desembargador Federal do Trabalho Jose Antônio Teixeira da Silva, manteve a decisão de primeiro grau. A ementa do julgado aponta: "**Empregado portador de necessidades especiais – prévia contratação de empregado substituto – não comprovação – reintegração. Pelos elementos fáticos, carece de amparo legal a tese do Reclamado"** (Grifo nosso).

A dispensa do Reclamante ocorreu em 17/4/2012 (TRCT anexado às fls. 20/20v.) e não logrou o Recorrente comprovar a prévia contratação de empregado substituto nas mesmas condições do Reclamante, portador de necessidades especiais. E nem se diga, que o fato da empresa possuir um número de empregados que suplante o percentual mínimo definido na lei, supre a condição prevista no art. 93 § 1º da lei 8213/91, pois a contratação além do número exigido em lei é ato de mera liberalidade do empregador. E mais, o dispositivo legal estabelece um

percentual mínimo a ser observado e não, um teto a ser seguido pelas empresas. Logo, extrapolar o percentual mínimo, não é impedimento para o direito do empregado à garantia no emprego. Recurso não provido.

Fonte: Arquivo pessoal.

Em 2019, no TST, a Turma adotou a tese de que não há impedimento legal à dispensa de empregado com deficiência, mesmo sem a contratação de substituto, quando a empresa mantém em seus quadros percentual de empregados nessa condição superior à definida no artigo 93, § 1º, da Lei nº 8.213/91.

Esta Subseção, na sua composição completa, em 4/5/2017, no julgamento do Processo nº E-ED-ED-RR-10740-12.2005.5.17.0012, acórdão publicado no DEJT de 12/5/2017, de Relatoria do Exmo. Ministro Renato de Lacerda Paiva, decidiu que, da interpretação do artigo 93 da Lei nº 8.213/91, a resilição sem justa causa do contrato de trabalho do beneficiário reabilitado ou portador de deficiência, sem a contratação de outro empregado nas mesmas condições, só é possível quando mantido o percentual de participação desses trabalhadores do total de empregados da empresa.

Concluiu, então, que, mesmo após a dispensa do reclamante, a empresa manteve o percentual de reabilitados e portadores de deficiência nos limites fixados pela Lei nº 8.213/91, pelo que não há óbice à dispensa sem justa causa e não se justifica a reintegração. Assim, estando a decisão embargada em consonância com a atual, iterativa e notória jurisprudência desta Corte, fica superada a alegada caracterização de dissenso de teses, ante o disposto no artigo 894, § 2º, da CLT, introduzido pela Lei nº 13.015/2014. Agravo desprovido" (AgR-E-ED-ED-RR-1222-74.2012.5.01.0019, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 29/11/2019).

Fonte: Arquivo pessoal.

Esse é um exemplo de um dos motivos que gera incômodo quanto ao andamento da prestação jurisdicional. Além da demora para a conclusão do processo, com possibilidade de recursos e retenção do julgado em instâncias

superiores, percebe-se um nítido distanciamento da figura do trabalhador com deficiência.

Adicionalmente, informamos que o TST elaborou, no mês de fevereiro de 2021, compilação de jurisprudência relacionada ao assunto, disponível online[26] e apresentada no anexo 7.2.7.

O primeiro destaque desta compilação foi mencionado na introdução (p. 2) deste trabalho, ao mencionar a necessidade de resolução, instituindo Política Judiciária para Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho. Na sequência, foram apresentados julgados mais recentes (anos de 2019 e 2020), voltados a uma **mudança de paradigma**, com destaque para a não discriminação das pessoas com deficiência, redução da jornada de trabalho de servidor cuidador de dependente com deficiência e análise do preenchimento das cotas.

Essa compilação foi considerada na pesquisa que analisou, ainda, no site do TST, na área da Biblioteca Délio Maranhão, as 286 referências ao tema “acessibilidade” e “deficiência”, bem como a pesquisa unificada pelo termo acessibilidade, disponíveis online[27].

Pelo exposto, nota-se, ainda, que os direitos das pessoas com deficiência, enquanto direitos humanos, podem ser exigíveis de formas variadas (administrativa, política, quase judicial ou judicial), sendo necessário considerarmos todas elas, em sua máxima amplitude, com o fim de exigir, proteger, promover e prover direitos, além de prevenir e reparar lesões a esses direitos (Floriano, 2017).

4.2 OS PROJETOS DE INCLUSÃO

4.2.1 PROJETO MP INCLUSIVO

Iniciado em julho de 2018, o MP Inclusivo teve como objetivo a implantação de cota de, no mínimo, 5% das vagas existentes de estagiários não forenses com

[26] http://www.tst.jus.br/web/biblioteca/2021-fevereiro

[27] http://biblioteca2.senado.gov.br:8991/F/?func=find-c&ccl_term=%28WRD+%3D+%28+pessoa+com+deficiencia+%29%29+AND+%28WRD+%3D+%28+acessibilidade+%29%29+&adjacent=N&local_base=TST&x=43&y=7&filter_code_4=WMA&filter_request_4=&filter_code_1=WLN&filter_request_1=&filter_code_2=WYR&filter_request_2=&filter_code_3=WYR&filter_request_3

qualquer tipo de deficiência, estudantes do ensino médio, do ensino profissional técnico de nível médio, de educação especial e do ensino superior, proporcionando-lhes experiência educativa-profissional, por meio de atividades supervisionadas nas unidades do MPRJ, capazes de gerar oportunidades para o ingresso no mercado de trabalho (MPRJ, 2019).

Um outro objetivo do projeto seria ofertar aos estudantes condições para capacitação, em ambientação inclusiva e com acompanhamento especializado, uma vez que foram encontradas diferenças significativas entre o nível de instrução das pessoas com deficiência, daquelas sem deficiência, que conviviam nos mesmos espaços institucionais.

Vale lembrar que, enquanto 61,1% da população com deficiência não tinha instrução ou possuía apenas o ensino fundamental incompleto, esse percentual era de 38,2% para a mesma faixa etária sem deficiência - representando uma diferença de 22,9 pontos percentuais. Para o ensino médio completo e superior incompleto, o percentual foi de 17,7% contra 29,7% para as pessoas sem deficiência. Observou-se, ainda, que a menor diferença estava no ensino superior completo: 6,7% para a população com deficiência e 10,4% para a população sem deficiência (IBGE, 2012).

O relatório final do projeto consta do anexo 7.2.8 e destaca a publicação da Resolução GPGJ nº 2.281/19, de 15.03.2019, estabelecendo reserva de vagas, no percentual de, no mínimo, 5%, para estagiários não forenses com deficiência. Além disso, foi destacada a sensibilização dos membros e funcionários da instituição quanto à questão da inclusão e o processo de inclusão avaliado como real e não meramente formal - sendo que o projeto garantiu a contratação de 29 estagiários com deficiência (MPRJ, 2019).

Merecem destaque as sugestões para aprimorar o projeto que, de modo amplo, podem ser entendidas como caminhos para várias ações do nosso dia a dia:

> Falar abertamente do desconforto dos setores em não fazerem parte das entrevistas e processo de seleção;
> Orientação aos supervisores para que conversem com a equipe antes do ingresso do estagiário, fornecendo as cartilhas;
> Elaboração de “Guia para Supervisor” com passo a passo (reunião prévia, divulgação do material etc.);
> Que haja possibilidade de continuidade no estágio independentemente de eventual repetência escolar pelas peculiaridades do caso concreto (a

> exemplo de situação de rua), desde que haja bom aproveitamento no estágio;
> Que seja bem separado o espaço do trabalho das demais questões que implicam nas vulnerabilidades, que deverão ser trabalhadas pela rede e equipe de referência;
> Analisar questões de repetência escolar continuada, em especial no caso de deficiência intelectual, pois se espera que haja um processo mais longo nessa aprendizagem;
> Capacitação de estagiários para questões de informática, a fim ampliar suas atividades;
> Investimento na comunicação em Libras;
> Orientação aos supervisores sobre possibilidade de acompanhamento dos estagiários pelo Núcleo de Saúde para avaliação e devidos encaminhamentos; e
> Elaboração de fluxo nos casos de deficiência psicossocial em que haja necessidade de maior articulação com a rede (MPRJ, 2019, p. 56).

O relatório do projeto[28] indica que a principal barreira para inclusão é a atitudinal e que a participação dos estagiários com deficiência promoveu uma nova cultura institucional, mais inclusiva. Além disso, deixa claro que pode ser replicado, tanto na estrutura do Ministério Público de outros Estados, quanto dentro de outras instituições, e apresenta um passo a passo que contribui para a organização de um fluxo de trabalho que permita a implementação de processos semelhantes.

4.2.2 PROJETO SUPERAR – ATUAL INSTITUTO INCLUIR

Localizamos o “Superar”, identificado como uma Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP), e que atua de forma profissional com o objetivo de captar e administrar recursos para atividades esportivas de atletas com ou sem deficiência e de todas as faixas etárias.

Inicialmente, cumpre destacar que, por definição legal, podem qualificar-se como Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público as pessoas jurídicas de direito privado sem fins lucrativos que tenham sido constituídas e se encontrem em funcionamento regular há, no mínimo, 3 (três) anos, desde que os respectivos objetivos sociais e normas estatutárias atendam aos requisitos instituídos pela Lei nº 9.790/99.

Dentro do projeto Superar, encontramos o programa Pulsar (Programa de Capacitação para Profissionais Paradesportivos). Durante a pandemia, o projeto seguiu voltado à "detecção de talentos paralímpicos”, realizado no Recreio dos

[28] Acessível em http://www.mprj.mp.br/todos-projetos/mp-inclusivo.

Bandeirantes, no Rio de Janeiro, com ações online para esse momento de afastamento social (Superar, 2019).

Encontramos, ainda, referência ao processo nº 58000.009251/2018-77, no qual o instituto busca a captação de recursos junto à Secretaria Especial do Esporte - por meio da Comissão Técnica da Lei de Incentivo ao Esporte.

Ao longo da pesquisa, verificamos que houve uma mudança da marca Superar para o Instituto Incluir. Acompanhando esse processo de mudança do nome, verificamos que o Instituto Incluir mantém a estrutura de OSCIP e foi fundado pela Sra. Aparecida Carina Alves de Souza, que era a presidente do Superar.

O projeto, mesmo em fase de transição, manteve a proposta de atender ao máximo da diversidade. Na pandemia, foram produzidos materiais em vídeo, os quais apresentavam exercícios para se fazer em casa, sendo contempladas as modalidades vôlei sentado e surf adaptado. Foram priorizados acompanhamentos de grupos nas Comunidades CDD, Gardênia Azul, Rocinha, Vargem Grande e Curicica.

A continuidade da proposta indica que o Instituto Incluir funciona como um grande guarda-chuva para vários projetos, dentre os quais aqueles voltados às pessoas com deficiência, com o fim de promover projetos de base, programas de desenvolvimento esportivo, ações de comunicação, marketing e eventos.

A lista de projetos mantidos pelo Instituto Incluir (detalhada no anexo 7.2.9) merece destaque[29]:

– Projetos via Lei de Incentivo ao Esporte
Projeto Brasil Diversidade
Projeto EsportivaMente
– Projetos via Lei Rouanet
Projeto Oficinas de Artes Inclusivas
– Outros Projetos Incluir
Projeto Literatura Acessível
Projeto Ação Solidária em Rede
Projeto Curadoria da Exposição Paralímpica do eMuseu do Esporte
Projeto Acolhimento Psicológico
Projeto Sensibilização Para Inclusão
Projeto Informação Para Inclusão
Projeto Mães Mais Que Especiais
Projeto Papos de Inclusão

[29] https://institutoincluir.com.br/nossos-projetos/.

Projeto Podcast Incluídos e Misturados (INCLUIR, 2020)

Durante a pesquisa, tal iniciativa foi considerada relevante sobretudo por permitir acesso à carreira de atleta profissional, tendo em vista, inclusive, que a Lei 9.615/98 é expressa quanto ao fomento do desporto das pessoas com deficiência e da valorização do esporte paralímpico[30].

Importante considerar que o movimento paralímpico surgiu na Itália, com a edição dos IX Jogos Internacionais de Stoke Mandeville, em 1960, mas, em 1959, já havia ocorrido a primeira competição de esporte paralímpico no Brasil (Ferreira e Mariani, 2017). Por atleta paralímpico, entende-se a pessoa com deficiência que esteja integrada e pratique uma modalidade esportiva (CPB, 2019).

Assim, o atleta se submete a uma classificação funcional que tem por objetivo determinar sua elegibilidade para poder competir no esporte paralímpico e, em um segundo momento, para que seja agrupado em uma determinada classe funcional esportiva. Lembrando, ainda, que cada modalidade esportiva deve determinar quais tipos de deficiências são elegíveis e descrever o impacto causado na atividade (SOUZA, 2020).

Vale destacar, portanto, que o Instituto Incluir não patrocina atletas de alto rendimento. Atua, outrossim, oferecendo atividades com profissionais capacitados, com o objetivo de detectar aptidões, sobretudo através do esporte.

O Instituto Incluir aprovou o “Brasil Diversidade” – através da Lei Federal de Incentivo ao Esporte. O projeto tem foco educacional e social, propondo oficinas esportivo pedagógicas de modalidades esportivas adaptadas para pessoas com e sem deficiência, para o desenvolvimento de habilidades físicas e psicológicas. Todo aluno e seus familiares são acompanhados por um atendimento multiprofissional especializado no atendimento à PCD (Incluir, 2020).

No total, foram ofertadas 500 vagas para 4 núcleos, abrangendo oficinas esportivo-pedagógicas de 3 modalidades adaptadas (bocha, natação e vôlei sentado); atendimento multiprofissional, acompanhamento nutricional,

[30] No anexo 7.2.13 encontra-se a cartilha de orientação para captação de recursos para o esporte paralímpico (2020).

desenvolvimento biopsicossocial, treinamento cognitivo e oficina de inclusão, além da oferta de uniforme, toalha, lanche diário e água.

Ao acompanharmos o projeto Superar e a ampliação da proposta para o Instituto Incluir, observamos que houve um ganho, que permitiu agregar e fomentar não só a possibilidade de a PCD vir a seguir uma carreira esportiva, garantindo tanto investimento financeiro, quanto acompanhamento contínuo, estrutura para treinamento, participação em competições e visibilidade na mídia, quanto apoio educacional, psicológico e suporte para outras demandas do dia a dia.

4.2.3 CIRCUITO DIA D

O “CIRCUITO DIA D” consiste em uma série de eventos, em cidades variadas, onde se realizam atividades de inserção no mercado de trabalho, qualificação profissional e orientação jurídica, reunindo os principais atores no cenário da empregabilidade profissional das pessoas com deficiência e reabilitados do INSS.

O circuito tem por objetivo promover a inclusão no mercado formal de trabalho, a partir de um momento de atendimento exclusivo, aproximando pessoas com deficiência e reabilitandos/reabilitados do INSS e empresas com interesse em preencher vagas destinadas ao cumprimento de cotas relativas ao artigo 93, da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

O projeto nasceu na estrutura do Ministério do Trabalho (atual Ministério da Economia) e, ao longo da pesquisa, com a extinção do ministério, diversas páginas de busca com materiais do evento foram desabilitadas[31]. Entretanto, no ano de 2020, foi noticiada a continuidade do circuito, agora online (Ministério da Economia, 2020).

Em cada localidade, o circuito garante visibilidade àqueles que trabalham nos Centros de Referência Especializados de Assistência Social (Creas), nos Centros-Dia, agências do INSS e Superintendências Regionais do Trabalho. Assim, um evento que nasce nacional, consegue aproximar pessoas em nível municipal, lançando sementes de contatos e redes de apoio e atendimento que possam

[31] É o caso do endereço: http://antigo.trabalho.gov.br/noticias/4856-superintendencia-promove-circuito-fluminense-de-inclusao-da-pessoa-com-deficiencia.

acompanhar as demandas empregatícias das PCDs, sobretudo no interior do Estado.

Na capital, o projeto garante contatos como a Rede Incluir[32] e a Casa da Inclusão, sendo que essa última está vinculada à Secretaria de Desenvolvimento Econômico, Emprego e Relações Internacionais. A partir deste contato, interessados podem buscar vagas de emprego através de uma agência do Sistema Nacional de Empregos do Núcleo Estadual de Atendimento ao Deficiente (SINE-NEAD). O espaço está se estruturando para oferecer cursos de qualificação e profissionalização.

4.2.4 CADI-PCD CABO FRIO

Trata-se de um Cadastro Municipal de Inclusão, que se propõe a ser uma base unificada de dados das pessoas com deficiência do Município de Cabo Frio, acessível online. Foi inspirado no cadastro previsto na LBI (art. 92) e pretende, mais do que mapear o número de pessoas com deficiência, identificar, avaliar e eliminar situações que impeçam ou dificultem a garantia de direitos relacionados a esse grupo (CADI, 2020).

Os dados coletados são protegidos, de modo a garantir a segurança das informações. Assim, resguardam-se, sobretudo, os dados sensíveis dos usuários, permitindo o cruzamento de informações que auxiliem na formulação, gestão, monitoramento e avaliação das políticas públicas voltadas para as PCDs. O cadastro objetiva, ainda, identificar as barreiras que impedem a efetivação de direitos de PCDs e pretende ser fonte de estudos e pesquisas. Vide anexo 7.2.10.

Baseado em projeto semelhante, acompanhado pelo MPT no Espírito Santo, o cadastro conta com uma área específica de perguntas relacionadas à empregabilidade. Com isso, torna-se um instrumento de aproximação entre os trabalhadores e empregadores para o preenchimento de vagas de emprego.

Um dos pilares do projeto é, portanto, a garantia de dados específicos acerca de vagas de trabalho, que permitam apurar um quantitativo de oportunidades capaz

[32] https://redeincluir.com.br/.

de conectar os bancos de dados já existentes, facilitando o processo de chamamento para a vaga ociosa, valorizando a qualificação da PCD e sem predeterminação da vaga para as pessoas com deficiência a uma atividade prévia.

O projeto deixa clara a necessidade de fomentar o cadastro nacional das pessoas com deficiência e também indica a importância do banco de dados, tendo em vista a ausência de números seguros sobre o cenário das PCD no Brasil de hoje. Propõe, inclusive, o acesso online dos dados coletados, de interesse público, em formato semelhante ao utilizado em São Paulo[33].

Vale destacar que, durante a pesquisa sobre outros bancos de dados, encontramos uma iniciativa que merece destaque, conhecida como Plataforma Smart Lab[34]. A plataforma corresponde a um laboratório multidisciplinar de gestão do conhecimento com foco na promoção do trabalho decente no Brasil. Basicamente, é um sistema que compila os mais recentes dados públicos abertos e os organiza, permitindo o levantamento específico de dados relacionados às pessoas com deficiência.

Entretanto, ainda que seja um importante instrumento de otimização da coleta de dados, trata-se de instrumento que não particulariza como o CADI-PCD faz, sendo esse um dos pontos de maior relevância do projeto municipal. Sobretudo no interior, o banco de dados permite informações de contato capazes de aproximar, diretamente, as PCDs aos atores que podem contribuir com sua inclusão.

O projeto foi apresentado no dia 6 de março de 2020[35] e, com a pandemia, permaneceu ativo apenas na forma online, com preenchimento à distância de formulário de cadastro. Atualmente, portanto, o sistema é alimentado por dados fornecidos por empresas de transporte coletivo, Detran/RJ, Secretaria de Educação, Secretaria de Saúde, associações de pessoas com deficiência e preenchimento pessoal voluntário. Na continuidade do trabalho, existe a proposta de organização de feiras e encontros para fomentar a coleta de dados.

[33] Acessível em http://basededados.sedpcd.sp.gov.br/index.php.
[34] https://smartlabbr.org/diversidade/localidade/3300704?dimensao=pcd.
[35] https://cabofrio.rj.gov.br/cabo-frio-passa-a-ter-o-cadastro-municipal-de-inclusao-da-pessoa-com-deficiencia/

4.2.5 FORMAR E INCLUIR

O “Projeto Formar e Incluir” é fruto, principalmente, da iniciativa da Procuradora do Trabalho, Dra. Cirlene Luiza Zimmermann, que promoveu a aproximação do Ministério Público do Trabalho com a empresa Odebrecht Óleo e Gás S/A – posteriormente Ocyan S/A, após procedimento fiscalizatório instaurado em decorrência de acidente ocorrido na empresa.

Isso porque, em 9 de junho de 2017, um acidente de trabalho vitimou fatalmente três trabalhadores e deixou, ainda, um quarto, gravemente ferido. Do que foi possível apurar, houve uma explosão a bordo do navio que seguia, no Campo de Marlim, em direção ao Porto do Açu, em São João da Barra, no Norte Fluminense.

Na ocasião, em atenção à previsão da Norma Regulamentadora nº13 – que prevê procedimentos para garantia da segurança e saúde dos trabalhadores, ocorria a inspeção anual da caldeira do navio sonda NS-32 (Norbe VIII), afretado pela Odebrecht, na Bacia de Campos. Contudo, quando a caldeira foi colocada em operação, gerou a ruptura do tampo inferior, liberando vapor e atingindo quatro trabalhadores.

Com isso, o Sr. Fernando Garcia sofreu queimaduras e chegou a ficar internado, mas sobreviveu. Entretanto, os senhores Eduardo Aragão de Lima, 33 anos, Ericson Nascimento de Freitas, 29 anos, e Jorge Luiz Damião, 44 anos, faleceram.

A Odebrecht/Ocyan foi alvo de investigação pela Procuradoria do Trabalho no Município de Cabo Frio (unidade pólo da regional) e, mesmo tendo corrigido as irregularidades que deram causa ao grave acidente, permaneceu com a pendência de reparação dos danos causados.

Dessa forma, foi celebrado o Termo de Ajuste de Conduta entre o Ministério Público do Trabalho e a Odebrecht Óleo e Gás - Ocyan S/A, que teve por objeto a correção de irregularidades relacionadas ao acidente de trabalho. Além disso, o termo previu a necessidade de consequente reparação por dano moral coletivo.

Convém ainda destacar que a atuação do Ministério Público do Trabalho encontra fundamento tanto na Constituição Federal (sobretudo arts. 127 e 129), quanto na Lei Complementar 75/93, que dispõe sobre organização e atribuições da entidade.

Não bastasse isso, o Termo de Ajuste de Conduta é medida expressamente prevista na Lei nº 7.347/85, art. 5º, §6º, que admite o compromisso com eficácia de título executivo extrajudicial – o que denota a importância do documento, como instrumento de execução judicial em caso de descumprimento do acordo.

Em decorrência, para acompanhamento do cumprimento do ajuste, foi instaurado o Inquérito Civil nº 000447.2017.01.005-7, autuado em 13/06/2017. No bojo do procedimento, um acordo previu a destinação de R$500.000,00 (quinhentos mil reais) para o desenvolvimento de um projeto de capacitação para pessoas com deficiência no município de Macaé, de modo a promover uma destinação social para a multa decorrente de infração à legislação trabalhista.

O “Projeto Formar e Incluir” nasce, portanto, com o objetivo principal de ser um meio eficaz de promoção social e de promover a formação integrada das pessoas com deficiência, para que, em um momento subsequente, elas possam ser inseridas, eficazmente, no mercado de trabalho.

A empresa compromissária apresentou a versão final do projeto em 05/07/2019. Posteriormente, em audiência realizada em 27/06/2019, representantes da sociedade civil, envolvidos com a temática da inclusão de pessoas com deficiência, debateram, em conjunto com representantes do Ministério Público do Trabalho e da empresa compromissária, os rumos das propostas apresentadas na minuta do projeto.

Com isso, foi instituído um comitê gestor com o fim de acompanhar o andamento dos trabalhos. A Procuradora do Trabalho, Dra. Cirlene Luiza Zimmermann, criou um grupo de Whatsapp "Formar e Incluir" para que todos os participantes pudessem acompanhar as propostas em tempo real.

Delineada a proposta, estruturou-se o curso, gratuito, para promover a formação em auxiliar de operações de logística – demanda recorrente do mercado de trabalho da região de Macaé, considerando a vocação petroleira do município[36].

Tratam-se 25 vagas exclusivas para pessoas com deficiência. Durante os meses de curso, os alunos recebem, cada um, uma bolsa auxílio de R$ 300,00 (trezentos reais) e uma ajuda de custo de R$ 100,00 (cem reais) para transporte e alimentação.

No total, apuram-se 384 horas de aulas, divididas em dois módulos. O primeiro tem carga horária de 296 horas e abrange as disciplinas de português, matemática, fundamentos de logística, logística de recebimento e expedição, logística de armazenamento, logística de distribuição, integração de competências profissionais e oficinas para o mercado de trabalho. O segundo módulo do curso, com 88 horas, é direcionado ao acompanhamento para o desenvolvimento humano, com abordagem de aspectos socioemocionais. Vide anexo 7.2.11.

A proposta do curso é que seja possível um nivelamento de habilidades dos alunos, um reforço de língua portuguesa e tópicos de ensino relacionados à aprendizagem do trabalho. Destaque-se que todo o material de trabalho é acessível e as aulas contam com intérprete de libras.

Considerando a necessidade de especialistas para as aulas, a Firjan/SESI foi contratada para ser responsável pelo gerenciamento, monitoramento e avaliação das atividades desenvolvidas durante o projeto, que, inclusive, utilizam o espaço físico da entidade para as aulas.

Os integrantes do comitê passaram, então, a acompanhar o desenrolar do processo, sendo que, inicialmente, houve uma fase de mobilização. Nessa etapa, a possibilidade de inscrição contou com ampla divulgação do curso, inclusive com apoio das associações de pessoas com deficiência de toda a Região dos Lagos, redes sociais e mídia.

---

[36] https://www.ocyan-sa.com/pt-br/pagina-release/ocyan-e-mpt-anunciam-curso-gratuito-de-auxiliar-de-logistica-para-pessoas-com

Preliminarmente, foram convocados 50 candidatos, divididos em dois grupos de trabalho. Considerando o resultado desses grupos, foram chamados mais 25 inscritos, totalizando 75 candidatos participantes.

Cada grupo de 25 candidatos passou por uma dinâmica de, aproximadamente, três horas, para que pudessem se conhecer, conhecer o projeto, analisar a possibilidade de seguir o turno de aulas (oferecido no turno vespertino) e, ainda, para que pudessem ser observados elementos nos candidatos que indicassem efetivo propósito de conclusão do curso e inclusão no mercado de trabalho.

Cada candidato respondeu a um questionário socioeconômico que, inclusive, considerava aspectos práticos, como interesse na suspensão do BPC/LOAS. Especialmente nesse quesito, mostrou-se relevante indicar para os candidatos as particularidades legais inerentes aos benefícios de prestação continuada.

Isso porque, na forma da lei nº 8.742/93, art. 21, o desenvolvimento das capacidades cognitivas, motoras ou educacionais e a realização de atividades não remuneradas de habilitação e reabilitação, entre outras, não constituem motivo de suspensão ou cessação do benefício da pessoa com deficiência.

Além disso, o benefício de prestação continuada será suspenso pelo órgão concedente quando a pessoa com deficiência exercer atividade remunerada, inclusive na condição de microempreendedor individual, mas, extinta a relação trabalhista ou a atividade empreendedora e, quando for o caso, encerrado o prazo de pagamento do seguro-desemprego e não tendo o beneficiário adquirido direito a qualquer benefício previdenciário, poderá ser requerida a continuidade do pagamento do benefício suspenso, sem necessidade de realização de perícia médica ou reavaliação da deficiência.

De tal sorte, os encontros com os candidatos representaram momentos de informação e foram complementados com relatos de pessoas com deficiência, participantes do comitê gestor, sobre experiências de vida e desafios a serem enfrentados na luta pelos direitos das pessoas com deficiência.

Muitos candidatos que se inscreveram não possuíam laudo médico que atestasse a deficiência e, outros, não se enquadravam na definição legal de pessoa com deficiência, inclusive consoante a Lei nº 13.146/15 e o Decreto nº 3.298/99 – o que comprometeu a participação na seleção.

Destacados os 25 alunos que conseguiram atender aos requisitos do edital, foi realizada uma aula inaugural, em 13/01/2020, que contou com a presença dos alunos e dos membros do comitê gestor. Nesse dia, foi apresentada a equipe de apoio, os professores, o suporte pedagógico, a assistente social e os voluntários da empresa compromissária responsáveis pelo fortalecimento do elo entre candidatos e empresa.

Uma única aluna não compareceu durante a primeira semana de aulas e, realizado o contato via assistência social, foi verificado que a aluna é mãe de uma bebê de oito meses e não tinha com quem deixar a filha. Dessa forma, integrantes do comitê gestor se dispuseram a, voluntariamente, arcar com os custos da creche, para que a candidata pudesse concluir o curso.

Desde o mês de abril de 2020, são realizadas atividades de “Acompanhamento para o Desenvolvimento Humano (ADH)” através de grupo de WhatsApp. Há um encontro às segundas-feiras, de 13h às 17h, no qual são desenvolvidas atividades remotas, seguindo o itinerário formativo do projeto

São elaborados formulários de acompanhamento que integram o procedimento administrativo que acompanha o plano e, em decorrência da pandemia, os alunos seguem o cronograma de aulas na forma remota.

Para a dissertação, o projeto pretendia ser, ainda, um estudo de caso, com a avaliação final dos alunos quanto ao processo de ingresso no mercado de trabalho. Contudo, dada a situação de emergência em saúde pública, o curso não foi encerrado e, portanto, os dados levantados até aqui permitiram resultados diversos daqueles esperados no início da pesquisa, tendo sido dispensadas as entrevistas com os alunos em campo.

Por hora, o projeto fomentou a criação de um banco de dados preliminar sobre pessoas com deficiência em Macaé, garantiu a aproximação de órgãos públicos relacionados às demandas das pessoas com deficiência e assegurou a coesão do grupo de PCDs selecionados.

De modo geral, o projeto apontou para a necessidade de verificação de indicadores capazes de avaliar o alcance e os frutos obtidos com tal iniciativa, deixando clara a possibilidade de outros ramos com operações logísticas sinalizarem interesse em replicar o projeto piloto.

Por fim, mas não menos importante, merece destaque o fato de que os familiares dos trabalhadores falecidos no acidente do trabalho - que deu causa à instauração do inquérito civil e a consequente assinatura do termo de compromisso - foram chamados para conhecer o projeto e, assim, ainda que minimamente, ganharam um canal para ter contato com ações capazes de transformar e humanizar o município em que vivem. Os nomes dos trabalhadores falecidos serão os nomes da turma na conclusão do curso.

4.3 AS ENTREVISTAS

A primeira entrevista ocorreu no dia 21 de abril, às 14h, via Google Meet, com as duas primeiras convidadas. Foram abordados dois dos projetos analisados: “Formar e Incluir” e CADI PCD.

A primeira entrevistada, Sra. Cirlene Luiza Zimmermann, possui Graduação em Direito pela Universidade de Caxias do Sul (UCS) (2006) e Mestrado em Direito pela mesma Instituição (2009-2010). É Procuradora do Trabalho (Ministério Público do Trabalho - MPT) desde 2016. Foi Procuradora Federal (Advocacia-Geral da União - AGU) de 2007 a 2016. É Coordenadora da Revista Juris Plenum Previdenciária (JPP) desde 2013, professora de Direito em cursos para concursos públicos e professora de Direito na Universidade de Caxias do Sul (2014 a 2016). A entrevistada tem experiência na área de Direito, com ênfase em Direito Público, Direito do Trabalho, Direito Previdenciário, Direito Processual do Trabalho, Direito Processual Civil e Direito Constitucional. É autora dos livros “A ação regressiva acidentária como instrumento de tutela do meio ambiente do trabalho” (Ed. LTr) e

"Reforma Trabalhista Interpretada" (Ed. Plenum) e de diversos artigos jurídicos. Também é palestrante[37].

A segunda entrevistada, Sra. Idalina Araújo, é sobrevivente da pólio e Presidente da ADECAF - Associação dos Deficientes de Cabo Frio. É Superintendente de Políticas Públicas da Pessoa com Deficiência de Cabo Frio desde fevereiro de 2021. Ocupa, ainda, a presidência do Conselho Municipal da Pessoa com Deficiência de Cabo Frio e, desde 2020, é membro da Comissão de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência da OAB e da Comissão de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência da Câmara Municipal de Cabo Frio.

A segunda entrevista ocorreu no dia 23 de abril, às 16h30, na Plataforma Google Meet, com o Sr. Patrick de Souza Gonçalves, que atua como Diretor de Esportes no Instituto Incluir.

O terceiro entrevistado, Sr. Patrick Gonçalves, tem experiência de mais de onze anos no paradesporto, participou da comissão técnica em competições estaduais, nacional, nas Américas e, em 2013, no mundial IPC de natação junto à delegação Brasileira de Natação. É membro da gestão estratégica no CREF1, docente no programa de Capacitação pra Profissionais Paradesportivos PULSAR - uma parceria entre AHK universidade de KÖLN e sistema FIRJAN. É docente em pós-graduações na área do paradesporto e inclusão. Analista de perfil comportamental pela FEBRACIS, formação internacional em Coaching Integral Sistêmico pela FEBRACIS e palestrante credenciado dos livros “O poder da ação”, “Poder e Alta performance” e “Decifre e influencie pessoas”. É Proprietário e Idealizador do Espaço JAYOGA[38].

A terceira entrevista ocorreu no dia 28 de abril de 2021, às 14h, na plataforma Google Meet, com o Sr. Leonardo Oliveira de Brito, Gerente Regional do Trabalho da Secretaria do Trabalho, da Superintendência Regional do Rio de Janeiro, Gerência Regional do Trabalho em Cabo Frio. Nessa ocasião, houve apresentação do projeto Circuito Dia D.

[37] Currículo lattes disponível em http://lattes.cnpq.br/8479316729680785.
[38] https://br.linkedin.com/in/patrick-de-souza-gon%C3%A7alves-b553b159.

As transcrições integrais das entrevistas estão disponibilizadas no anexo (7.2.15).

A partir das entrevistas, é interessante notar que não foram obtidas informações sobre projetos de inclusão de **prévio conhecimento dos entrevistados** – antes de participarem como coordenadores dos projetos com os quais contribuem. Veja, por exemplo, que na pergunta “Você já conhecia algum projeto de inclusão relacionado às pessoas com deficiência no mercado de trabalho?”, o entrevistado 4, Sr. Leonardo Brito, é expresso em mencionar: “Olha, não, porque antes de assumir o cargo na gerência eu trabalhava na área meio administrativista, então não tinha esse contato com a inspeção do trabalho, né? A situação com o trabalho e nem conhecia a as associações e entidades...”

Por outro lado, ficou claro que, após a participação nos projetos, os entrevistados se tornaram difusores de informações relevantes sobre a temática da inclusão. Nota-se que, ainda que não tenham informado participação em outros projetos propriamente ditos, declararam participação na continuidade de ações semelhantes. Nesse sentido: “a primeira que a gente realizou foi em 2019, foi aqui em Cabo Frio, onde é a sede da gerência. No ano de 2020, antes da pandemia, a gente já estava tentando articular com as associações de Macaé” (entrevistado 4, Sr. Leonardo Brito).

Além disso, ficou nítida a importância da **função social da empresa** – aqui entendida como reflexos da ação empresarial para além do lucro, de modo a responsabilizarmos os empreendimentos, socialmente, por suas ações.

Merece destaque a fala da entrevistada 1, Sra. Cirlene Luiza, “Então, como é que hoje eu lido com empresas e elas me dizem não, a gente não tem pessoas que possam ser produtivas - a gente vai contratar para cumprir a cota. Esse é um peso social para empresa. Poxa, não é por aí. A gente estava fazendo a inclusão é porque realmente com relação a essas pessoas a gente precisa de ações afirmativas. Porque existe, historicamente, algum tipo de preconceito, então precisa de ação afirmativa (...) realmente você precisa incluir, mas ter meios disso acontecer é uma coisa muito produtiva para as empresas também. Então, a empresa precisa, realmente, depois a gente percebe que tem empresas que abraçam e conseguem

realmente fazer disso um diferencial dentro das empresas. Então acho que o que me motiva muito é isso é conseguir fazer também as empresas que não estão cumprindo que elas consigam ver esse lado bom - elas não estão só cumprindo uma função social, mas não é só isso. Elas podem conhecer pessoas mais produtivas. É muito motivador a partir das pessoas com deficiência incluídas dentro daquela empresa".

Importante observar que a função social empresarial abrange o meio de gestão "pautado por uma relação ética e transparente da empresa com todos os seus públicos" (De Oliveira, César e Pires, 2020, p. 93).

De acordo com a ABNT (NBR 16001), organizações que primam pelos direitos do trabalhador (livre associação, negociação, remuneração justa, por exemplo) bem como promovam a diversidade e combatam o trabalho forçado e a discriminação (de gênero, de raça, idade ou deficiência), são passíveis de reconhecimento por responsabilidade social.

Sobressaiu, também, a importância do sentimento de **vínculo pessoal** com o projeto. Assim: "mostrar onde estão essas pessoas, as pessoas com deficiência que até então viviam na invisibilidade - a gente precisa resgatar desse lugar" (Entrevistada 2, Sra. Idalina Araújo).

Até mesmo para aqueles coordenadores sem deficiência – sobretudo quando considerada a possibilidade de contribuir socialmente e de modo relevante para a causa das pessoas com deficiência: "Quando você trabalha com esse público fica tudo potencializado né (...) poder ver na prática o resultado de um trabalho que eu estava desenvolvendo (...) Eu vi a todo momento uma criança que não conseguia se mexer na cadeira entrando e saindo sozinha, uma criança que não entrava, que não tinha autonomia funcional preservada e ela recuperando isso, uma criança que nem tomava banho no chuveiro, depois mergulhando na piscina - então esses ganhos eles são imensuráveis" (Entrevistado 3, Sr. Patrick Gonçalves).

Além disso, as entrevistas demonstraram que há um amparo a situações de **vulnerabilidade** social. Nesse sentido, torna-se importante considerar que a vulnerabilidade pode ser entendida como vulnerabilidade primária, o que implica na

condição de qualquer ser humano ter a possibilidade de ser ferido (somos todos vulneráveis, portanto). Mas também pode indicar a vulnerabilidade secundária, que importa situação contingencial na qual a pessoa não consegue se desenvolver, sendo excluída e estigmatizada – estado de vulneração (Salles *et al*, 2019). Aqui, falamos nesse segundo enfoque.

Com isso, percebe-se que o trabalho da pessoa com deficiência pode ser um caminho para afastar a pessoa do maior risco social ao garantir uma fonte de renda independente.

Das entrevistas, fica evidente a necessidade de construirmos estruturas de apoio no interior do Estados, fomentando tanto o Conselho Estadual quanto os Conselhos Municipais de Pessoas com Deficiência. A participação da **sociedade civil** para o bom andamento dos projetos indica que, quanto mais próximo da demanda de inclusão, mais efetivo é o campo de ação do agente. Assim: “eu gostei muito de poder articular as exposições públicas do TRT e do Ministério Público do Trabalho e as entidades e associações locais, entendeu? Isso foi muito, um ponto muito positivo” (Entrevistado 4, Sr. Leonardo Brito).

Com isso, torna-se possível aproximar as PCDs dos auditores fiscais do trabalho, que irão fiscalizar o cumprimento da legislação de cotas. Aproximar os membros do MPT que acompanharão os procedimentos, sugerindo, inclusive, alternativas ao mero pagamento da multa. Em casos de judicialização, demonstrar a sensibilização da cadeia necessária e em movimento para a inclusão da pessoa com deficiência trabalhadora.

Da primeira entrevista, faz-se importante destacar: “Eu, como representante do Ministério Público do Trabalho, a gente tem uma relação bastante próxima com essa temática, sempre buscando trabalhar a questão da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, sempre buscando realmente as pessoas, buscando também identificar, talvez, onde são as situações de deficiência da sociedade que precisam ser corrigidas para, a partir daí, a gente realmente conseguir alcançar a efetiva inclusão” (Entrevistada 1, Sra. Cirlene Luiza).

Por fim, a questão da **acessibilidade atitudinal**, aqui compreendida como a postura de cada um dos entrevistados enquanto sujeitos transformadores da realidade, levando informação e relatando experiências, contribuiu para a disseminação dos projetos, evitou posturas discriminatórias e influiu para uma mudança de olhar, institucional, sobre as demandas das PCDs no mundo do trabalho.

Assim, “Incluir ele surge, ele nasceu, através de diversas mãos, mas muito com a visão de ampliar os olhares para incluir de fato de uma maneira mais plural e respeitando a integridade da palavra, né? O todo que está dentro de nós, né?” (Entrevistado 3, Sr. Patrick Gonçalves).

4.4 PODCAST

4.1.1 DA IMPORTÂNCIA DE DISSEMINARMOS INFORMAÇÕES SOBRE PROJETOS DE INCLUSÃO

A análise do material pesquisado, com a identificação de poucos projetos e pequeno número de decisões judiciais, associados a um complexo compilado de normas, mostrou que, mais do que conhecimento literal da lei, é preciso enxergar alternativas à aplicação da legislação.

Para que seja possível fomentar políticas públicas de fato inclusivas, é preciso, também, a divulgação da produção científica acessível (em forma e conteúdo) para quem está fora do meio acadêmico.

A proposta do podcast, portanto, nasce nesse cenário, no qual o público-alvo já detém o conhecimento legal e demanda novos conhecimentos sobre estratégias de gerenciar recursos disponíveis para efetivação dos direitos na prática laboral.

Vale lembrar, de acordo com Lenharo (2016), que a palavra podcast nasceu da junção de dois termos: broadcasting (radiodifusão) e iPod, dispositivo de áudio da marca Apple que executa arquivos de áudio no formato MP3. Assim, em linhas gerais, o podcast corresponde a um arquivo de áudio, disponibilizado na internet, para download gratuito, por qualquer usuário da rede.

O primeiro podcast foi produzido em 2004, nos Estados Unidos, por Adam Curry, na época apresentador do canal de televisão MTV que, posteriormente, ficou conhecido como “pai do podcast” (Medeiros, 2006). A tecnologia disseminou-se pelo mundo, alcançando públicos, temáticas e estruturas plurais.

Os podcasts possuem diferentes aplicações, podendo ser utilizados tanto para o consumo (ouvir/ver), como para a sua produção (construção/elaboração). Além disso, são recursos passíveis de revisão, remixagem, compartilhamento e redistribuição (Botton, 2017).

É grande a utilização deste recurso na comunicação em geral, inclusive pela imprensa que, de modo amplo, adaptou noticiários jornalísticos para este formato. Além disso, a Casa Civil da Presidência da República mantém o podcast como meio oficial de comunicação[39].

Além da versão comum em áudio, é possível ampliar a ferramenta para o formato de videocast – denominação de arquivos de mídia digital no formato de pequenos vídeos, postados na internet e que podem ser utilizados como material didático (Araújo, 2017).

Conforme destacado em Dantas-Queiroz (2018), como os podcasts são mídias fáceis de produzir e possuem conteúdo de amplo acesso ao público em geral, transformaram-se em ferramentas com grande potencial para a divulgação de dados, inclusive científicos.

Os podcasts, portanto, relacionam-se com o avanço de novas tecnologias.

> Isso implica dizer que as tecnologias são recursos e ferramentas dos mais diversos a serem utilizados pelo ser humano, a começar pelo próprio corpo. Ao longo da existência humana, as tecnologias foram sendo utilizadas pelo indivíduo de maneira diversificada e, às vezes, inovadora. Contudo, as finalidades do uso das tecnologias estão vinculadas aos interesses da sociedade, que se apresentam variáveis e de acordo com o contexto, seja para sobrevivência, defesa, ataque, dominação e comunicação. (VIEIRA, 2019, p. 36).

Nesse cenário, novos planos de ensino e trabalho passam a ser delineados, inclusive no âmbito da Escola Judicial do TRT1, como se observa do plano

[39] Acessível em https://anchor.fm/casacivilbr

estratégico do Triênio 2017-2020. O plano em questão consolida a trajetória institucional de vinte anos de funcionamento da Escola Judicial e procura estabelecer as bases de sua atuação futura, voltada ao aprimoramento e ao engajamento dos magistrados e servidores da Justiça do Trabalho Fluminense – público-alvo do podcast.

> (...) compete à EJ1 a oferta de possibilidades formativas para os servidores do TRT/RJ vinculados à área-fim de sua atuação, ou seja, aqueles diretamente relacionados com a jurisdição: assessor, assistente de gabinete, assistente de juiz, secretário especializado de juiz, calculista e oficial de justiça avaliador (TRT1, 2017, p.5).

O público-alvo da formação, ao abranger magistrados, alcança aqueles que têm o poder decisório e podem contribuir mais efetivamente para a transformação do mercado de trabalho para PCDs, seja de forma concreta, em suas decisões, seja através de parcerias em novos projetos, dada a afinidade com o tema. Cabe observar, ainda, que a proposta se relaciona com a capacitação dos magistrados, tanto como formação inicial, quanto continuada, tendo foco na efetividade dos direitos humanos.

A aproximação dos juízes pode colaborar com a melhoria do trabalho desenvolvido pela Comissão de Acessibilidade do próprio TRT1, ao garantir vivência com as dinâmicas em pauta. Além disso, garante um canal de comunicação entre os servidores sobre as realidades da instituição.

Nesse planejamento, fica claro o uso do podcast como ferramenta indicada para difusão do conhecimento jurídico e que vem sendo utilizada na oferta de cursos pela Escola Judicial. No primeiro semestre de 2020, por exemplo, ganhou grande repercussão a série “Podcasts Monólogos da Quarentena”, do filósofo Alexandre Marques Cabral.

Cada podcast dessa série possui, no máximo, uma hora de duração, totalizando doze horas de curso, acessível pela plataforma Moodle, inclusive para fins de registro de participação e lançamento de horas de capacitação. Os episódios são publicados às sextas-feiras, abordando temas existenciais e políticos que surgem com o isolamento durante a quarentena. Além disso, a ferramenta fica

disponível ao usuário externo através do Canal da Escola Judicial[40] – o que permite ampliação do raio de alcance do material.

Em outras palavras: o curso em formato de podcast da Escola Judicial atua na capacitação dos servidores do Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região e alcança, ainda, o público externo, usuário da plataforma correlata em outros canais de mídia externa.

Representa, ainda, a modernização dos formatos de curso oferecidos ordinariamente, ampliando o interesse e a participação e coadunando-se à proposta, segundo a qual "É impossível, na contemporaneidade pensar a educação sem a adoção das Tecnologias digitais e nas facilidades e os benefícios que as mesmas proporcionam para o corpo docente e discente" (De Paula e Figueiró, 2020, p. 4).

O podcast destacará a importância da aproximação entre os diversos atores que lidam no cenário das pessoas com deficiência, de modo a demonstrar estratégias de aproximação dos servidores do judiciário trabalhista fluminense com a sociedade civil e com outras entidades públicas que atuam no cotidiano da inclusão no mercado de trabalho.

4.1.2 DA ACESSIBILIDADE NA COMUNICAÇÃO DAS DEMANDAS DE INCLUSÃO

Quanto à acessibilidade do material, consoante Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT, 2015), a acessibilidade é a possibilidade e condição de alcance, percepção e entendimento para a utilização com segurança e autonomia de todo um conjunto de elementos que pressupõe que o espaço possa ser, em sua totalidade, alcançado, acionado, utilizado e vivenciado por qualquer pessoa.

Parâmetros de medições e avaliações técnicas já são previamente previstos também na comunicação, segundo os preceitos do Desenho Universal, para o fim de se atender a maior gama possível de capacidades da população, para a emissão e recepção de mensagens.

[40] Acessível em https://www.youtube.com/playlist?list=PLW9s9AMTt98UJdpFgMVihsdI7UyHo1KgK

De tal sorte, são também beneficiários da Acessibilidade em Comunicação na Prestação de Serviços os idosos que vão perdendo a visão e a audição com a idade, bem como as pessoas que não dominam o idioma português, sejam elas estrangeiras ou analfabetas (NBR 15599).

Ainda nos termos da NBR 15599, o desenho universal é a forma de conceber produtos, meios de comunicação, serviços e ambientes para serem utilizados por todas as pessoas, o maior tempo possível, sem a necessidade de adaptação, beneficiando pessoas de todas as idades e capacidades.

> O conceito de desenho universal tem como pressupostos: a) equiparação nas possibilidades de uso; b) flexibilidade no uso; c) uso simples e intuitivo; d) captação da informação; e) tolerância para o erro; f) dimensão e espaço para uso e interação (ABNT, 2008, p. 2).

O que se espera, portanto, é que o curso esteja o mais próximo possível do conceito de **desenho universal**, para que seu conteúdo possa ser usufruído satisfatoriamente pelo público-alvo. É preciso, ainda, considerar que, tanto na forma, quanto no conteúdo, o material deve ser objeto de retorno por parte dos usuários, suscitando melhorias que permitam a ampliação do curso a qualquer interessado.

> O conceito de acessibilidade surge ligado a questões físicas relativas a facilidades de acesso (barreira arquitetônicas) e à reabilitação física e profissional, sendo que, posteriormente, é transferido para a informática na questão de acesso à web especificamente. Assim, entre as décadas de 1940 e 1960, o termo tem uma aplicação direta com questões físicas e funcionais. Mas é a partir da década de 1980, impulsionado pelo Ano Internacional das Pessoas Deficientes (1981), que a questão da acessibilidade e eliminação de barreiras arquitetônicas ganha destaque internacional e transforma-se em metas para todos os países desenvolvidos e em vias de desenvolvimento. Nesse período, surge também o conceito de Design Universal na concepção de um design adaptável às diversas necessidades da população. Na década de 1990, com a popularização da Internet e de comunidades virtuais nos EUA, percebe-se a necessidade de prover esse mesmo acesso universal na web com a construção de ambientes virtuais acessíveis. Neste sentido, dois consórcios mundiais, o W3C (Consórcio para a Web) e a WAI (Iniciativa para a Acessibilidade na Rede) são os principais responsáveis pela popularização do termo a partir de fins dos anos 1990, quando a Internet, em especial a web, tornou-se mais expressiva, ao estabelecerem os padrões e protocolos que sistemas computacionais deveriam seguir para serem considerados acessíveis (PASSERINO, 2007, p. 12).

Aliada à ideia de acessibilidade, vale destacar a noção de **usabilidade** (NBR 15599, 2008, item 3.16) que é uma combinação dos fatores que afetam a experiência do usuário com o produto ou o sistema.

Em outros termos, o que se espera do podcast é a facilidade de aprendizagem, a eficiência do uso, a possibilidade de memorização de dados, a análise de erros com possibilidade de feedback e a satisfação do usuário ao interagir com o produto como um todo. Além de ampliar a oferta de materiais acessíveis, o podcast influi na usabilidade destes materiais, com vistas a tornar-se capaz de atingir o máximo de usuários, com a maior flexibilidade de acesso à informação possível (Mendoza Quispe, 2018).

Especificamente para as pessoas com baixa visão ou cegueira, o podcast é ferramenta que permite contato direto com a voz do narrador, concilia recursos de audiodescrição e permite minimizar a dificuldade da ampla impressão em braile do material de pesquisa.

Para as pessoas surdas, usuárias de Libras, o podcast funciona como ferramenta de auxílio ao intérprete, que conta com suporte narrativo facilitador do processo de interpretação. Isso garante, inclusive, que o material esteja preparado para a utilização em **videocast**.

Para surdos não usuários da Língua Brasileira de Sinais foi garantida a transcrição dos arquivos em áudio, tanto para o acompanhamento do texto com a narrativa (suporte complementar), quanto para a possibilidade de acesso ao conteúdo escrito.

Pessoas com deficiência intelectual beneficiam-se com a fluidez do áudio e novas pesquisas apontam a familiaridade de indivíduos com autismo com a ferramenta. Há de se considerar, ainda, que o podcast atinge a pessoa com mobilidade reduzida e rompe barreiras de espaço físico.

O podcast insere-se, portanto, no âmbito das **tecnologias assistivas**, que permitem atender a necessidades funcionais variadas. A tecnologia assistiva “tem se mostrado uma aliada e uma facilitadora para estudantes que apresentam

deficiências, pois engloba dispositivos, recursos, técnicas e processos", sempre no sentido de prover suportes e melhorias (Tanikawa, 2020, p. 107).

A iniciativa do formato, então, permite, no âmbito do TRT1, iniciativas voltadas à inclusão, sendo que:

> Cabe aos diferentes espaços e às iniciativas, sobretudo de caráter público, serem exemplos de microlocais que possibilitam o acesso universal para, consequentemente, estimularem em um contexto maior as perspectivas da sociedade civil e de poderes públicos para uma frequente discussão acerca de possíveis soluções e intervenções na área de acessibilidade (CUTY, WEYH e NISSINEN, 2019, p. 30).

Os debates em torno da acessibilidade trazem à tona, correlatamente, a problemática dos direitos e da justiça social, associada à necessidade de democratizar o acesso às informações – de qualidade. Demonstram, assim, a urgência em discutirmos inclusão como possibilidade e condição de alcance para a utilização dos dispositivos educacionais e culturais, seja no ato de se deslocar em seus espaços e usufruir de seus elementos, seja na participação social e inclusão em suas programações (Cuty, Weyh e Nissinen, 2019).

Consoante Medeiros (2006), o podcast abrange um tipo de produção descentralizada, característico das novas mídias, cujo modelo de comunicação baseia- se na ideia de "TODOS para TODOS" - ao contrário das mídias massivas que seguem o modelo "UM para TODOS".

Assim, seria impossível executar um projeto que pretende falar sobre inclusão sem usar um meio acessível de fato, e sem considerar a possibilidade de construção de espaços colaborativos, diretamente voltados ao lugar de fala da pessoa com deficiência.

> Considera-se inclusão, portanto, o processo estabelecido dentro de uma sociedade mais ampla que busca satisfazer necessidades relacionadas com qualidade de vida, desenvolvimento humano, autonomia de renda e equidade de oportunidades e direitos para os indivíduos e grupos sociais que em alguma etapa da sua vida encontram-se em situação de desvantagem com relação a outros membros da sociedade (PASSERINO, 2007, p. 5).

De modo semelhante, o lema "nada sobre nós, sem nós", que vem sendo adotado por militantes do movimento das pessoas com deficiência internacionalmente desde os anos 1970, aponta não apenas para direitos e

benefícios no âmbito social, mas, acima de tudo, para o reconhecimento das pessoas com deficiência como sujeitos livres e autônomos, capazes de se posicionar e participar na tomada de decisões em distintas esferas sociais sem a interferência de terceiros (Rios, 2017).

A efetivação da acessibilidade, tanto na temática, quanto na execução do produto, não pode ser relegada a segundo plano, sendo de fundamental importância para efetiva “integração” (aspas nossas) da pessoa com deficiência (Sanabio, 2014).

Acrescente-se a isso que o TRT1 conta com uma Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão, criada pela Portaria nº 133/2016, que pode auxiliar e acompanhar o desenvolvimento do curso, tanto pela participação dos membros, quanto pela utilização do canal para aproximar os servidores da temática por ela encampada.

A referida comissão, inclusive, vem apoiando os cursos ministrados pelos servidores nessa temática como, por exemplo, o curso de Acessibilidade e Inclusão Social (2018), o Ciclo de sensibilização para acolhimento de pessoas surdas ou com deficiência auditiva (2019), a Inserção laboral de pessoas adoecidas e com deficiências (2019), a Acessibilidade (2020), o Controle de Convencionalidade, Direito do Trabalho e Convenção Internacional das pessoas com deficiência (2020) e o Acessibilidade e Inclusão nas Rotinas do Tribunal (2021).

Nesse contexto, durante a pandemia, a aproximação dos servidores tem sido realizada por meio virtual. Dado o agravamento da situação de crise a que a população mundial tem se visto exposta, a pandemia e a quarentena revelam possíveis alternativas a modos de viver e produzir (Santos, 2020), que nos levam a questionar quais seriam os potenciais conhecimentos decorrentes da pandemia do coronavírus.

> A pandemia confere à realidade uma liberdade caótica, e qualquer tentativa de a aprisionar analiticamente está condenada ao fracasso, dado que a realidade vai sempre adiante do que pensamos ou sentimos sobre ela. Teorizar ou escrever sobre ela é pôr as nossas categorias e a nossa linguagem à beira do abismo (SANTOS, 2020, p. 13)

Não obstante a tantas incertezas, é fato que a pandemia trouxe consigo novas formas de produzir e consumir conteúdo, em formato acessível, compatíveis com a

tecnologia atual, com o fim de ampliar o acesso à informação. Nesse cenário, a expectativa de um curso presencial de formação passa a ter pouca viabilidade prática e o podcast distingue-se como alternativa de alcance para capacitação de servidores, em segurança. Observa-se, inclusive, que o acesso aos podcasts aumentou nas plataformas de streaming nos últimos meses (Lorentz, 2020).

Além disso, diante longo do período de emergência em saúde pública, o TRT1 direcionou um conjunto de ações para o resguardo dos servidores, transpondo a atividade jurisdicional para a via remota, com o fim de garantir o comparecimento presencial às unidades limitado ao mínimo indispensável.

Os cursos oferecidos e os canais remotos de comunicação, portanto, ganharam ainda mais significado e importância. Cursos produzidos pelos servidores e para os servidores, a partir da vivência do trabalho, agora nos tempos de pandemia, garantem aproximação, acolhida e troca de experiências indispensáveis à melhor prestação jurisdicional.

Isso posto, para facilitar a gravação dos dados, o podcast seguiu a sequência da pesquisa escrita – base do estudo do projeto. Os áudios foram gravados com as seguintes temáticas: a) contexto bibliográfico, normativo e jurisprudencial; b) projetos de inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho; c) impactos dos projetos, tendo em vista as entrevistas dos coordenadores.

O podcast convida, ainda, a uma reflexão quanto à importância da aproximação entre os diversos atores que lidam no cenário das pessoas com deficiência. Em destaque, as estratégias de aproximação dos servidores do judiciário trabalhista fluminense com a sociedade civil e com outras entidades públicas que atuam no cotidiano da inclusão no mercado de trabalho.

As provocações fazem com que sejam visualizadas propostas práticas para romper com o hiato existente entre a teoria e a efetividade da legislação trabalhista relacionada às pessoas com deficiência.

O que se espera, por conseguinte, é que o material em áudio seja consumido pelos servidores, como curso, motivando-os às temáticas relacionadas à inclusão no

mundo do trabalho. Somente assim é possível alavancar o debate sobre os direitos das pessoas com deficiência sob um viés efetivo – para além da letra da lei, desejando, ainda, que cada servidor com acesso ao material possa vir a ser um agente multiplicador da real proposta de inclusão no mundo do trabalho.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

5.1. CONCLUSÃO

O objetivo geral foi alcançado e abriu as portas para novos projetos de inclusão nos ambientes de trabalho. Criamos o podcast proposto, consideramos as demandas do ambiente de trabalho no TRT1 e fomentamos a possibilidade de, através da Escola Judicial e da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão do TRT1, expandirmos o assunto para os magistrados e servidores.

Aos usuários externos, ou seja, de fora do TRT1, a pesquisa permitiu a oitiva de participantes do movimento das pessoas com deficiência, contribuindo para divulgação de projetos e aproximação dos interessados na temática.

Além disso, a pesquisa permitiu que lançássemos bases para a maior integração entre o TRT1, o MPT e o Ministério da Economia, esse último, através da gerência regional do trabalho, fomentando ações conjuntas, sobretudo no interior do Estado do Rio de Janeiro.

O formato do produto, através do podcast, consolidou a utilização de meios alternativos para disseminação de conteúdo acadêmico, fez uso de instrumental tecnológico de uso ampliado no período de pandemia e permitiu vencer as fronteiras geradas pelo isolamento social.

Os objetivos específicos foram alcançados em sua integralidade, gerando um catálogo de repertório de estudo, de consulta legislativa, de fundamentação jurisprudencial, bem como de identificação de projetos relevantes e de grande impacto social, através dos quais foi possível vivenciar como podemos trazer novos participantes dispostos a lutar pela real inclusão das pessoas com deficiência.

As entrevistas foram realizadas satisfatoriamente, permitindo uma visão dos projetos de inclusão, com resguardo dos dados dos entrevistados e assegurando o necessário distanciamento social exigido no período de pandemia.

Os entrevistados conseguiram expor seus pontos de vista sobre os projetos que coordenam, elencaram formas importantes de como contatá-los, demonstraram a possibilidade de replicação dos projetos e indicaram abertura para comentários e propostas que possam agregar às ideias que defenderam.

Importante notar que também conseguimos obter êxito na garantia da acessibilidade da pesquisa.

5.2 PERSPECTIVAS

O que se espera da pesquisa e, por conseguinte, do produto do mestrado profissional, é que seja possível delinear, com clareza, os recursos necessários para projetos acessíveis e de bom resultado prático, com enfoque nos dados públicos relacionados às políticas de inclusão no estado do Rio de Janeiro.

Para tanto, esperamos a aplicação do podcast e os comentários dos servidores como continuidade da pesquisa. Sobretudo, esperamos que as PCDs manifestem suas impressões sobre o material, com o fim de melhorarmos o trabalho desenvolvido. Esse seria o caminho para validação efetiva do material produzido.

Também é esperado que se encontrem reflexos importantes das parcerias entre sociedade civil e órgãos públicos, enfatizando modelos colaborativos que tragam possibilidades de inovações criativas para demandas coletivas do segmento das pessoas com deficiência.

Nessa toada, almeja-se, também, que os magistrados e servidores da Justiça do Trabalho fluminense ampliem seus conhecimentos sobre demandas de inclusão que possam contar com a experiência adquirida no trabalho, a fim de subsidiar ações cooperativas com diversas instituições de apoio às pessoas com deficiência.

Espera-se que com a divulgação do podcast, os magistrados e servidores sejam especialmente sensibilizados quanto à forma de identificar quem é a pessoa com deficiência; quais são as políticas públicas que podem ser delineadas no Poder Judiciário com foco nesse segmento e, ainda, como é possível destinar recursos financeiros decorrentes de ações judiciais para o fomento de projetos de inclusão, dentro e fora do Tribunal.

Com o meio escolhido, através do áudio, espera-se uma maior aproximação dos servidores das novas ferramentas tecnológicas postas à disposição pelo próprio Tribunal (como instrumentos de capacitação e disseminação de informações relevantes para a prática profissional) aliada ao compromisso social de fortalecimento do movimento de luta pela inclusão.

O produto almeja, ainda, que servidores com deficiência e servidores que apoiam outras pessoas nessa condição possam contribuir com as diretrizes do Tribunal para o fortalecimento da sua própria Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão, com o fim de ampliar a discussão da temática das PCDs,

de modo a familiarizar a todos com conceitos anticapacitistas e mais voltados às novas dinâmicas do mundo do trabalho das PCDs.

Por capacitismo entende-se “a leitura que se faz a respeito de pessoas com deficiência, assumindo que a condição corporal destas é algo que, naturalmente, as define como menos capazes (Vendramin, 2019, p. 17)”. Anticapacitismo, então, é uma luta a mais para mudar o cenário de “pré-conceitos” relacionados às PCDs.

Este produto pretende ser, portanto, uma proposta piloto para criarmos uma rede inclusiva passível de ser replicada em qualquer situação administrativa ou judicial de aproximação de empresas e PCDs. O próximo passo passa a ser, então, a divulgação do material criado, no âmbito do TRT1, de modo que os servidores do Tribunal possam ser, no momento subsequente, os entrevistados quanto ao reflexo do curso proposto em suas dinâmicas de trabalho.

Pretendemos, também, garantir a gravação de todo o material produzido, em Libras, para divulgarmos através de videocast. Considerando o custo da proposta, desejamos, inclusive, que possamos ter financiamento para assegurar a qualidade do material em Libras.

Em linhas gerais, trata-se de uma iniciativa para contribuir com o refino e o aprimoramento das estatísticas relacionadas às pessoas com deficiência, com o diferencial de ser um estudo que atua diretamente sobre a constatação de que nosso país detém uma das maiores populações com deficiência no mundo, correlatamente a um dos menores índices de participação dessas pessoas no mercado de trabalho.

Cientes de que o trabalho não para por aqui, pretendemos atuar, ainda, no campo das pesquisas, frente a um número ainda reduzido de projetos feitos **por** e **para** pessoas com deficiência, voltados às estratégias de inclusão profissional desse grupo.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, H. B. C. Reflexos da Lei Brasileira de Inclusão na Seguridade Social. In: Raquel Bellini Salles; Aline Araújo Passos; Juliana Gomes Lage. (Org.). **Direito, Vulnerabilidade e Pessoa com Deficiência**. 1ed. Rio de Janeiro: Processo, 2019, v. 1, p. 643-657.

ARAÚJO, P. M. P. ERROBIDART, N. C.G.; JARDIM, M I A. Videocast: potencialidades e desafios na prática educativa segundo a literatura. Santa Catarina, 2017. **Anais do XI Encontro Nacional de Pesquisa em Educação em Ciências**. Disponível em: <http://www.abrapecnet.org.br/enpec/xi-enpec/anais/resumos/R0169-1.pdf>. Acesso em 15 jun. 2020.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR 9050: Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos. Rio de Janeiro, 2015. Disponível em http://www.turismo.gov.br/sites/default/turismo/o_ministerio/publicacoes/downloads_publicacoes/NBR9050.pdf. Acesso em 15 jun. 2020.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR 15599: Acessibilidade – Comunicação na prestação de serviços. Rio de Janeiro, 2008. Disponível em http://portalarquivos2.saude.gov.br/images/sismob2/pdf/field_generico_imagens-filefield-description_21.pdf. Acesso em 15 jun. 2020.

BECKER, Kalinca Léia. **Deficiência, emprego e salário no mercado de trabalho brasileiro**. Estudos Econômicos. São Paulo, v. 49, n. 1, p. 39-64, 2019. Disponível em https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-41612019000100039&script=sci_arttext&tlng=pt. Acesso em 15 fev. 2021.

BELLINI, R., Araújo, A. & Bara, N. **A experiência do "Núcleo de Direitos das Pessoas com Deficiência" e os desafios para a efetividade da Convenção das Nações Unidas de 2007**. Pensamiento americano, 11(21), 25- 39. Disponível em http://publicaciones.americana.edu.co/index.php/pensamientoamericano/article/view/260/331. Acesso em 6 de maio de 2021.

BERNABEL, Rodolpho Talaisys. **Teoria da escolha pública: uma introdução crítica**. 2009. Dissertação (Mestrado em Ciência Política) - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009. Disponível em https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8131/tde-23112009-124613/pt-br.php. Acesso em: 05. set. 2020.

BOTTON, L. A.; SANTOS, L. M. A.; PERIPOLLI, P. Z. Podcast - uma ferramenta sob a ótica dos recursos educacionais abertos: apoio ao conhecimento. REDIN - **Revista Educacional Interdisciplinar**, v. 6, p. 01-11, 2017. Disponível em https://seer.faccat.br/index.php/redin/article/view/613. Acesso em 14 jun. 2020.

BRASIL. Lei 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão das Pessoas com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em 2 de maio de 2021.

CADI. Apresentação do CADI-PCD Cabo Frio pelo Comitê Gestor do Projeto. Cabo Frio. 2020.

CASTANHA, A. P. O uso da legislação educacional como fonte: orientações a partir do marxismo. **Revista HISTEDBR On-line**, Campinas, SP, v. 11, n. 41e, p. 309–331, 2012. DOI: 10.20396/rho.v11i41e.8639912. Disponível em: https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/histedbr/article/view/8639912. Acesso em: 18 abr. 2021.

COMITÊ PARALÍMPICO BRASILEIRO, Estatuto Social. São Paulo. 2019. Disponível em https://www.cpb.org.br/upload/link/dd0627d2856d4ba08fb023f7c846fd3d.pdf. Acesso em 19 de abril de 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução nº 349 de 23 de outubro de 2020. Disponível em https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3547. Acesso em 17 de abril de 2021.

CUTY, Jeniffer; WEYH, Osmar; NISSINEN, Daniela Mei Lipp. Audiotextos científicos para todos: estudos teórico-metodológicos em direitos humanos e inovação. RENOTE. **Revista Novas Tecnologias na Educação**, v. 17, p. 22-34, 2019. Disponível em https://www.seer.ufrgs.br/renote/article/view/96584. Acesso 13 jun. 2020.

DANTAS-QUEIROZ, MARCOS VINICIUS; WENTZEL, L. C. P.; Queiroz, L.L.. Science communication podcasting in Brazil: the potential and challenges depicted by two podcasts. **Anais da Academia Brasileira de Ciências (Online)**, v. 90, p. 1891-1901, 2018. Disponível em https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0001-37652018000401891&script=sci_abstract. Acesso em 14 jun. 2020.

DA ROCHA, Cláudio Janotti; MELO, Francisco Matheus Alves. A Reforma Trabalhista e o empregado intermitente: instrumento de precarização dos direitos trabalhistas. **Teoria Jurídica Contemporânea**, v. 4, n. 1, p. 34-61. 2019. Disponível em file:///C:/Users/Maria%20Cristina/Downloads/23689-82580-1-PB.pdf. Acesso em 17 de abril de 2021.

DA SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves, E SILVA, Sofia Vilela De Moraes, RESENDE, Emerson Albuquerque, A Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado do Trabalho no Brasil: Em Busca da Efetividade das Agências do Sistema Nacional de Emprego. **Revista Jurídica**, v. 3, n. 52, p. 306-325, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10 ed. São Paulo. LTr, 2011.

DE OLIVEIRA, Givanildo Pereira; CÉSAR, João Batista Martins; PIRES, Marcelo Sobrinho. **A Inclusão Real das Pessoas com Deficiência no Mercado de**

Trabalho. O Trabalho Decente no Mundo Contemporâneo e a Reforma Trabalhista: Homenagem a Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, v. 1, p. 77, 2020.

DE PAULA, Solange Aparecida; FIGUEIRÓ, Ronaldo. **A utilização da mídia podcast como prática inovadora na educação superior**. Research, Society and Development, v. 9, n. 12, p. e31091211124-e31091211124, 2020. Disponível em https://www.rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/11124. Acesso em 7 jan. 2021.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Nota Técnica, n. 246. São Paulo. 2020. Disponível em https://www.dieese.org.br/notatecnica/2020/notaTec246InclusaoDeficiencia.pdf. Acesso em 19 abril 2021.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Pesquisa nacional da Cesta Básica de Alimentos. São Paulo. 2021. Disponível em https://www.dieese.org.br/analisecestabasica/salarioMinimo.html. Acesso em 24 abril 2021.

DINIZ, Debora. **Modelo social da deficiência: a crítica feminista**. Série Anis, Brasília, v. 28, p. 1-10, 2003. Disponível em: <http://www.anis.org.br/serie/artigos/sa28(diniz)deficienciafeminismo.pdf>. Acesso em: 14 abril 2021.

ELJAICK, Monica. Imposto sobre grandes fortunas: uma análise à luz da Constituição Federal. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 22, n. 5158, 15 ago. 2017. Disponível em: https://jus.com.br/artigos/59247. Acesso em: 4 set. 2020.

FARIA, M. C. Breves notas sobre o "diálogo" (ou a falta dele) entre o Código de Processo Civil de 2015 e o Estatuto da Pessoa com Deficiência e uma proposta de interpretação do artigo 896, CPC. In: Raquel Bellini Salles; Aline Araújo Passos; Juliana Gomes Lage. (Org.). **Direito, Vulnerabilidade e Pessoa com Deficiência**. 1ed. Rio de Janeiro: Processo, 2019, v. 1, p. 643-657.

FERREIRA, R.; MARIANI, RUTH. Esporte Paralímpico: origem e relevância. In: Mariani, Ruth; Portella, S.; Martins, Gabriel.P. T C; Xavier, Ana P.; Barros, Rodrigo; Santos. Dilvani, O.; Horowicz, Noemi, B.; Moreira, Stella, M. da S.; Souza, Juliete, V.F.; Vilela, Isabela, P.; Ferreira, Renato; Pimentel, Luis, O.; Henud, Igor; Silva, Fá. (Org.). **Caderno de Investigação em diversidade e Inclusão**. 1ed.Rio de Janeiro: Perse, 2017, v. 1, p. 61-73.

FIÚZA, César (org.); SILVA, Marcelo Rodrigues da; OLIVEIRA FILHO, Roberto Alves de (coord.). **Temas relevantes sobre o Estatuto da Pessoa com Deficiência**. Salvador: Juspodivm, 2018.

FLORIANO, Míriam Villamil Balestro; CONTI, Irio Luiz. Participação e Controle Social do Sistema de Justiça no Direito Humano à Alimentação Adequada no Brasil. **Revista Paranaense de Desenvolvimento**, v. 38, n. 133, p. 51-66, 2017. Disponível

em https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6245378. Acesso em 2 de maio de 2021.

FRANZOI, Ana Cristina *et al*. Etapas da elaboração do instrumento de classificação do grau de funcionalidade de pessoas com deficiência para cidadãos brasileiros: índice de funcionalidade brasileiro-IF-Br. **Acta fisiátrica**, v. 20, n. 3, p. 164-170, 2013. Disponível em https://www.revistas.usp.br/actafisiatrica/article/view/103791. Acesso em 4 maio 2021.

GAUDENZI, Paula; ORTEGA, Francisco. **Problematizando o conceito de deficiência a partir das noções de autonomia e normalidade**. Ciênc. saúde coletiva, Rio de Janeiro, v. 21, n. 10, p. 3061-3070, 2016. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232016001003061&lng=en&nrm=iso. Acesso em 06 set. 2020.

GIL, Antônio Carlos *et al*. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GUGEL, Maria Aparecida. **Diálogos aprofundados sobre os direitos das pessoas com deficiência**. Editora Instituto RTM de Direito do Trabalho e Gestão Sindical. 2019.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Rio de Janeiro: 2020. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?=&t=o-que-e. Acesso em 05 set 2020.

INCLUIR. Instituto Incluir. Rio de Janeiro. 2020. Disponível em https://institutoincluir.com.br/. Acesso em 24 de abril de 2021.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Avanços e desafios da transversalidade nas políticas públicas federais voltadas para as minorias. Brasília, 2009. Disponível em http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3733/1/Livro_Brasil_em_desenvolvimento_2009_v_3.pdf. Acesso em 1 maio 2021.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. O Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência na Visão de seus Conselheiros. Brasília, 2012. Disponível em https://www.ipea.gov.br/participacao/images/pdfs/relatoriosconselhos/121023_relatorio_conade.pdf. Acesso em 1 maio 2021.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Conselho nacional dos direitos da pessoa com deficiência: agenda política e atividades executadas. Brasília, 2020. Disponível em https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/200601_conselhos_nacionais_cap03.pdf. Acesso em 1 maio 2021.

KLUGE, César Henrique; CAVALCANTI, Tiago Muniz. MPT – Preparando-se para o concurso de Procurador do Trabalho. 2.ed., São Paulo: Edipro, 2013.

LANNA JÚNIOR, Mário Cléber Martins (Comp.). **História do Movimento Político das Pessoas com Deficiência no Brasil.** - Brasília: Secretaria de Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2010.

LENHARO, Rayane Isadora; CRISTOVAO, Vera Lúcia Lopes. **Podcast, participação social e desenvolvimento**. Educ. rev., Belo Horizonte, v. 32, n. 1, p. 307-335, março de 2016. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-46982016000100307&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 14 de jun. de 2020.

LORENTZ, Braulio. Sem picos: Quarentena muda forma de ouvir podcasts e músicas nos serviços de streaming. G1. 12 maio 2020. Disponível em https://g1.globo.com/pop-arte/noticia/2020/05/12/sem-picos-quarentena-muda-forma-de-ouvir-podcasts-e-musicas-nos-servicos-de-streaming.ghtml. Acesso em 15 jun. 2020.

MAIOR. Isabel Maria Madeiro de Loureiro. **Movimento político das pessoas com deficiência: reflexões sobre a conquista de direitos**. 2017. Disponível em http://revista.ibict.br/inclusao/article/view/4029. Acesso em 2 de maio de 2021.

MANTOAN, Maria Teresa Eglér; PRIETO, Rosangela Gavioli. **Inclusão escolar: o que é. Por quê**. São Paulo. Moderna. 2003. Disponível em http://www.epsinfo.com.br/INCLUSAO-ESCOLAR.pdf. Acesso em 29 mar 2021.

MEDEIROS, M. S. Podcasting: Um antípoda radiofônico. In: **Encontro dos núcleos de pesquisa da Intercom**, 6, Brasília, 2006. Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação. Disponível em: <Disponível em: http://www.intercom.org.br/papers/nacionais/2006/resumos/R0776-1.pdf >. Acesso em: 14 jun. 2020.

MENDOZA QUISPE, Fiamma Eva. **Uma contribuição aos padrões de acessibilidade do governo eletrônico brasileiro: priorização de recomendações para aplicações móveis**. 2018. Dissertação (Mestrado em Sistemas de Informação) - Escola de Artes, Ciências e Humanidades, São Paulo, 2018. doi:10.11606/D.100.2018.tde-15122018-180411. Disponível em https://teses.usp.br/teses/disponiveis/100/100131/tde-15122018-180411/en.php. Acesso em 13 jun. 2020.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. Projeto MP Inclusivo. Rio de Janeiro. 2019. Disponível em http://www.mprj.mp.br/todos-projetos/mp-inclusivo. Acesso em 11 abril 2021.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. Inspeção do Trabalho prepara Semana de Inclusão 2020 em Santa Catarina. Disponível em https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/trabalho/setembro/inspecao-do-trabalho-prepara-semana-de-inclusao-2020-em-santa-catarina. Acesso em 24 abril 2021.

NERI, Marcelo C. **Efeitos da pandemia sobre o mercado de trabalho brasileiro: desigualdades, ingredientes trabalhistas e o papel da jornada**. Rio de Janeiro. 2020. FGV. Disponível em: https://www.cps.fgv.br/cps/Covid&Trabalho/. Acesso em 15.fev. 2021.

OIT. Promovendo a Diversidade e a Inclusão mediante Adaptações no Local de Trabalho: um Guia Prático. Genebra, Suíça, 2017. São Paulo. Brasil, em 2018. Disponível em https://movimentomulher360.com.br/wp-content/uploads/2019/05/OIT-StaCausa-AdaptacoesRazoaveis-1.pdf. Acesso em 24 de abril de 2021.

ONU. A inclusão social e os direitos das pessoas com deficiência no Brasil: uma agenda de desenvolvimento pós-2015. Brasília. 2013. Disponível em https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-07/UN_Position_Paper-People_with_Disabilities.pdf. Acesso em 15 fev. 2021.

OURIQUES, Nildo. **Economia Marxista**. Florianópolis: Departamento de Ciências Econômicas/UFSC, 2014. Disponível em https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/194938/Econ_Marxista_MIOLO.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 06 set. 2020.

PASTORE, José. **Oportunidade de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: LTr, 2000.

PASSERINO, Liliana Maria; MONTARDO, Sandra Portella. **Inclusão social via acessibilidade digital: proposta de inclusão digital para Pessoas com Necessidades Especiais (PNE).** E-Compós (Brasília), v. 8, p. 1-18, 2007. Disponível em https://www.e-compos.org.br/e-compos/article/view/144/145. Acesso em 15 jun. 2020.

PEÇANHA, Valéria Lopes. **Marx e o Marxismo 2013: Marx hoje, 130 anos depois**. Disponível em https://www.niepmarx.blog.br/MManteriores/MM2013/Trabalhos/Amc573.pdf. Acesso em 17 de abril de 2021.

PIRES, E. A. N.; GIRARD, C. D. T.; GIRARD, C. M. T. O portal domínio público como auxílio tecnológico no escopo da pesquisa no século XXI. Múltiplos Olhares em **Ciência da Informação**, v. 6, n. 1, 2016. Disponível em: <http://hdl.handle.net/20.500.11959/brapci/69285>. Acesso em: 03 maio 2021.

PIKETTY, Thomas. **O Capital no Século XXI**. 1. ed. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2014.

RIOS, Clarice. “Nada sobre nós, sem nós”? O corpo na construção do autista como sujeito social e político. Sex., Salud Soc. (Rio J.), Rio de Janeiro, 2017, p. 212-230. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-64872017000100212&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 15 jun. 2020.

RODRIGUES, Rita de Cássia Gerlach. O trabalhador com deficiência e a discriminação no ambiente de trabalho. In **Trabalho e Igualdade**. Tipos de discriminação no ambiente de trabalho. Do advogado. Porto Alegre. 2012.

SALLES, Raquel Bellini, Aline Araújo Passos, Juliana Gomes Lage. **Direito, vulnerabilidade e pessoa com deficiência**. Rio de Janeiro: Processo, 2019.

SANDRONI, Paulo. **Dicionário de economia do século XXI**. Rio de Janeiro. Record, 2009.

SASSAKI, Romeu Kasumi. Inclusão: **Construindo Uma Sociedade Para Todos**. 6ª edição. Rio de Janeiro: WVA, 2005.

SANABIO, Marcos Tanure ABREU, J. C. A. CAMPOS, F. C. A. **Mídias Educacionais Digitais à luz das normatizações nacionais e internacionais de acessibilidade: Um estudo de caso da UFJF**. 2014. Dissertação (Mestrado em Gestão e Avaliação da Educação Pública) - Universidade Federal de Juiz de Fora. Disponível em https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/131858?show=full. Acesso 13 jun. 2020.

SANTOS, B. S. **A cruel pedagogia do vírus**. Coimbra. Almedina. 2020.

SILVA, Diego Nassif da. **Inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

SILVA, Marcelo Rodrigues da Silva. **Temas relevantes sobre o estatuto da pessoa com deficiência**. Juspodivm. 2018.

SILVA, M. R.; OLIVEIRA FILHO, R. A.; ALMEIDA, J. L. G. Estatuto da pessoa com deficiência e a nova teoria das incapacidades: operabilidade em risco. In: César Fiuza; Marcelo Rodrigues da Silva; Roberto Alves de Oliveira Filho. (Org.). **Temas Relevantes sobre o Estatuto da Pessoa com Deficiência: reflexos no ordenamento jurídico brasileiro**. 1ed.Salvador: Juspodivm, 2018.

SOUZA, Celina. **Políticas públicas: uma revisão da literatura**. Sociologias, Porto Alegre, n. 16, p. 20-45, 2006. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-45222006000200003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 03 set. 2020.

SOUZA, João Paulo Casteleti. **Classificação em esporte paralímpico baseada em evidência. 2020**. Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Educação Física, Campinas, SP. Disponível em http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/351229/1/Souza_JoaoPauloCasteletiDe_D.pdf. Acesso em 20 abril 2021.

SUPERAR. Instituto Superar. Página inicial. Disponível em https://superar.com/. Acesso em 18 de abril de 2021.

TANIKAWA, Aimi de Oliveira. **O ensino de Ciências e a Deficiência Físico-Motora: discutindo a formação docente com enfoque na Tecnologia Assistiva**. Rio de Janeiro, 2020.

TAVARES, Maria Augusta. O empreendedorismo à luz da tradição marxista. Em Pauta: **Teoria Social e Realidade Contemporânea**, v. 16, n. 41, p. 107-121, 2018. Disponível em https://run.unl.pt/handle/10362/63559. Acesso em 17 de abril de 2021.

TEIXEIRA, Marina Codo Andrade. **Políticas públicas para pessoas com deficiência no Brasil**. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – FGV - Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2010.

TONI, Míriam de. **Visões sobre o trabalho em transformação**. Sociologias, n. 9, p. 246-286, 2003. Disponível em https://www.scielo.br/pdf/soc/n9/n9a09.pdf. Acesso em 17 de abril de 2021.

TRIVINHO, E. R.; CAZELOTO, E.; LEAO, L. I. C.; Prados, Rosália Maria Netto; SANTOS, R. C. Comunicação e Acessibilidade: **inclusão social em bibliotecas públicas na era das Tecnologias Digitais**. 2015. Tese (Doutorado em Comunicação e Semiótica) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Disponível em https://tede.pucsp.br/bitstream/handle/4768/1/Sergio%20Roberto%20Cosmano.pdf. Acesso em 13 jun. 2020.

TRT1. Manual de atribuições do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Disponível em https://trt1.jus.br/documents/21795/0/Manual+de+Atribuicoes. Rio de Janeiro. 2020. Acesso em 30 de abril de 2021.

TRT1. Cartilha de Acessibilidade do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Disponível em https://www.trt1.jus.br/documents/3867841/3867872/Cartilha+de+acessibilidade+PDF.pdf/8e1e143e-a141-4081-8f91-e65bdc970761. Rio de Janeiro. 2016. Acesso em 30 de abril de 2021.

TRT1. Plano Estratégico da Escola Judicial. Rio de Janeiro. 2017. Disponível em https://www.trt1.jus.br/documents/21798/17629481/Plano+Estrat%C3%A9gico+da+Escola+Judicial++2017+-+2020+vers%C3%A3o+1.pdf/a2286572-196f-464d-8879-cf66e07cf1d9.

VAZ, C. F.; LIMA, G.S.; BRAGA, M. P.; BEZERRA, P.S. Acessibilidade: da obtenção do lugar a construção de um espaço. In: Carvalho-Freitas, Maria Nivalda de; Marquez, Antônio Luiz. (Org.). **Trabalho e pessoas com deficiência: Pesquisas, Práticas e Instrumentos de Diagnóstico**. 1ed.Curitiba. Juruá, 2009, v. 1, p. 173-186.

VENDRAMIN, Carla. **Repensando mitos contemporâneos: o Capacitismo**. Simpósio Internacional Repensando Mitos Contemporâneos. São Paulo. 2019. Disponível em:

https://www.publionline.iar.unicamp.br/index.php/simpac/article/view/4389/4393. Acesso em 16 maio 2021.

VIEIRA, Adriana Alves. **Aprendizagem colaborativa com o uso das TIC na orientação inclusiva: um estudo de caso**. 2019. 141 f., il. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade de Brasília, Brasília, 2019. Disponível em https://repositorio.unb.br/handle/10482/36141. Acesso em 13 jun. 2020.

7. Apêndices e Anexos

7.1 ANEXOS

7.2.1 Inteiro teor do Projeto de Lei nº 6.159/2019.

7.2.2 Pesquisa preliminar de material disponível online, sobre o tema da dissertação.

7.2.3 Legislação do Estado do Rio de Janeiro, relacionada à pessoa com deficiência.

7.2.4 Bibliografia do mês de fevereiro de 2021, relacionado às PCDs, compilado pelo TST.

7.2.5 Relatório final do projeto piloto MP Inclusivo.

7.2.6 Projetos do Instituto Incluir.

7.2.7 Relatório de apresentação do Projeto Formar e Incluir.

7.2.8 Apresentação do CADI-PCD.

7.2.9 Índice de funcionalidade brasileiro aplicado para fins de classificação e concessão da aposentadoria da pessoa com deficiência (IF-BrA).

7.2.10 Convites para entrevistas.

7.2.11 Modelo de laudo caracterizador de deficiência.

7.2.12 Orientações para procedimentos em pesquisas com qualquer etapa em ambiente virtual – Conep.

7.2.13 Cartilha do Comitê Paralímpico Brasileiro – orientação para captação de recursos.

7.2.14 TCLE.

7.2.15 Transcrição integral das entrevistas.