

ACESSIBILIDADE E FISCALIZAÇÃO DAS COTAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: ANÁLISE DAS DECISÕES DO TRT4 NO PERÍODO DE 2020-2025

Jeferson Dimpério¹

Ms. Amanda Costabeber Guerino²

RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso tem como objetivo analisar a evolução da proteção legal das pessoas com deficiência no Brasil, investigando o modo como a Justiça do Trabalho atua, principalmente o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4), no que diz respeito a consolidação da Lei de Cotas que está prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/1991. A metodologia adotada utiliza de método de abordagem, procedimento e técnicas de pesquisa. A abordagem será dedutiva, porquanto o ponto inicial do estudo partirá de noções gerais acerca da legislação constitucional e infraconstitucional aplicável às pessoas com deficiência, bem como de tratados internacionais. Após referida análise, observar-se-ão as decisões proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, de modo a entender como estão sendo aplicadas tais previsões normativas no âmbito das decisões judiciais em contextos de relações de trabalho. O procedimento utilizado na elaboração da pesquisa será o documental e bibliográfico. O primeiro será utilizado para a busca de contribuições de diferentes autores que trataram sobre o mesmo tema em suas obras. O documental analisará diretamente a Constituição Federal e a legislação federal que trata sobre a Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência e a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Por fim, como técnicas de pesquisa, serão utilizados fichamentos e resenhas de autores que trataram sobre o mesmo tema. Portanto, a pesquisa busca compreender como as decisões judiciais contribuem para a promoção da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como identificar quais são os desafios na aplicação da legislação. Os resultados demonstram, que a jurisprudência do TRT4 vem desempenhando um papel de extrema importância no que diz respeito a consolidação de recursos que fortalecem a inclusão, especialmente por responsabilizar as empresas pelo cumprimento da cota. Apesar disso, ainda existem dificuldades no processo de fiscalização, a resistência empresarial e as dificuldades estruturais.

Palavras-Chave: Inclusão. Lei de Cotas. Pessoas com Deficiência. Direitos Fundamentais. TRT da 4ª Região.

INTRODUÇÃO

O presente artigo surge da necessidade de construir uma pesquisa voltada para a promoção do conhecimento, de modo a compreender o tema acessibilidade e fiscalização das cotas para PCDs, seus direitos e deveres conforme decisões judiciais proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.

¹ Acadêmico do Curso de Bacharelado em Direito – Faculdade de Ciências Jurídicas de Santa Maria. E-mail: jefersondimpério43@gmail.com

² Professora Orientadora – Mestra em Direitos Emergentes na Sociedade Global pela Universidade Federal de Santa Maria - UFSM. E-mail: profa.amandaguerino@fjcsm.edu.br

De acordo com os dados do Censo Demográfico do ano de 2023 realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), foi relatado que mais de 45,6 milhões de brasileiros declaram ter alguma deficiência, seja ela visual, auditiva, intelectual, motora e sensorial em seus diferentes graus de severidade. Nesse sentido, percebe-se que quase metade da população do país possui algum tipo de deficiência e necessitam estar inseridos no mercado de trabalho para execução de sua cidadania e também para o seu sustento.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 consolidou efetivamente os direitos fundamentais das pessoas com deficiência no Brasil. Mais que isso, a legislação infraconstitucional, como a Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência e a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência também garantiram a acessibilidade e a adaptação razoável das pessoas com deficiência sob a perspectiva de direito fundamental, inserindo mais responsabilidade ao empregador.

No entanto, sabe-se que na prática, muitos desses direitos acabam sendo violados, fazendo do arcabouço normativo, mera previsão legal.

Portanto, o problema central que busca-se responder na presente pesquisa é: como o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região tem interpretado e aplicado a Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência nas decisões proferidas entre os anos de 2020 a 2025, e em que medida essas decisões refletem o cumprimento e a efetividade da legislação voltada à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho?

Nesse sentido, o objetivo geral é analisar a Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência na perspectiva das decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Através disso, a busca se entrelaça com os objetivos específicos, que visam verificar os direitos e os deveres das Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho a partir dos dispositivos legais; identificar quais são os desafios enfrentados na região do TRT4 para o cumprimento dos direitos e para a execução dos deveres e propor estratégias e melhorias necessárias ao cumprimento das leis que mantêm as pessoas com deficiência seguras no âmbito do trabalho. Nesse sentido, a pesquisa terá como foco construir uma teoria embasada nas realidades das pessoas com deficiência como atores sociais da pesquisa, envolvendo suas histórias, trajetórias e construções como uma das referências necessárias ao estudo proposto.

A metodologia adotada utiliza de método de abordagem, procedimento e técnicas de pesquisa. A abordagem será dedutiva, porquanto o ponto inicial do estudo partirá de noções gerais acerca da legislação constitucional e infraconstitucional aplicável às pessoas com deficiência, bem como de tratados internacionais. Após referida análise, observar-se-ão as decisões proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, de modo a entender como estão sendo aplicadas tais previsões normativas no âmbito das decisões judiciais em contextos de relações de trabalho, considerando que, na prática, não se visualiza facilmente a garantia dos direitos das pessoas com deficiência pelos empregadores. Ao final, buscar-se-á encontrar uma possível relação entre a mitigação da violação aos direitos das pessoas com deficiência no âmbito do direito trabalhista e da existência de decisões judiciais proferidas pelo TRT4 que enfrentem de forma direta a problemática da garantia do direito ao trabalho assalariado.

O procedimento utilizado na elaboração da pesquisa será o documental e bibliográfico. O primeiro será utilizado para a busca de contribuições de diferentes autores que trataram sobre o mesmo tema em suas obras, como Delgado (2021), Diniz (2007), Martins (2020), Moraes (2021), Piovesan (2018) e Sarlet (2012), bem como aqueles que versaram sobre aspectos parciais da pesquisa em desenvolvimento. O documental analisará diretamente a Constituição Federal e a legislação federal que trata sobre a Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência e a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Por fim, como técnicas de pesquisa, serão utilizados fichamentos e resenhas de autores que trataram sobre o mesmo tema.

Para o desenvolvimento da pesquisa, dividiu-se o artigo em três capítulos. O primeiro se refere ao contexto da Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991), fazendo uma análise acerca da acessibilidade e da fiscalização. O segundo capítulo tem como objetivo esclarecer qual é o papel da justiça do trabalho na efetivação da inclusão das pessoas com deficiência no ambiente laboral e por último, o terceiro capítulo aborda especificamente o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, abrangendo a Lei de Cotas e as decisões proferidas no período de 2020 a 2025.

1. CONTEXTO DA LEI DE COTAS (LEI Nº 8.213/1991) – ACESSIBILIDADE E FISCALIZAÇÃO

A trajetória pela qual passou a proteção legal das pessoas com deficiência no Brasil é o reflexo de uma transformação gradativa acerca dos conceitos sociais no que diz respeito a inclusão das pessoas com deficiência. Isso porque, em termos históricos, o tratamento destinado as pessoas com deficiência, principalmente no que diz respeito ao mercado de trabalho, foi marcado pela exclusão e preconceito, além da falta de caridade e da ausência de políticas públicas voltadas para esse público. Nesse sentido, durante muito tempo, a deficiência foi tida como uma situação que deveria ser pensada por médicos, ou seja, pessoas que eram restringidas a medidas de amparo e cuidado médico e nunca como pessoas portadoras de direitos.

No que diz respeito ao cenário brasileiro, a partir da segunda metade do século XX é que começaram a surgir instrumentos legais que eram voltados à inclusão e da igualdade de oportunidades. Pode-se destacar que a década de 1980 foi um período de extrema importância nesse processo, principalmente quanto à mobilização de movimentos sociais e a influência de convenções internacionais que passaram a defender o modelo social da deficiência, onde diz que a limitação não está unicamente na condição física ou mental, mas principalmente nas barreiras impostas pela sociedade. (Diniz, 2007).

Nos anos 2000, o Brasil teve um grande avanço quando aderiu à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, que foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 186/2008 e promulgada pelo Decreto nº 6.949/2000, com situação de emenda constitucional. Tal convenção reafirmou o compromisso do Brasil em garantir a participação das pessoas com deficiência através da igualdade de condições com as demais pessoas. (ONU, 2006).

Posteriormente, a Lei 13.146/2015, intitulada Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), consolidou os direitos já adquiridos, reforçando a obrigatoriedade de medidas de acessibilidade, inclusão no trabalho e o combate à discriminação. Nesse sentido, a Lei efetiva o modelo social de deficiência, dispondo os tratados internacionais e fortalecendo a ideia de que a efetividade dos direitos das pessoas com deficiência não depende

unicamente da existência de normas, mas principalmente da mudança cultural da sociedade e da atuação do Estado. (Brasil, 2015).

É importante destacar que através da Constituição Federal de 1988 se consolidou os direitos fundamentais das pessoas com deficiência no Brasil. Com isso, o princípio da dignidade da pessoa humana foi consagrado como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito (art. 1º, III). O artigo estabelece ao poder público e a sociedade o dever se assegurar condições que sejam promotoras da autonomia, da igualdade de oportunidades e da inclusão social de todos.

No que diz respeito ao sistema trabalhista, pode-se citar a Carta Magna que estabelece as diretrizes específicas para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O artigo 7º, inciso XXXI, estabelece a proibição de qualquer discriminação de salário e admissão em virtude de deficiência. Posteriormente, o artigo 37, inciso VIII, estabelece que a Administração Pública deve reservar porcentagem de cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência, definindo os critérios para a sua contratação. Tais dispositivos legais garantem a igualdade, exigindo que o Estado compense as desigualdades históricas e estruturais (Sarlet; Marinoni; Mitidiero; 2021, p. 49).

Ademais, o artigo 170 da Constituição Federal de 1988 sugere a ordem econômica nacional através do princípio da valorização do trabalho humano, ou seja, abrangendo a promoção de condições justas para o acesso e permanência das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Posteriormente, o artigo 203, inciso IV, determina que a assistência social garanta a habilitação e reabilitação dessas pessoas, tendo em vista a necessidade de reforçar a responsabilidade do Estado e das Políticas Públicas no que diz respeito à inclusão produtiva e cidadã (Brasil, 1988).

A Lei nº 8.213/1991 através do artigo 93 é marcada por ser um dos principais meios de promoção da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. A Lei é conhecida como Lei de Cotas pois determina que as empresas que possuam 100 ou mais funcionários devem ter de 2% a 5% de suas vagas reservadas para pessoas com deficiência ou pessoas que são reabilitadas do INSS.

Com base nisso, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) em parceria com o Ministério Público do Trabalho (MPT) destacam que a norma destaca “uma política

pública essencial para a concretização do princípio constitucional da igualdade material e da dignidade da pessoa humana” (Ministério Público do Trabalho, 2020, p. 04).

O artigo 93 da Lei nº 8.213/1991 dispõe:

A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

- I – até 200 empregados 2%;
- II – de 201 a 500 3%;
- III – de 501 a 1.000 4%;
- IV – de 1.001 em diante 5% (Brasil, 1991).

De acordo com os estudos de Moraes (2021, p. 87), a Lei de Cotas não é apenas um instrumento de ação afirmativa, mas um marco de transição entre a exclusão histórica das pessoas com deficiência e sua inclusão nos espaços urbanos e laborais.

Através da evolução e adaptação da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13,146/2015), a acessibilidade e a adaptação razoável das pessoas com deficiência passaram a ter um viés de direito fundamental, inserindo mais responsabilidade ao que diz respeito ao papel do empregador. Com base nisso, a LBI declara que, no artigo 34, “a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação em ambiente acessível e inclusivo” (Brasil, 2015).

É importante dizer que o cumprimento da Lei de Cotas acontece através da fiscalização da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), vinculada ao Ministério do Trabalho. De acordo com o relatório da SIT, “a fiscalização é realizada por meio de auditorias presenciais e cruzamento de dados do eSocial” (Brasil, 2022).

No que diz respeito ao descumprimento da Lei de Cotas, a jurisprudência do Tribunal Superior diz que a reserva das vagas é uma obrigação legal, onde o Tribunal Superior do Trabalho afirmou que:

A Lei nº 8.213/91, em seu art. 93, estabelece obrigação objetiva, não estando o seu cumprimento condicionado à vontade do empregador ou à existência de candidatos espontâneos, mas sim à busca ativa para o preenchimento das vagas. (TST, RR-1522-62.2012.5.02.0462, Rel. Min. Alberto Bressiani, 3ª Turma, DEJT 16/06/2017).

Descumprir a Lei De Cotas é passível de multa administrativa, onde de acordo com o Ministério Público do Trabalho, os valores a serem multados podem

ser “bastante expressivos, sobretudo em casos de reincidência, atingindo centenas de milhares de reais” (Ministério Público do Trabalho, 2020, p. 13). Cabe destacar que além da multa, muitas vezes ocorrem a celebração de Termos de Ajustamento de Conduta que tem como objetivo assegurar contratações e acessibilidade estrutural.

De acordo com Gomes,

“A utilização dos Termos de Ajustamento de Conduta tem se mostrado uma via eficiente de pressionar empresas não apenas a cumprir formalmente o percentual legal, mas a adotar práticas de inclusão reais, com programas de capacitação e adequações tecnológicas” (2019, p. 45),

Mesmo que existam avanços no que diz respeito à contratação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a doutrina destaca que as barreiras atitudinais continuam sendo um dos principais obstáculos, pois de acordo com Moraes (2021, p. 112), “muitas empresas ainda percebem a cota como imposição legal, e não como oportunidade de diversidade e inovação social”. Nesse sentido, compreende-se que dentro dos problemas estruturais pode-se destacar a falta de acessibilidade física, a ausência de interpretes de Libras, além dos processos seletivos que muitas vezes são discriminatórios e terceirizados que acabam separando as responsabilidades.

Nesse contexto, se destaca que a lei nº 8.213/1991, principalmente no diálogo com a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência consolidam juntas a promoção da dignidade da pessoa deficiência. No entanto, compreende-se que a eficácia depende de uma fiscalização permanente e da atuação do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho e Emprego, além de uma transformação estrutural e cultural no que diz respeito ao âmbito empresarial, tendo em vista que a inclusão de pessoas com deficiência seja vista como um processo humanizado e acolhedor, e não somente como o cumprimento de Lei.

Ao analisar o contexto da Lei de Cotas, em especial, o artigo 93 da Lei nº 8.213/1991), é possível compreender que é uma norma de caráter de alto grau de inclusão, sendo orientada através da Constituição Federal de 1988, principalmente pelos princípios da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) e pelo princípio da igualdade material (art., 5º, caput). Nesse sentido, a Lei se consolida como uma proposta de superar a desigualdade ao acesso ao mercado de trabalho através da reserva de vagas para as pessoas com deficiência.

No que diz respeito ao espaço jurídico-normativo, é possível dizer que a legislação sofreu um processo evolutivo bastante significativo, tendo em vista a promulgação da Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015). Tal Lei propôs um novo status destinado à pessoa com deficiência, pois ampliou o debate acerca das adaptações, da acessibilidade universal e do direito ao trabalho com igualdade de condições. Nesse sentido, Moraes (2021, p. 145), lembra que a LBI fortaleceu a Lei de Cotas quando tirou o foco da obrigatoriedade de vagas para a efetividade da qualidade de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

No campo de fiscalização, a atuação da Secretaria de Inspeção do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho tem sido de extrema importância para o devido cumprimento da Lei de Cotas, pois através das inspeções feitas de modo presencial e do uso da Plataforma eSocial, além da consolidação dos Termos de Ajustamento de Conduta, os órgãos de fiscalização têm garantido que as empresas adotem medidas de estrutura para o preenchimento das vagas reservadas para as pessoas com deficiência. De acordo com Gomes (2019, p. 67), a ação fiscalizatória, quando articulada ao Ministério Público do Trabalho, assume caráter pedagógico e transformador, forçando empresas a reverem seus processos de recrutamento e a promoverem ajustes ambientais e culturais.

Apesar dos avanços obtidos com a fiscalização da Lei de Cotas, ainda é possível observar uma lacuna entre a Lei e a realidade, tendo em vista que muitas empresas dizem possuir dificuldades para encontrar pessoas qualificadas para as vagas, no entanto, a jurisprudência tem rejeitado tais discursos pois alega que deve haver uma busca ativa por parte da empresa (TST, RR-1522-62.2012.5.02.0462). No entanto, além dessas falas de dificuldades por parte da empresa, nota-se também que ainda existem barreiras como o preconceito, a estigmatização da deficiência e também a resistência que a sociedade tem em aceitar que as pessoas com deficiência possam agregar valor ao ambiente corporativo.

O maior desafio a ser citado é a falta de acessibilidade física e tecnológica, tendo em vista que muitas empresas permanecem como ambientes inadequados, fazendo com que fique inviável a participação dos trabalhadores com deficiência. Isso mostra que a inclusão de pessoas com deficiência não pode ser feita unicamente para atender aos requisitos da Lei, mas sim refletir em mudanças

estruturais e organizacionais que promovam condições dignas de trabalho e de crescimento profissional para esses trabalhadores.

Nesse sentido, destaca-se que a Lei de Cotas precisa ser vista como um ponto de partida, onde seu principal objetivo é acabar com a política excludente do mercado de trabalho, e a partir disso construir oportunidades para um grupo de pessoas que sempre foi excluído e marginalizado. Com isso, o desafio atual é mudar a visão que as empresas possuem acerca da Lei, ou seja, fazer com que a obrigatoriedade legal da reserva de vagas para as pessoas com deficiência seja um processo cultural e organizacional de inclusão, onde contratar uma pessoa com deficiência seja vista como um direito legal.

Através do exposto, fica claro que a Lei de Cotas articulada com a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência e demais dispositivos legais, juntos constituem um instrumento de extrema importância para a consolidação dos direitos humanos e sociais no Brasil, estando alinhados, inclusive, a compromissos internacionais como a Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Com isso, o futuro da Lei irá depender da capacidade do Estado e das empresas de transformar a obrigatoriedade legal em uma inclusão que vá além dos números e se consolide na vivência cotidiana do trabalho digno e acessível.

Com isso, a evolução da proteção das pessoas com deficiência no âmbito brasileiro foi marcada por um movimento gradativo, porém progressivo do discurso de reconhecimento acerca dos direitos dessas pessoas e da responsabilidade do Estado sobre isso. Nesse sentido, o ordenamento jurídico brasileiro trilhou um caminho de afirmação da cidadania plena e da inclusão. Ainda existem grandes desafios a serem superados, principalmente ao que diz respeito ao âmbito do trabalho e da aplicação da Lei de Cotas, mas já se pode afirmar que houve um grande avanço na efetivação e na análise judicial desses direitos.

No que diz respeito ao plano internacional, o Brasil é o assinante de planos normativos que foram responsáveis por fortalecer o alicerce legal da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A Convenção nº 159 da Organização Internacional do Trabalho, sancionada pelo Brasil através do Decreto nº 129/1991, determina a respeito da reabilitação profissional e a garantia do emprego de pessoas com deficiência, orientando que os Estados adotem políticas públicas responsáveis por promover o acesso ao mercado de trabalho através de

condições de igualdade. A convenção acima citada foi responsável por inserir um novo viés acerca dos direitos humanos, onde o trabalho é visto como meio essencial de integração social e realização pessoal necessária à todas as pessoas (Organização Internacional do Trabalho, 1983).

Depois disso, a Convenção sobre o Direitos das Pessoas com Deficiência da Organização das Nações Unidas (ONU), declarada no Brasil através do Decreto nº 6.949/2009, enalteceu o compromisso internacional para um novo nível. Nesse sentido, o artigo 27 desse tratado determina a respeito do direito das pessoas com deficiência no ingresso ao trabalho, delegando a igualdade de oportunidades e excluindo qualquer possibilidade de discriminação em qualquer etapa do processo seletivo, desde o recrutamento até o exercício da profissão. (ONU, 2006). Ao ser incorporada com status de emenda constitucional, essa convenção adquiriu força normativa equivalente à Constituição, integrando o bloco de constitucionalidade brasileiro (Piovesan, 2018, p. 67).

Esses mecanismos aliados à Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), formando juntos um ordenamento jurídico que tem como objetivo reforçar a obrigação do Estado e da iniciativa privada sobre impulsionar a acessibilidade, a igualdade de oportunidades e a inclusão no mercado de trabalho. A efetividade desses princípios necessita da atuação conjunta do poder público, do Ministério Público do Trabalho e do Poder Judiciário, principalmente no que diz respeito à aplicação e fiscalização da Lei de Cotas.

Com base nisso, os princípios fundamentais da Constituição e internacionais além de reconhecer o direito ao trabalho como um princípio da justiça social, também estabelecem obrigações positivas ao Estado e à sociedade visando excluir barreiras e garantir a participação das pessoas com deficiência no âmbito do trabalho. Nesse sentido, o maior desafio está na concretização das normas legais, pois a Lei de Cotas precisa ser vista como um ponto de partida, sendo o desafio atual a mudança de visão que as empresas possuem acerca da Lei.

2. O PAPEL DA JUSTIÇA DO TRABALHO NA EFETIVAÇÃO DA INCLUSÃO NO MERCADO LABORAL

Conforme estudos de Catharino (1995, p. 72-73), a Justiça do Trabalho e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) nasceram juntas em 1943, sendo símbolos da existência de uma diversidade social que necessitava da intervenção do Estado em um país que na era da industrialização não evidenciava as questões sociais. No Brasil, a noção legal do objeto do Direito do Trabalho está estabelecida nos artigos 2º e 3º da CLT que, ao conceituarem empregado e empregador, revelam os elementos presentes na atividade regulada pelo Direito do Trabalho: pessoalidade, não eventualidade, dependência e onerosidade (BRASIL, 1943).

A Justiça do Trabalho possui papel importante no que diz respeito a resolução de conflitos e na garantia dos direitos sociais no que diz respeito aos modos de produção. Tais modos de produção vêm passando por significativas mudanças, expondo os trabalhadores a jornadas prolongadas, ambientes sem estrutura, falta de segurança e demais situações que violam a dignidade, fazendo com que seja exposta a fragilidade desses sujeitos diante do sistema econômico. Com base nisso, se torna de extrema necessidade que o Estado interfira na regulação das relações de trabalho, tornando-se necessária a proteção do trabalhador reconhecido como parte mais fraca, e impondo limites ao empregador. (Ramalho, 2012, p. 54)

É preciso destacar que a Justiça do Trabalho possui um papel de extrema importância na efetivação dos direitos sociais e no cumprimento das políticas de inclusão das pessoas com deficiência no âmbito do mercado de trabalho. A criação da Justiça do Trabalho foi feita para promover o equilíbrio nas relações de trabalho, através disso garantindo a aplicação dos princípios constitucionais de dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. (Delgado, 2021, p. 90). Nesse sentido, a Justiça do Trabalho funciona não só como um órgão responsável por julgar os conflitos, mas principalmente como um intermediário da transformação social, tendo como objetivo promover a igualdade, promovendo as práticas de discriminação e preconceito.

É ela, a dignidade, o primeiro fundamento de todo o sistema constitucional posto e o último arcabouço da guarda dos direitos individuais. A isonomia serve, é verdade, para gerar equilíbrio real, porém visando concretizar o direito à dignidade. (Nunes, 2002, p. 45)

A Constituição Federal de 1988 expandiu a abrangência da ação trabalhista, estabelecendo para a Justiça do Trabalho a capacidade para compreender e julgar todas as discussões oriundas das relações de trabalho (art. 114). Essa expansão tornou possível que as questões relacionadas à inclusão de pessoas com deficiência fossem examinadas de forma mais ampla, tendo o objetivo de alcançar os aspectos da contratação e da manutenção do vínculo empregatício no sentido dos casos de discriminação e descumprimento da Lei de Cotas.

A atuação da Justiça do Trabalho relativamente à concretização das leis de inclusão se insere no ambiente da justiciabilidade dos direitos fundamentais, principalmente no que diz respeito aos direitos sociais. Nesse sentido, ao julgar os conflitos oriundos da violação dos direitos das pessoas com deficiência, os magistrados da Justiça do Trabalho atuam como executores dos princípios constitucionais da igualdade e da dignidade humana (Sarlet, 2012, p. 53).

O artigo 5º, §1º, da Constituição Federal de 1988 dispõe que os direitos e garantias fundamentais devem ter aplicação imediata, ou seja, o Poder Judiciário possui a obrigação de manter a sua efetividade. Com isso, ao buscar o cumprimento da Lei de Cotas por parte das empresas, a Justiça do Trabalho deve atuar como órgão de realização da cidadania e de promoção da inclusão social (Delgado, 2021, p. 21).

É preciso salientar que as decisões judiciais têm relatado que contratar pessoas com deficiência não deve ser feito por obrigação legal, mas sim como um compromisso social de promover reais oportunidades, objetivando oferecer condições adequadas de estrutura, acessibilidade e adaptação e respeito às limitações de cada indivíduo. Nesse sentido, essas decisões judiciais vão ao encontro da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência que se soma ao ordenamento jurídico brasileiro (Piovesan, 2018, p. 74).

A efetivação da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho depende principalmente da atuação conjunta do Ministério Público do Trabalho e do Tribunal Regional do Trabalho. O MPT possui um papel importante no que diz respeito à fiscalização e cumprimento da Lei de Cotas, inserindo procedimentos administrativos e instaurando termos de ajustamento de conduta, além de propor ações civis públicas em casos de descumprimento da Lei (Brasil, 2020).

As ações do Ministério do Trabalho e do Tribunal Regional do Trabalho tem papel fundamental para fazer com que as empresas adotem políticas de contratação e acessibilidade de pessoas com deficiência. Quando os acordos firmados são descumpridos, o Ministério Público do Trabalho recorre ao Poder Judiciário que tem o poder de julgar as ações com base nos princípios da Constituição, promovendo a igualdade e a inclusão social. Através disso, as ações entre o Ministério Público do Trabalho e a Justiça do Trabalho tem o objetivo de construir um fortalecimento do sistema de proteção, garantindo que a Lei de Cotas seja respeitada.

A interpretação judicial a respeito da Lei de Cotas vem desempenhando papel importante na aplicação de jurisprudência inclusiva, reconhecendo que inserir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho é uma expressão direta da cidadania. O Tribunal Superior do Trabalho já teve muitas decisões afirmando que a efetivação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho deve ocorrer de maneira concreta e não apenas como formalidade, sob pena de violação dos princípios da boa-fé e da função social da empresa (TST, RR-10446-24.2016.5.03.0013, Rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann, 2019).

Ademais, o TST e o TRTs vêm dispendo o entendimento de que descumprir a Lei de Cotas é uma infração trabalhista e com isso ofende os direitos fundamentais, através disso tornando legítima a imposição de multas administrativas e condenações. Esse eixo reforça que a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho deve ser vista como um direito humano fundamental, estando entrelaçado ao trabalho digno e a exclusão de barreiras históricas e sociais de preconceito com essas pessoas.

Portanto, a Justiça do Trabalho possui um papel essencial e de extrema importância na aplicação das leis de função inclusiva. A Justiça do trabalho não deve apenas julgar as ações, mas sim criar espaços de orientação e atuação para as empresas, contribuindo para a efetivação dos acordos assumidos pelo Brasil através dos tratados internacionais necessários para a transformação social e cultural necessária para a integração e inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

3. O TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO E A LEI DE COTAS (2020-2025)

O Tribunal Regional do Trabalho da 4º região com influência sobre o Estado do Rio Grande do Sul vem construindo papel de grande importância no que diz respeito ao cumprimento da Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência. Nesse sentido, a atuação jurídica do TRT4 entre os anos de 2020 e 2025 demonstra o compromisso da Justiça do Trabalho com a efetividade dos princípios constitucionais de igualdade, dignidade da pessoa humana e inclusão social.

Para a análise documental acerca das decisões do Tribunal Regional da 4º região a pesquisa possui metodologia qualitativa e descritiva, examinando acórdãos e sentenças proferidas entre 2020 e 2025 que estão disponibilizadas na base pública de jurisprudência do TRT4, priorizando os julgados que são oriundos da aplicação do art. 93 da Lei nº 8.213/91 e da Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015).

Os critérios de inclusão para a escolha das sentenças foram sobre processos que tinham como foco a discussão a respeito da cota de contratação de pessoas com deficiência, as ações civis públicas propostas pelo Ministério do Trabalho e as decisões que tratavam de discriminação no acesso ou manutenção do emprego por conta da deficiência. Os critérios de exclusão dizem respeito a decisões que não possuíam relação direta a respeito da aplicação da Lei de Cotas ou que não possuíam conteúdo relevante para a pesquisa.

O método de interpretação das decisões foi baseado na análise de conteúdo proposta por Bardin (2016), possibilitando identificar os padrões de argumentação e tendências jurisprudenciais.

As decisões oriundas do TRT4 destacam que o cumprimento da cota não se limita ao aspecto quantitativo, mas também sendo necessário observar o aspecto qualitativo de inclusão, isto é, criar condições efetivas de acessibilidade, adaptando o ambiente a integração do trabalho.

Diante dos fundamentos mais citados nas decisões, o que mais se destaca é a aplicação do artigo 7º, inciso XXXI, da Constituição Federal, que exclui a

discriminação por deficiência, e do artigo 37, inciso VIII, que delega a reserva de vagas em cargos públicos. O TRT4 tem mencionado a Convenção a respeito dos Direitos das Pessoas com Deficiência (Decreto nº 6.949/2009), onde reconhece a sua força normativa constitucional (Piovesan, 2018, p. 32), e a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015), principalmente os artigos 34 e 35 que estabelecem o direito ao trabalho através de igualdade de condições.

Ao analisar diversos acórdãos, é possível dizer que o TRT4 identificou que o oferecimento de vagas a pessoas com deficiência não cumpre a obrigação legal, através disso cobrando que as empresas provem os esforços que fazem para o preenchimento dessas cotas. Nesse sentido, essa decisão vai ao encontro da jurisprudência deferida pelo Tribunal Superior do Trabalho que considera o não cumprimento da cota devido a violação dos direitos fundamentais (TST, RR-10446-24.2016.5.03.0013, 2019).

De acordo com Delgado (2021, p 82), o Tribunal Regional do Trabalho vem defendendo que a contratação de pessoas com deficiência deve ser vista como fundamento da responsabilidade social das organizações, e não apenas como o cumprimento da lei.

Um exemplo do exposto e a respeito da postura do TRT4 pode ser observado na decisão da 1ª turma de 2023³ (número do processo não foi divulgado na notícia institucional do TRT4), através dos desembargadores Rosane Serafini Casa Nova e Fabiano Holz Beserra, onde foi confirmada a aplicação de multa por descumprimento de cota de contratação de pessoas com deficiência. Naquele caso, a empresa possuía 3.636 empregados, ou seja, deveria ter em média 173 pessoas com deficiência ou reabilitados do INSS em seu quadro de funcionários, no entanto, foi constatado que possuía apenas 55. Com isso, a redução da multa caiu para 100 mil reais, considerada significativa pelo Tribunal diante da insuficiência dos esforços da empresa para alcançar as pessoas adequadas para a vaga.

Na ação para desconstituir a multa, a empresa alegou “que realizou todos os esforços necessários” para o preenchimento das vagas, mas que não houve êxito. A ação foi julgada pelo juiz de primeiro grau Gustavo Fontoura Vieira, que afirmou que declarações de testemunhas permitiram concluir que os investimentos da empresa foram insuficientes, devendo ser melhor analisados e direcionados. “Compete ao

³ Empresa deve pagar multa por descumprir cota de contratação de pessoas com deficiência e reabilitados.
<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/592927>

empregador envidar todos os melhores esforços da organização para que as vagas sejam preenchidas. Não é favor, não é filantropia: é cumprimento do dever legal, atuando a empresa como agente de promoção da igualdade, da inclusão social, do respeito aos direitos humanos. Concluo que a parte autora não realizou todos os esforços necessários e que estavam ao seu alcance para preenchimento da cota de pessoas com deficiência e reabilitados, de modo que o auto de infração por descumprimento do art. 93 da Lei nº 8.213/1991 permanece hígido” disse o magistrado.

Outra decisão do ano de 2022 (Processo nº 0020577-42.2016.5.04.0732), através da 11ª turma, demonstra que o TRT4 condenou uma empresa de coleta de lixo por danos morais coletivos, obrigando a construção de adaptações nos postos de trabalho, visando garantir a acessibilidade, além de multa de 100 mil reais. A sentença foi dada pela juíza Raquel Gonçalves Seara, da 27ª Vara do Trabalho de Porto Alegre. A desembargadora Vania Mattos, no entanto, reduziu o valor da indenização, fixada na primeira instância em R\$ 100 mil, passando para R\$ 50 mil. De acordo com o Tribunal, a empresa não fez esforços para contratar pessoas com deficiência e nem adaptou os locais de trabalho, onde foi exigido que a adaptação seja feita antes das contratações ou aconteça juntamente com o preenchimento das vagas.

O Tribunal também tem destacado que ao dispensar um trabalhador com deficiência, a empresa deve contratar um substituto que possua condições semelhantes à do anterior. A 8ª turma (Processo 0020363-34.2017.5.04.0403), anulou a demissão de uma enfermeira com deficiência porque a empresa a dispensou sem contratar uma pessoa com a deficiência semelhante para a vaga. Nesse sentido, o relator determinou a nulidade da despedida e o pagamento dos salários no período em que a empregadora deixou de contratar outro empregado com deficiência. O acórdão foi proferido por unanimidade na Turma Julgadora, onde participaram do julgamento os desembargadores Gilberto Souza dos Santos e Marcos Fagundes Salomão.

Portanto, ao analisar as decisões que foram proferidas pelo TRT4 entre os anos de 2020 a 2025 é possível destacar tendências que foram observadas. A primeira é a inclusão, que se mostra predominante nas decisões de turmas especializadas, evidenciando o caráter constitucional da Lei de Cotas bem como da

sua natureza de política pública. Essa linha inclusiva tem como consequência reforçar o papel transformador que tem o Direito do Trabalho (Diniz, 2007, p. 52).

A segunda é a conciliatória, que se mostra nas decisões que compreendem as dificuldades práticas enfrentadas pelas empresas para contratar pessoas com deficiência, principalmente em setores e funções que exigem esforço físico. Nesse sentido, o Tribunal tem feito acordos com o Ministério Público do Trabalho, flexibilizando a cota desde que sejam comprovados os esforços da empresa na contratação de pessoas com deficiência. (ROCHA, 2022)

Através das tendências observadas, é possível afirmar que o TRT4 vem consolidando uma postura comprometida com a inclusão, estando alinhados com as diretrizes da OIT e da ONU. Por isso, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região vêm assumindo um papel de extrema importância no que diz respeito a consolidação dos direitos fundamentais, incentivando a efetivação das políticas afirmativas de inclusão. Ao fazer a aplicação da Lei de Cotas, o TRT4 reconhece que o cumprimento da Lei deve ir além do aspecto de formalidade e da mera ocupação das vagas reservadas para as pessoas com deficiência, mas sim alcançando uma inclusão que tenha como objetivo garantir plenas condições de trabalho, além de acessibilidade e integração social entre todos.

Essa interpretação se assemelha aos estudos de Delgado (2023, p. 36) que se refere a jurisdição inclusiva, onde o Judiciário trabalha como um agente de transformações sociais, trabalhando para garantir que as empresas cumpram suas obrigações legais. Com base nisso, pode-se dizer que o TRT4 vem contribuindo significativamente para o crescimento da cultura de inclusão e principalmente para a construção da responsabilidade social empresarial.

Embora muitos sejam os avanços observados na jurisprudência, ainda existem resistências práticas e institucionais que freiam a implementação da Lei de Cotas. Pode-se dizer que uma das principais dificuldades que são alegadas pelas empresas para o não preenchimento das vagas reservadas para as pessoas com deficiência é a falta de qualificação profissional dessas pessoas, além da persistência de barreiras arquitetônicas.

Mesmo após essas alegações, o TRT4 relata que a falta de pessoas capacitadas não anula a responsabilidade do empregador de sua obrigação legal de fazer medidas de recrutamento. Martins (2020, p. 40) observa que essas

dificuldades defendidas pelas empresas demonstram a falta de políticas públicas entrelaçadas com a educação, a capacitação profissional e a empregabilidade, que tenham como objetivo construir uma rede de inclusão.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao analisar as decisões emitidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região entre os anos de 2020 e 2025 é possível afirmar que a Justiça do Trabalho vem desempenhando um papel de extrema importância no que diz respeito a efetivação da Lei de Cotas, bem como na promoção da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Ao longo do estudo das jurisprudências foi possível observar que o Tribunal vem interpretando a legislação de forma majoritária protetiva, pois reconhece o direito fundamental ao trabalho inclusivo e vem responsabilizando as empresas que descumprem as cotas estabelecidas no art. 93 da Lei nº 8.213/1991.

As decisões que foram analisadas demonstram que o Tribunal Regional da 4ª Região vem reafirmando a obrigatoriedade do cumprimento das cotas, rejeitando os argumentos utilizados pelas empresas que alegam ausência de candidatos capacitados para as vagas reservadas, pois isso não anula a responsabilidade da empresa de fazer buscas ativas por funcionários. O Tribunal reafirma em todas as jurisprudências que a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um dever jurídico e social, envolvendo acessibilidade e consolidação de medidas concretas para que a pessoa com deficiência seja inserida no mercado de trabalho dentro do princípio da dignidade humana.

Ao longo da análise também fica claro que existem desafios importantes para a efetivação da Lei de Cotas. Embora exista um avanço na interpretação da Lei, a efetividade da prática ainda encontra obstáculos, como a resistência cultural, a falta de políticas de inclusão, dificuldade de acessibilidade e funções divergentes a respeito das funções das limitações dos trabalhadores. Embora o Tribunal seja firme e claro em suas decisões, não possui o poder de atender sozinho as lacunas existentes na estrutura, comprometendo assim o cumprimento da lei.

Com base no exposto, a pesquisa conclui que a atuação do TRT da 4ª Região contribui de maneira significativa para a efetividade da inclusão, sendo um

instrumento de orientação às empresas, no entanto, percebe-se que o avanço da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho depende de um conjunto de fatores que vão além do âmbito judicial, devendo haver ações conjuntas entre o Estado, as empresas e a sociedade.

REFERÊNCIAS

BAHIA, Melissa S. **Responsabilidade Social e Diversidade nas Organizações: Contratando Pessoas com Deficiência**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Decreto nº 129, de 22 de maio de 1991**. Promulga a Convenção nº 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a reabilitação profissional e o emprego de pessoas deficientes. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 23 maio 1991.

BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009**. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 26 ago. 2009.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 24 ago. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 24 ago. 2025.

BRASIL. **Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989**. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 out. 1989.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Fiscalização possibilita inclusão de 31.639 pessoas com deficiência no mercado de trabalho no ano passado.** 2024.

Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>. Acesso em: 24 ago. 2025.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Relatório sobre a aplicação da Lei de Cotas.** Brasília: MPT, 2020.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Relatórios de Fiscalização da Lei de Cotas.** Brasília: MTE, 2022.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.** Jurisprudência sobre inclusão laboral e cumprimento da Lei de Cotas. Porto Alegre, 2024.

CENSO 2023 – Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 20. ed. São Paulo: LTr, 2021.

DINIZ, Débora. **O que é deficiência.** São Paulo: Brasiliense, 2007. (Coleção Primeiros Passos).

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Direito do trabalho: curso e disciplina.** 12. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022.

GOMES, Fábio. **Direito do trabalho e inclusão: análise crítica da Lei de Cotas.** São Paulo: LTr, 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.** São Paulo: Atlas, 2020.

MORAES, Renata. **Direito e acessibilidade: a inclusão da pessoa com deficiência nos espaços urbanos.** São Paulo: Editora Fórum, 2021.

MPT – Ministério Público do Trabalho. **Direitos trabalhistas das pessoas com deficiência.** Disponível em: <https://mpt.mp.br/>. Acesso em: 24 ago. 2025.

NUNES, Luiz Antônio Rizzatto. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana**: doutrina e jurisprudência. São Paulo: Saraiva, 2002.

OIT. **Convenção nº 159 sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas com Deficiência**. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 1983.

ONU. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. Nova York: Organização das Nações Unidas, 2006. Disponível em:
<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão**: Construindo uma sociedade para todos - 7ª Edição. Rio de Janeiro: WVA, 2006.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais**. 11. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. 7. ed. São Paulo: RT, 2021.

ROCHA, Valdete Souto Severo; FERNANDES, Fábio Zambitte Ibrahim. **A inclusão da pessoa com deficiência e a atuação da Justiça do Trabalho**. Revista do TRT da 4ª Região, Porto Alegre, v. 66, 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Recurso de Revista nº 10446-24.2016.5.03.0013**. Relator: Ministro Hugo Carlos Scheuermann. Julgado em 18 mar. 2019. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 2019.

TST – Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 1522-62.2012.5.02.0462**. Rel. Min. Alberto Bresciani. 3ª Turma. DEJT 16 jun. 2017.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. *Empresa deve pagar multa por descumprir cota de contratação de pessoas com deficiência e reabilitados*. Portal TRT4, 16 nov. 2023. Disponível em:

<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/592927>. Acesso em: 15 nov de 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. *Empresa de coleta de lixo que não cumpriu cota de contratação de pessoas com deficiência deve pagar indenização e adaptar postos de trabalho.* Portal TRT4, 9 fev. 2022. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/491619>. Acesso em: 15 nov de 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. *8ª Turma considera nula despedida de enfermeira com deficiência sem contratação de trabalhador na mesma condição.* Portal TRT4, 6 jun. 2019. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/239002>. Acesso em: 15 nov de 2025.