



Escola Nacional
de Formação
e Aperfeiçoamento
de Magistrados



Programa de Pós-Graduação
Profissional em Direito da Enfam

**ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE
MAGISTRADOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO PROFISSIONAL EM DIREITO
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: DIREITO E PODER JUDICIÁRIO
CURSO DE MESTRADO PROFISSIONAL**

PRISCILA LOPES DA SILVEIRA

**PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E INCLUSÃO NO PODER
JUDICIÁRIO: O DEVER LEGAL DE CONTRATAÇÃO DAS
EMPRESAS TERCEIRIZADAS**

BRASÍLIA-DF

2024

PRISCILA LOPES DA SILVEIRA

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E INCLUSÃO NO PODER JUDICIÁRIO: O DEVER
LEGAL DE CONTRATAÇÃO DAS EMPRESAS TERCEIRIZADAS

Trabalho de conclusão de curso, na modalidade de dissertação, apresentado ao Programa de Pós-Graduação Profissional em Direito da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito.

Área de concentração: Direito e Poder Judiciário

Orientador: Prof. Dr. Marcus Vinícius Pereira Júnior.

BRASÍLIA-DF

2024

Silveira, Priscila Lopes da

S587p Pessoas com Deficiência e Inclusão no Poder Judiciário: O dever legal de contratação das Empresas Terceirizadas. / Priscila Lopes da Silveira. – Brasília, 2024.

132 f.

Dissertação (Mestrado Profissional em Direito e Poder Judiciário) – Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados – ENFAM, Brasília, 2024.

Orientador: Prof. Dr. Marcus Vinícius Pereira Júnior.

1. Poder Judiciário. 2. Pessoas com deficiência. 3. Inclusão Laboral. 4. Terceirização. 5. Lei de Cotas - 8213/91. 6. Poder Público. 7. Conselho Nacional de Justiça – CNJ – Resolução – 401, de 16 de junho de 2021. I. Enfam. II. Título.

CDDir. 341.27

Maria de Fátima Félix da Silva – Bibliotecária – CRB/3 – 1531/18

PRISCILA LOPES DA SILVEIRA

Pessoas com Deficiência e Inclusão no Poder Judiciário: o dever legal de
contratação das empresas terceirizadas

Trabalho de conclusão de curso, na
modalidade de dissertação, apresentado
ao Programa de Pós-Graduação
Profissional em Direito da Escola Nacional
de Formação e Aperfeiçoamento de
Magistrados, como requisito parcial para
obtenção do título de Mestre em Direito.
Área de concentração: Direito e Poder
Judiciário

Aprovado em: ___/___/_____.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Dr. Marcus Vinícius Pereira Júnior (ENFAM e UFRN)
(Orientador)

Prof. Dr. Fabrício Lunardi (ENFAM)
(Examinador interno)

Prof. Dr. Oswaldo Lima (UFRN)
(Examinador externo)

AGRADECIMENTOS

A Deus, por ter me concedido tantas graças nesses dois anos, especialmente, aumentando a minha fé;

Ao meu marido, Thiago, e filhas Rafaela e Ísis, por terem suportado minhas ausências, especialmente nas horas de lazer;

Ao meu professor-orientador, por ter sido um exemplo de sabedoria no trato com as pessoas, especialmente as que mais precisam;

À professora Aparecida Ramos, que trabalhou aos finais de semana comigo nas revisões formais;

À querida Thayná, cunhada e brilhante professora de Inglês, que aprimorou o “abstract”, tornando-o mais claro aos leitores.

Aos professores Fabrício Lunardi e Oswaldo Lima Júnior, pela generosidade que tiveram quando aceitaram participar da banca de qualificação, momento em que deixaram suas valiosas avaliações e sugestões para que esta pesquisa tenha se concretizado;

À Karla, amiga que a magistratura me deu e que foi uma grande incentivadora, presente em todos os momentos;

À amiga Cristina Maróstika, Nilda Gonzatti e Renata, que ajudaram a expandir meu olhar, a começar pela consciência de que todos somos imagem e, quando permitimos, semelhança de Deus, nosso criador.

Aos meus assistentes, especialmente ao Érisson Vinícius, que esteve comigo durante toda a “maratona” e contribuiu enormemente em minhas dificuldades tecnológicas, bem como auxiliando com as análises e correções.

À Dona Eunice, que esteve comigo por muitos momentos do dia a dia, deixando meu ambiente de estudo arrumado e limpo.

Aos demais amigos e familiares que entenderam minha ausência em muitos momentos nestes dois últimos anos...

Aos queridos amigos Rodrigo, Weverton, Pedro, Matheus, Katia, Leia, Roberta, Luana e todos os participantes do Programa COMVIVER, pelo carinho, respeito, lealdade e, acima de tudo, **PROFISSIONALISMO**.

“O trabalho é a vocação inicial do homem, é uma bênção de Deus, e enganam-se lamentavelmente os que o consideram um castigo. O Senhor, o melhor dos pais, colocou o primeiro homem no paraíso, “ut operaretur” - para que trabalhasse”. (São Josemaria Escrivá)

“Sem dúvida, as pessoas deficientes, revelando a fragilidade radical da condição humana, são uma expressão do drama do sofrimento e, neste nosso mundo, sequioso de hedonismo e fascinado pela beleza efêmera e falaz, as suas dificuldades muitas vezes são vistas como um escândalo e uma provocação e os seus problemas como um peso que se deve remover ou resolver apressadamente. Ao contrário, elas são ícones vivos do Filho crucificado. Revelam a beleza misteriosa d’Aquele que se despojou por nós e se fez obediente até à morte. Mostram-nos que a consistência definitiva do ser humano, além de qualquer aparência, é posta em Jesus Cristo. Por isso, se disse oportunamente que as pessoas deficientes são testemunhas privilegiadas de humanidade. Podem ensinar a todos o que é o amor que salva e podem tornar-se anunciadoras de um mundo novo, já não dominado pela força, pela violência e pela agressividade, mas pelo amor, pela solidariedade, pelo acolhimento, um mundo novo transfigurado pela luz de Cristo, o filho de Deus que, para nós, homens, se encarnou, foi crucificado e ressuscitou. (Mensagem do Papa João Paulo II aos participantes no Congresso Internacional sobre “Dignidade e Direitos da Pessoa com Deficiência” (4 de novembro de 2004)

RESUMO

Trata-se de pesquisa empírica mista, com análises quantitativa e qualitativa na área de Direito e no campo de investigação sobre Poder Judiciário e inclusão de pessoas com deficiência, vinculada ao Programa de Pós-Graduação Profissional em Direito da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados, na linha de pesquisa em Eficiência e Sistema de Justiça. O objetivo geral visa estudar como inserir maior número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e, com isso, concretizar e aprimorar o papel social do Poder Judiciário a partir da análise empírica da Resolução nº 401, do CNJ. De maneira específica, o estudo investiga a política de empregabilidade estabelecida pelo CNJ, que estabelece no art. 10º, da Resolução nº 401, de 16 de junho de 2021, que as empresas terceirizadas contratadas pelo Poder Judiciário devem comprovar, periodicamente, que atendem a previsão do art. 93, da Lei de 8213/91 – Lei de Cotas como condição participarem dos processos licitatórios de contratações. Como problemática inaugural, buscou-se resposta à seguinte indagação: “Como as pessoas com deficiência podem ser devidamente incluídas no mercado de trabalho de forma remunerada, especialmente pelo Poder Judiciário?”. As hipóteses construídas ao longo da pesquisa no sentido de que as pessoas com deficiência não são devidamente incluídas no mercado de trabalho, especialmente no poder Judiciário foram confirmadas pelos dados revelados pelas fontes que, por meio de ofício contendo questionário aos seis tribunais regionais federais e a seis tribunais de justiça, sendo um de cada região do país mais o do Distrito Federal, com indagações sobre o atendimento ou não, por parte das empresas terceirizadas contratadas pelo Poder Judiciário, da política de empregabilidade prevista na Lei de Cotas em seu art. 93, entre outras perguntas objetivas. O estudo verificou, na amostra analisada, que a exigência prevista pelo CNJ não é atendida seja no aspecto quantitativo, encontrando-se esta política institucional em estágio embrionário. No aspecto qualitativo, cuja amostra limitou-se ao Tribunal de Justiça de Goiás, constatou-se ser necessária maior parceria entre o Poder Público – Poder Judiciário e as empresas, vez que, ao mesmo tempo que as empresas precisam cumprir com a cota, o poder público tem de estar preparado para receber os profissionais com deficiência. Ainda, a conscientização de todos os envolvidos acerca da importância da inclusão e da diversidade, por serem salutares em um ambiente laboral, é imprescindível para se mudar esta realidade, além de outras sugestões apresentadas.

Palavras-chave: pessoas com deficiência; Poder Judiciário; Conselho Nacional de Justiça; inclusão laboral; terceirização.

ABSTRACT

This work is a mixed empirical research, with quantitative and qualitative analysis in the area of Law and in the field of research on Judiciary and inclusion of people with disabilities, linked to the Professional Post-Graduation Program in Law of the National School of Training and Improvement of Magistrates, in the line of research in Efficiency and Justice System. The main goal of this work is to study how to insert a greater number of people with disabilities in the labor market and, consequently, to implement and improve one of the social roles of the Judiciary from the empirical analysis of Resolution N° 401 of CNJ. In a specific way, the study investigates the employability policy established by CNJ, which establishes in art. 10º, of Resolution n° 401, of June 16, 2021, that outsourced companies contracted by the Judiciary must prove, periodically, that they meet the provision of art. 93, of the Law of 8213/91 – Quota Law, as a condition to participate in the bidding processes of hiring. As an inaugural problematic, we sought an answer to the following question: “How can people with disabilities be properly included in the labor market on a paid basis, especially by the Judiciary?”. The hypotheses built throughout the survey in the sense that people with disabilities are not properly included in the labor market, especially in the judiciary, were confirmed by the data revealed by the sources used, which were: letter containing a questionnaire to the 6 Federal Regional Courts and the 6 Courts of Justice, being 1 of each region of the country, plus the Federal District, with inquiries about the obedience or not or not, by the outsourced companies hired by the Judiciary, of the policy of employability provided for in the law of quotas in its art. 93, among other objective questions, in the quantitative research; moreover, meetings with the three largest companies hired by the Court of Justice of Goiás in the qualitative research. The study found, in the sample analyzed, that the requirement provided for by the CNJ is not met either in the quantitative aspect, as we find this institutional policy is at an embryonic stage. In the qualitative aspect, whose sample was limited to the Court of Justice of Goiás, it was found that is needed a greater partnership between the Public Power – Judiciary and the companies, given that at the same time that companies need to comply with the quota, the public power has to be prepared to receive professionals with disabilities. In addition, is also necessary the awareness of all those involved about the importance of inclusion and diversity, because they are healthy in a work environment. This awareness is essential to change this reality, in addition to other suggestions presented.

Keywords: people with disabilities; Judiciary; National Council of Justice; labor inclusion; outsourcing.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 – Políticas de empregabilidade de pessoas com deficiência no mundo....	51
Quadro 2 – Formas de ingresso de PCDs no mercado de trabalho.	72
Quadro 3 – Agenda para continuidade na pesquisa.	125
Gráfico 1 – Total de servidores da Justiça Estadual.....	86
Gráfico 2 – Total de servidores da Justiça Federal.	87
Gráfico 3 – Atendimento ao artigo 10º da Resolução nº 401-CNJ.....	91
Gráfico 4 – Atendimento ao artigo 10º da Resolução nº 401-CNJ – tribunais regionais federais.....	92
Gráfico 5 – Comparação entre servidores terceirizados em geral e terceirizados PCDs – tribunais estaduais.....	94
Gráfico 6 – Comparação entre servidores terceirizados em geral e terceirizados PCDs – tribunais regionais federais.	95
Gráfico 7 – Análise comparativa nos estados.....	99
Gráfico 8 – Análise comparativa nos TRFs.	99

LISTA DE SIGLAS

AACD	Associação de Assistência à Criança Deficiente
ABBR	Associação Brasileira Beneficente de Reabilitação
AIPD	Ano Internacional da Pessoa com Deficiência
AMAERJ	Escola Judicial do Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro
APAE	Associação dos Pais e Amigos dos Excepcionais
BPC	Benefício de Prestação Continuada
CEJUSC	Centro Judiciário de Solução Pacífica de Conflitos
CIPID	Classificação Internacional de Impedimentos, Deficiências e Incapacidades
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CONADE	Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência
ENFAM	Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INES	Instituto Nacional de Educação dos Surdos
ODS	Objetivo de Desenvolvimento Sustentável
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial de Saúde;
ONU	Organização das Nações Unidas
OSCEIA	Obras Sociais do Centro Espírita Irmão Áureo
PNAD	Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílio Contínua
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
TJAM	Tribunal de Justiça do Estado do Amazonas
TJDFT	Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios
TJGO	Tribunal de Justiça do Estado de Goiás
TJRS	Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul
TJSE	Tribunal de Justiça do Estado de Sergipe
TJSP	Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo
TRF1	Tribunal Regional Federal da 1ª Região
TRF2	Tribunal Regional Federal da 2ª Região
TRF3	Tribunal Regional Federal da 3ª Região
TRF4	Tribunal Regional Federal da 4ª Região

TRF5 Tribunal Regional Federal da 5ª Região
TRF6 Tribunal Regional Federal da 6ª Região

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	23
2 A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO	37
2.1 Abordagem histórica dos direitos das pessoas com deficiência	37
2.2 Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho	45
2.2.1. <i>A Lei de Cotas – Lei 8.213/1991</i>	<i>50</i>
2.2.2. <i>Outras ações afirmativas.....</i>	<i>57</i>
2.3 Inclusão laboral de Pessoas com Deficiência no Poder Judiciário	61
2.3.1 <i>Forma de ingresso convencional para os quadros do Poder Judiciário –</i> <i>reserva de cotas em concurso público</i>	<i>62</i>
2.3.2 <i>Outras formas de ingresso para os quadros do Poder Judiciário.</i>	<i>68</i>
2.3.2.1 <i>Os contratos de terceirização do Poder Judiciário: conceito,</i> <i>características e objetivo</i>	<i>73</i>
2.3.2.2. <i>Terceirização no setor público com ênfase no Poder Judiciário.....</i>	<i>75</i>
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	78
4 PESQUISA DESCRITIVA E ANALÍTICA: A REALIDADE DO INGRESSO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO JUDICIÁRIO	82
4.1. Pesquisa Quantitativa: o ingresso de pessoas com deficiência no Poder Judiciário do Brasil através da terceirização	83
4.2. Pesquisa qualitativa: o caminho construído no Tribunal de Justiça de Goiás na construção de uma nova realidade	101
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	114
REFERÊNCIAS	127
ANEXOS.....	137
APÊNDICES	142

1 INTRODUÇÃO

Pessoa com deficiência, nos termos do art. 2º da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, denominada Estatuto da Pessoa com Deficiência¹, é aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, a 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. De acordo com Campos², as pessoas com deficiência apresentaram, em 2019, taxas de participação (28,3%) e de formalização no mercado de trabalho (34,3%) muito menores do que as das pessoas sem essa condição (66,3% e 50,9%, respectivamente).

Segundo estimativa feita pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), com base na Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílio Contínua (PNAD Contínua) de 2022, o Brasil tem 18,6 milhões de pessoas com deficiência, considerando as pessoas com idade igual ou superior a dois anos. Tal número corresponde a 8,9% de toda a população brasileira a partir de 2 anos de idade³.

No Judiciário, de acordo com dados apresentados, em 2021, pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), das 319.350 pessoas que exercem suas atividades no referido Poder, como estagiários, magistrados e servidores, 5.344 possuem deficiência, o que representa apenas 1,67% do total. Destas, apenas 0,43% possuem deficiência intelectual⁴.

Assim, percebe-se com facilidade que a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho de um modo geral e, em especial no Poder Judiciário, é tema bastante sensível e que ainda encontra inúmeros obstáculos para

¹ 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: 26 jun. 2024.

² CAMPOS, A. C. **Índice de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é de 28,3%**. Agência Brasil, 21 de setembro de 2022. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2022-09/indice-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-e-de-283>. Acesso em: 6 fev. 2022.

³ O BRASIL tem cerca de 18,9 milhões de pessoas com deficiência. **Portal do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania**, 15 set. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/pessoa-com-deficiencia/estatisticas>. Acesso em: 03 fev. 2024.

⁴ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Pesquisa**: pessoas com deficiência no Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/pesquisa-pcd-no-pj.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2023.

que se possa pensar em um mundo mais inclusivo, igualitário, diversificado e que respeite efetivamente a dignidade humana.

De outro lado, tem-se um ordenamento jurídico repleto de normas inclusivas, que orientam e normatizam a acessibilidade, inclusive com normas cogentes. Todavia, tais dispositivos não dão conta de concretizar o problema aqui tratado, qual seja, a exclusão de pessoas com deficiência do mercado de trabalho, especialmente do Poder Judiciário.

Diante da realidade posta, o Conselho Nacional de Justiça, com base no art. 3º da Constituição da República, que estabelece ser objetivo fundamental da República Federativa do Brasil a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, dentre outros fundamentos, editou a Resolução nº 401, em 16 de junho de 2021, que dispõe sobre o desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares, além de regulamentar o funcionamento de unidades de acessibilidade e inclusão⁵.

O referido marco normativo instituído pelo Conselho Nacional de Justiça, qual seja, a Resolução nº 401/2021, destaca, em seu art. 1º, que o desenvolvimento de diretrizes voltadas à acessibilidade e à inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares e ao funcionamento das unidades de acessibilidade e inclusão observarão o disposto na referida resolução, que é dividida em capítulos, com as disposições gerais; disposições relacionadas a todas as pessoas com deficiência; inclusão e acompanhamento profissional da pessoa com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e nos seus serviços auxiliares; unidades e comissões de acessibilidade e inclusão e suas competências; e as disposições finais.

E, dentre as variadas preocupações do CNJ, a política de empregabilidade foi uma delas, tanto é que o art. 10º, do regramento já mencionado, é claro no sentido de que “Os contratos de terceirização firmados no âmbito do Poder Judiciário devem conter cláusula que preveja a comprovação periódica do cumprimento da política de empregabilidade estabelecida no art. 93, da Lei nº 8.213/1991”.

⁵ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 401, em 16 de junho de 2021**. Dispõe sobre o desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares, e regulamenta o funcionamento de unidades de acessibilidade e inclusão. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3987>. Acesso em: 6 fev. 2022.

Nesse ponto, destaca-se que o interesse pela pesquisa se originou do estabelecimento de Programa de Inclusão de Pessoa com Deficiência no Poder Judiciário goiano para a aquisição de experiência profissional através de prestação de serviços voluntários no ambiente forense. Tal programa iniciou-se após parceria entre o Judiciário e a Associação dos Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE), no intuito de colaborar com a inclusão de estudantes com deficiência física, intelectual e múltipla no mercado de trabalho.

O programa, denominado COMVIVER, foi implantado em 2018, sob a forma de projeto, na Comarca de Cristalina-GO e, em 2019, foi erigido à categoria de programa institucionalizado⁶ pelo Tribunal de Justiça de Goiás (TJGO). Foi implementado em algumas comarcas do estado⁷.

Resumidamente, visou a iniciativa oportunizar a jovens adultos que nunca haviam trabalhado e que se encontravam em condições de inserção em mercado de trabalho, que pudessem aprender e desenvolver habilidades compatíveis com as atividades forenses. Na prática, houve a aprovação de portaria específica de serviço voluntário de pessoas com deficiência baseada em outra já existente para estudantes em geral⁸.

As funções desempenhadas foram sendo moldadas às habilidades individuais de cada participante, podendo-se citar: auxílio em audiências e no secretariado dos gabinetes; atendimentos telefônicos; recepção de advogados e partes; serviços internos de informática, auxílio no Centro Judiciário de Solução Pacífica de Conflitos (CEJUSC) local.

Após poucos meses em funcionamento, observaram-se resultados significativos, destacando-se o aperfeiçoamento da justiça, tendo em vista contar com

⁶ TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE GOIÁS. **Proad nº 201903000160412**. Goiânia: TJGO, 2019.

⁷ TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE GOIÁS. **Portaria nº 18/2023**. Institui o Regulamento do Serviço Voluntário de Jovens e Adultos com Deficiência Intelectual Múltipla, alunos da Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE), junto à Justiça de 1º Grau, no Poder Judiciário na comarca de Padre Bernardo/GO, a exemplo do que ocorre na Comarca de Cristalina/GO, idealizadora do projeto; TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE GOIÁS. **Portaria nº 034/2022**. Institui o Regulamento do Serviço Voluntário de Jovens e Adultos com Deficiência Intelectual e Múltipla, alunos da Rede de ensino regular ou Instituição de amparo e/ou estímulo no desenvolvimento de pessoas nessa condição, junto à Justiça de 1º Grau, no Poder Judiciário na Comarca de Goiânia – Programa Com Viver – Inclusão Voluntária na Justiça.

⁸ TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE GOIÁS. **Portaria nº 20/2018**. Institui o regulamento do serviço voluntário de jovens e adultos com deficiência intelectual e múltipla, alunos da Escola Especial Dr. João Bosco Rennó Salomão, junto à Justiça de Primeiro Grau, no Poder Judiciário da Comarca de Cristalina – PROJETO “COMVIVER”.

mais força de trabalho e maior diversidade no ambiente laboral, o que é considerado salutar em uma organização.

Nesse aspecto, pertinente ao que se extrai da obra de Goldchmit, quando destaca fala de Luana Suzina, gerente da área de Equidade, Diversidade e Inclusão da Unilever, segundo a qual a inclusão gera inovação para o ambiente de trabalho e, principalmente, para o negócio. E segue afirmando que incluir pessoas de diversos marcadores sociais permite que a empresa encontre várias respostas para uma mesma pergunta, isto é, soluções e ideias novas, baseadas em vivências e visões de mundo diferentes, que contribuem significativamente na hora de tomar decisões, resolver dilemas e inovar um produto ou serviço, sobretudo numa sociedade que está se tornando cada vez mais complexa⁹.

Além do ganho direto ao sistema de justiça, houve ganhos pessoais e profissionais aos participantes do programa, os quais desenvolveram potencialidades profissionais que eles próprios desconheciam, assim como o aumento de autoestima e autonomia. Isso pode ser verificado em suas próprias falas em participações em palestras¹⁰, entrevistas¹¹ e webinários¹² realizados pelo Tribunal de Justiça de Goiás.

Em vista dos resultados e do impacto social inerente à prática, o COMVIVER foi premiado nacionalmente, no final do ano de 2018, pela Escola Judicial do Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro (AMAERJ), com o Prêmio Patrícia Accioly de Direitos Humanos, em sua 7ª edição¹³ e, em 2021, pelo Instituto Innovare, na 18ª

⁹ GOLDCHMIT, Julie. **Imperfeitos**: um relato íntimo de como a inclusão e a diversidade podem transformar vidas e impactar o mercado de trabalho. São Paulo: Maquinaria Sankto Editora e Distribuidora LTDA. 2022. p. 155

¹⁰ TODOS por Todos-2023. [s. l.]: Escola Judicial do Tribunal de Justiça de Goiás, 2023. 1 vídeo (86 min). Disponível em: <https://www.youtube.com/live/f2XJM0PvLoE> Acesso em: 9 nov. 2023; TODOS por Todos-2022. Escola Judicial do Tribunal de Justiça de Goiás, 2022. 1 vídeo (146 min). Disponível em: <https://www.youtube.com/live/fHD4Dw0eb6U>. Acesso em: 9 nov. 2022.

¹¹ Matérias variadas que os participantes do programa e familiares falam: <https://www.tjgo.jus.br/index.php/institucional/centro-de-comunicacao-social/20-destaque/23486-programa-com-viver-e-instalado-na-comarca-da-capital-seis-estagiarios-com-sindrome-de-down-terao-postos-de-trabalho>; <https://www.tjgo.jus.br/index.php/institucional/centro-de-comunicacao-social/17-tribunal/24814-cerimonia-na-diretoria-do-foro-de-goiania-marca-o-encerramento-do-estagio-para-participantes-com-sindrome-de-down-projeto-de-inclusao-e-extensao-do-programa-com-viver>; https://www.youtube.com/watch?v=ZIA6Gr_xH7Y; https://www.youtube.com/watch?v=ofVnz_FrQ3Y; <https://www.youtube.com/watch?v=n2wh1J95XhE>; <https://globoplay.globo.com/v/10108563>; <https://www.youtube.com/watch?v=4q2MgOx9OzA>. Acesso em: 17 nov. 2023.

¹² BARREIRAS atitudinais: como construir uma sociedade mais inclusiva?. [s. l.]: Escola Judicial do Tribunal de Justiça de Goiás, 2022. 1 vídeo (146 min). Disponível em: <https://www.youtube.com/live/9AH2VqVUFd0>. Acesso em: 9 nov. 2023.

¹³ PROJETO Com Viver – Inclusão na Justiça. **Revista Amaerj** com os vencedores do 7º Prêmio Amaerj Patrícia Accioly de Direitos Humanos, p. 16; p. 24. Disponível em: <https://www2.amaerj.org.br/premio/themencode-pdf-viewer->

edição do Prêmio Innovare, que também possui abrangência nacional. Nessa ocasião, o programa inclusivo de autoria desta pesquisadora foi escolhido pela comissão julgadora do Instituto Innovare com o Prêmio Destaque de 2021, sob o tema Defesa da Igualdade e da Diversidade, entre centenas de práticas inscritas¹⁴.

Nesse contexto, o interesse pela temática foi surgindo naturalmente, uma vez que a presença de pessoas com deficiência trabalhando no fórum em variadas funções de auxílio aos gabinetes e serventias – recepção, auxílio em audiências em Vara de Família e Centro Judiciário de Solução Pacífica de Conflitos (CEJUSC), entre outras atividades, ao mesmo tempo em que efetivou a inclusão e desenvolveu autonomia, independência e qualificação profissional a elas, agregou valor maior à missão que compete ao Poder Judiciário, qual seja, a de garantir direitos fundamentais a todos os cidadãos.

Diante disso, especialmente em razão dos desempenhos profissionais de cada um dos participantes e dos ganhos recíprocos obtidos desde a implantação do projeto, hoje programa institucionalizado, esta pesquisadora passou a buscar formas de concretizar a remuneração desses colaboradores, que serão detalhadas nas seções seguintes. Isso porque, conforme se observará, mesmo com avanços legislativos relacionados à inclusão de pessoas com deficiência, na realidade, as barreiras são fortes quando se fala em mercado de trabalho.

Assim, em um cenário de exclusão de seres humanos capazes, é que se dá a importância da pesquisa em tela, que visa inserir maior número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Ressalta-se que o trabalho se justifica não apenas pelo fato da inclusão de pessoas com deficiência no universo laboral ser relevante por si só, tendo em vista que perfectibiliza os princípios da Dignidade da Pessoa Humana e da Igualdade ao contribuir com o acesso ao trabalho, uma das formas de exercício pleno da cidadania pelo ser humano, mas porque o próprio CNJ adotou entre as suas políticas institucionais a plena inclusão e acessibilidade, o que se constata nos últimos anos com normativas contundentes que não apenas orientam, mas determinam que os tribunais de todo o país as sigam.

sc/?tnc_pvw=ZmlsZT1odHRwczovL3d3dzluYW1hZXJqLm9yZy5ici9wcmVtaW8vd3AtY29udGVu dC91cGxvYWRzLzlwMjEvMDQvTG12cm9fUHJlbWlvXzlwMTgucGRmJnNldHRpbmdzPTEwMTEw MTEwMTEwMTEwMTEwMDAmbGFuZz1wdC1CUg==#page=&zoom=auto&pagemode=none.

Acesso em: 8 nov. 2023

¹⁴ INSTITUTO INNOVARE. **Prêmio Innovare comemora 634 práticas concorrendo à 18ª. edição.** Disponível em: <https://www.premioinnovare.com.br/noticias/premio-innovare-comemora-634-praticas-concorrendo-a-18a.-edicao/91>. Acesso em: 10 jun. 2024.

Tais normativas correspondem à Resolução nº 343¹⁵, recentemente alterada pela Resolução nº 481¹⁶, do CNJ, que dispõe sobre condições especiais de trabalho a magistrados, servidores e familiares que sejam pessoas com deficiência, bem como a Resolução nº 401, que se destina ao aprimoramento da inclusão e da acessibilidade em relação a todos os serviços Judiciários e ao público externo, assim como regulamenta o funcionamento de unidades de acessibilidade e inclusão.

Além disso, também se justifica a presente pesquisa pelo fato de o percentual de pessoas com deficiência no Poder Judiciário ser ínfimo, tendo em vista que o ingresso ordinário se dá pela via da reserva de cotas em concurso público. Nesse ponto, conforme acima já mencionado, das 319.350 pessoas que exercem suas atividades no referido Poder, como estagiários, magistrados e servidores, 5.344 possuem deficiência, o que representa apenas 1,67% do total¹⁷.

Acrescenta-se a esse aspecto a questão de o mercado de trabalho ser um dos grandes gargalos da inclusão quando se fala em Poder Judiciário e órgãos públicos em geral. E tal se dá porque, via de regra, o foco mais visível e atendido pelos tribunais de justiça do país quando se fala em inclusão e acessibilidade relaciona-se com os aspectos arquitetônicos, comunicacionais e digitais, o que se observa pelas periódicas reformas em prédios de fóruns e tribunais, participação de intérpretes de libras em transmissão de eventos e presencialmente, audiodescrição nos sistemas processuais e outras como as tecnologias assistivas.

No tocante à inclusão atitudinal, ainda há baixa capacitação realizada por parte do Poder Judiciário. Nesse particular, cita-se trecho das considerações finais de artigo intitulado “O Poder Judiciário e a Inclusão de Pessoas com Deficiência”, de autoria de Pereira Júnior, Silveira e Oliveira, segundo o qual:

Por fim, após as pesquisas bibliográfica e empírica, conclui-se que a capacitação é uma importante ferramenta para a promoção de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do

¹⁵ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 343 de 09 de setembro de 2020**. Institui condições especiais de trabalho para magistrados(as) e servidores(as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes nessa mesma condição e dá outras providências. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3459>. Acesso em: 25 jun. 2024.

¹⁶ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 481 de 22 de novembro de 2022**. Revoga as Resoluções vigentes à época da pandemia do Coronavírus e altera as Resoluções CNJ n. 227/2016, 343/2020, 345/2020, 354/2020 e 465/2022. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4842>. Acesso em: 25 jun. 2024.

¹⁷ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Pesquisa: Pessoas com Deficiência no Poder Judiciário**. CNJ: Brasília, 2021. Disponível em <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/pesquisa-pcd-no-pj.pdf>

Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares. No entanto, a pesquisa mostrou que o Poder Judiciário não vem promovendo adequadamente as referidas capacitações, o que dificulta a acessibilidade e inclusão referidas, podendo tal realidade ser modificada com a inserção dos conteúdos presentes na Resolução nº 401/2021, em caráter de obrigatoriedade, nas grades de cursos de ingresso de novos integrantes do Poder Judiciário e, também, de formação continuada¹⁸.

Contudo, quando se fala em mercado de trabalho, sendo a forma usual de ingresso a via do concurso público (processo seletivo), não há verdadeira inclusão, mesmo com a existência de reserva de cotas prevista tanto na Constituição Federal, em seu artigo 37, inc. VIII, segundo o qual “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão”¹⁹, quanto na Lei Brasileira de Inclusão, em seus artigos 37 e 38²⁰, bem como em outras leis infraconstitucionais federais, distritais, estaduais e municipais acerca do assunto.

Esclarecendo essa situação, Oswaldo Ferreira Barbosa Júnior destaca, durante um curso ministrado junto à Escola Judicial do Tribunal de Justiça do Mato Grosso, em 30 de junho de 2023, que processo seletivo não é inclusivo, uma vez que seleciona e acaba excluindo pessoas que não alcançam alguma nota ou avaliação análoga. E complementa mencionando que o ideal é a busca pelo emprego apoiado, tendo em conta que este respeita a individualidade de cada pretendente à vaga e

¹⁸ PEREIRA JÚNIOR, Marcus Vinícius; SILVEIRA, Priscila Lopes da; OLIVEIRA, Thiago Inácio de. O Poder Judiciário e a inclusão de pessoas com deficiência: análise empírica acerca da materialização da Resolução nº 401, de 16 de junho de 2021, do Conselho Nacional de Justiça. **Revista Direito das Políticas Públicas**, v. 4, n. 1, p. 109-130, jan./jun. 2022. Recuperado de <https://seer.unirio.br/rdpp/article/view/12896>. Acesso em: 15 jan. 2024.

¹⁹ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 2016. 496 p. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf. Acesso em: 24 maio 2024.

²⁰ Art. 37. 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; VII - possibilidade de participação de organizações da sociedade civil. Art. 38. A entidade contratada para a realização de processo seletivo público ou privado para cargo, função ou emprego está obrigada à observância do disposto nesta Lei e em outras normas de acessibilidade vigentes.

permite que uma pessoa com deficiência seja verdadeiramente incluída em uma organização com a adaptação necessária e a retirada de barreiras que poderiam lhe impedir de estar em um local de trabalho²¹.

Somado a isso, constata-se que não há, até o presente momento, pesquisa relacionada à política de empregabilidade no Judiciário, de acordo com o ditame da Resolução CNJ nº 401/2021, em seu art. 10º.

Frisa-se que a linha de pesquisa adotada tem relação com os macrodesafios do Poder Judiciário para os anos de 2021-2026, já que visa ao aprimoramento da justiça com a concretização de maior diversidade no ambiente de trabalho, podendo ser citados os macrodesafios de garantia dos direitos fundamentais e o fortalecimento da política nacional de gestão de pessoas.

Ainda, ressalta-se que as justificativas acima demonstradas encontram-se em consonância com a Constituição Federal de 1988²²; com a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da Organização das Nações Unidas, de 2006; com a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015²³); com as resoluções do CNJ acima citadas e, ainda, com a Agenda 2030 da ONU, ODS nº 16 – Paz, Justiça e Instituições Eficazes. Ou seja, vislumbra-se impacto social a ser alcançado com a pesquisa.

Nesse ponto, pertinente a citação de artigo dos autores Fabrício Lunardi, Heloísa Torlig e Adalmir Gomes, publicado na Revista Lex Humana, da Universidade Católica de Petrópolis-RJ, ao afirmarem que:

No centro da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, adotada pela Organização das Nações Unidas, está a visão de um mundo justo, equitativo, tolerante, aberto e socialmente inclusivo, no qual as necessidades dos mais vulneráveis são atendidas (ONU, 2015). O Objetivo 16 de Desenvolvimento Sustentável (ODS 16) visa a promoção de sociedades pacíficas e inclusivas, por meio da

²¹ BARBOSA JUNIOR, Oswaldo Ferreira. **Palestra no Tribunal de Justiça do Mato Grosso**, em 30 de junho de 2023. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=aPXnu1-asbE>. Acesso em: 13 nov. 2023.

²² BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 2016. 496 p. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf. Acesso em: 24 maio 2024.

²³ 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: 26 jun. 2024.

construção de instituições fortes, transparentes, eficazes e responsáveis, e com a igualdade de acesso à justiça para todos²⁴.

De acordo com as lições acima referidas, fica claro que o trabalho envolvido na presente pesquisa, diretamente relacionada com a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho, visa concretizar a promoção de uma sociedade mais inclusiva e pacífica, em que não haja categorização de seres humanos, mas sim o respeito às suas características individuais.

Também, nesse sentido, convergem as palavras de Oswaldo Lima Júnior, em artigo de sua autoria publicado pela Revista Ciências Humanas:

O homem vive em agregação com seus comparsas em um contexto social, econômico e político que tem por maior objetivo a força e a prosperidade da própria raça humana. Não havemos de existir apenas por simples imposição de uma força sobrenatural que tudo nos provém, mas pelo esforço conjunto de nossos semelhantes, de nossa família e, enfim, da comunidade que nos cerca e que também um dia precisará de nosso valor como indivíduo produtivo. O espiritual é relevante enquanto alimenta a alma, implementa esperança e fé no pensamento humano e nos torna menos egoístas, **mas é pelo trabalho e integração social que vemos concretizados nossos anseios de segurança, alimentação, habitação etc.** (Original sem destaque)²⁵.

Conforme mencionado por Lima Júnior, por meio do trabalho e integração social é que o ser humano pode dizer-se íntegro em sua cidadania, na medida em que passa a se sentir útil no meio em que vive. E isso o torna autônomo e seguro para o desenvolvimento de outras áreas da vida.

Quanto ao referencial teórico, a investigação contará com autores tanto da área jurídica quanto de outras áreas, como o serviço social, psicologia, pedagogia e filosofia, conforme se observará ao longo do texto.

Além disso, será norteadada pela Constituição Federal, especialmente em seus artigos 3º; 5º, *caput*, 37, inciso VIII, e 227; pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, adotada em 13 de dezembro de 2006, por meio da Resolução nº 61, durante a 61ª Sessão da Assembleia Geral da

²⁴ TORLIG, Heloísa; GOMES, Adalmir; LUNARDI, Fabrício. Acesso à justiça: um guia epistemológico para pesquisas futuras. **Lex Humana**, v. 15, n. 3, 2023. Disponível em: <https://seer.ucp.br/seer/index.php/LexHumana/article/view/2497>. Acesso em 16 nov. 2023.

²⁵ LIMA JÚNIOR Oswaldo Pereira de. Ética, corrupção e responsabilidade social do agente público. **Revista Ciências Humanas**, v. 3, n. 1, p. 67-86, 2010. DOI: <https://doi.org/10.32813/2179-1120.2010.v3.n1.a230>. Disponível em: <https://www.rchunitau.com.br/index.php/rch/article/view/230>. Acesso em: 18 nov. 2023.

Organização das Nações Unidas (ONU), que foi ratificado pelo Estado brasileiro com equivalência de Emenda Constitucional, por meio do Decreto Legislativo nº 186/2008²⁶, com a devida promulgação pelo Decreto nº 6.949/2009²⁷; pela Lei nº 13.146/2015²⁸, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência); pela Resolução nº 401, do Conselho Nacional de Justiça, além de outras correlatas.

Nessa perspectiva, apresentado o panorama nacional e internacional acerca das garantias de direitos de pessoas com deficiência, bem como o aspecto laboral como sendo uma das grandes dificuldades de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, especialmente de maneira remunerada, levando-se em consideração todo o percurso da pesquisadora até o presente momento, surge como problema de pesquisa o seguinte: **“Como as pessoas com deficiência podem ser devidamente incluídas no mercado de trabalho de forma remunerada, especialmente no Poder Judiciário?”**.

E, partindo-se da experiência da pesquisadora no processo de inclusão de pessoas com deficiência na comarca de Cristalina em funções voluntárias, bem como das participações em várias outras ações do Tribunal de Justiça de Goiás, as hipóteses iniciais da presente pesquisa começaram a surgir: a) as pessoas com deficiência não são devidamente incluídas no Poder Judiciário; b) quando se trata do exercício de atividades remuneradas, a exclusão das pessoas com deficiência é ainda mais acentuada no Poder Judiciário; c) caso fossem previstas cláusulas de empregabilidade de pessoas com deficiência nos contratos de empresas terceirizadas, com efetiva fiscalização pelo Judiciário, aumentar-se-iam as vagas; c) a inclusão laboral de pessoas com deficiência pelo Poder Judiciário concretiza um dos papéis sociais da instituição.

²⁶ BRASIL. **Decreto legislativo nº 186, de 2008**. Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/congresso/dlg/dlg-186-2008.htm. Acesso em: 18 jun. 2024.

²⁷ 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, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 6 jun. 2024.

²⁸ 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: 26 jun. 2024.

Desse modo, tem-se que o Programa de Mestrado Profissional da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (ENFAM) mostra-se como o local ideal para o desenvolvimento de pesquisa relacionada à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, cujo objetivo geral é o de concretizar e aprimorar o papel social do Poder Judiciário, propiciando maior inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Para este fim, analisar-se-á parte relevante da evolução histórica dos direitos das pessoas com deficiência em um cenário mundial, perpassando-se pelas principais normatizações que regem a matéria no Brasil, especialmente a partir do início do século XX, em que se começou a tratar de forma tímida sobre questões relacionadas à saúde, educação e trabalho dessa parte consideravelmente numerosa da população brasileira.

Dando prosseguimento à pesquisa, como ponto central, passar-se-á à análise empírica da Resolução nº 401, de 16 de junho de 2021, do CNJ. E da análise da resolução acima referida, verifica-se a determinação prevista em seu artigo 10º, segundo o qual:

Art. 10º Os contratos de terceirização firmados no âmbito do Poder Judiciário devem conter cláusula que preveja a comprovação periódica do cumprimento da política de empregabilidade estabelecida no art. 93 da Lei nº 8213/1991²⁹.

Partindo-se das previsões normativas legais acima estabelecidas, quais sejam Constituição Federal de 1988³⁰, Lei de Cotas – Lei nº 8.213/1991³¹, Estatuto da Pessoa com Deficiência – Lei nº 13.146/2015³², além das demais citadas, surgiu, como forma de compreender melhor o problema, inclusive de propor soluções, a

²⁹ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 401, em 16 de junho de 2021**. Dispõe sobre o desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares, e regulamenta o funcionamento de unidades de acessibilidade e inclusão. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3987>. Acesso em: 6 fev. 2022.

³⁰ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 2016. 496 p. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf. Acesso em: 24 maio 2024.

³¹ BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 26 jun. 2024.

³² 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: 26 jun. 2024.

possibilidade de analisar a questão dos contratos de terceirização firmados pelo Poder Judiciário Nacional. O intuito foi de se verificar se há atendimento ou não pelas empresas da política de empregabilidade, bem como se o próprio Poder Judiciário inclui e fiscaliza cláusulas de empregabilidade de pessoas com deficiência.

Isso porque é sabido que todos os tribunais mantêm contratos com empresas para desempenho de serviços necessários ao funcionamento dos serviços Judiciários no dia a dia, como os de segurança, limpeza, informática, saúde, alimentação etc. Sendo assim, a pesquisa com foco no acompanhamento dos contratos de terceirização firmados pelo Poder Judiciário possibilita uma mudança de realidade relacionada à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, já que, conforme hipóteses levantadas nesta seção, poderão resultar em aumento significativo de contratações das pessoas com deficiência.

Visto isso e diante do objetivo principal, bem como do problema inaugural de pesquisa, outras questões surgiram e para as quais também serão buscadas as respostas no decorrer das análises a serem apresentadas nas seções seguintes, quais sejam: como tornar o Poder Judiciário mais inclusivo no aspecto laboral? O cumprimento do art. 10º, da Resolução nº 401, do CNJ, contribui com maior inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho?

Somada a estas, através do percurso metodológico que será demonstrado a seguir, pretende-se responder, ainda, outros questionamentos que trarão dados empíricos concretos: “Os tribunais têm cumprido com a determinação contida no art. 10º, da Resolução nº 401, do CNJ?”; “Como têm sido realizadas as fiscalizações em relação à comprovação de atendimento da Lei de Cotas pelas empresas contratadas pelo Poder Judiciário?”.

Com base nisso, algumas hipóteses foram acrescentadas: a inclusão laboral de pessoas com deficiência no Poder Judiciário é insuficiente; o art. 10º, da Resolução nº 401, do CNJ, não é fiscalizado e, tampouco, é atendido a contento pela maioria dos tribunais de Justiça do País; o atendimento e a fiscalização desse dispositivo contribuem com a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Diante das hipóteses apresentadas e para a realização da pesquisa, foram utilizadas as seguintes estratégias metodológicas: consulta bibliográfica, legislativa, jurisprudencial e documental no intuito de elencar, na segunda seção, que segue a esta seção introdutória, os principais aspectos acerca do tema da inclusão de pessoas

com deficiência no mercado de trabalho em sentido amplo, incluindo-se a evolução histórica dos direitos das pessoas com deficiência, a relevância da Lei de Cotas, assim como outras ações afirmativas inclusivas que visem ao ingresso de pessoas com deficiência no universo laboral. Ainda nesta seção, será abordada a forma com que o Poder Judiciário atende a esta política inclusiva e seus desdobramentos, destacando-se os contratos de terceirização que são firmados pela instituição.

A terceira seção versará sobre o desenvolvimento da metodologia e explanação do objeto da pesquisa. Para tanto, serão apresentados o tipo e a estratégia adotados na investigação, assim como as indagações desta.

A quarta seção será dedicada à análise da pesquisa descritiva e analítica acerca da realidade do ingresso de pessoas com deficiência no Poder Judiciário através da terceirização. Será dividida a seção em dois subitens: o primeiro será dedicado à pesquisa quantitativa, de modo a averiguar o atendimento ou não atendimento do artigo 10º, da Resolução nº 401, do CNJ, por parte dos tribunais pesquisados, dentre eles, todos os tribunais regionais federais e seis tribunais de justiça, sendo um de cada região do país, além do Distrito Federal.

Como já mencionado, tal artigo determina que os contratos de terceirização firmados no âmbito do Poder Judiciário devem conter cláusula que preveja a comprovação periódica do cumprimento da política de empregabilidade estabelecida pelo art. 93, da Lei nº 8.213/1991.

Para este fim, será realizada pesquisa empírica, com o envio de ofício aos presidentes dos seis tribunais regionais federais; de seis tribunais de justiça, sendo um de cada região do País, bem como o do Distrito Federal.

Por meio do ofício, buscar-se-á respostas às indagações norteadoras da pesquisa empírica em tela: “quantos servidores ativos têm neste Tribunal?”; “quantos são servidores terceirizados?”; “nos contratos de terceirização há cláusulas exigindo o cumprimento de cotas para pessoas com deficiência?”; “caso a resposta anterior seja positiva, responda. Há fiscalização quanto ao cumprimento das cotas por parte deste Tribunal em relação às empresas terceirizadas?”; “quantas pessoas com deficiência são contratadas pelas empresas terceirizadas deste Tribunal? (caso exista a informação).

Também nesse subitem serão apresentados os dados colhidos na pesquisa realizada nos tribunais mencionados, partindo-se para as análises e discussões relativas aos dados coletados, pensando-se primordialmente no olhar que

deve ser dado ao tema do presente momento para o futuro, tudo com base nas ações já desenvolvidas e exitosas realizadas.

No subitem seguinte, será apresentado o caminho que tem sido trilhado pelo Tribunal de Justiça de Goiás, por meio da Comissão Permanente de Acessibilidade e de Inclusão, junto à presidência do órgão, na busca de serem abertos novos caminhos inclusivos ao Poder Judiciário. Para tal desiderato, serão apresentadas ações que têm sido desenvolvidas, assim como os resultados até então alcançados, que visam expandir o campo de inclusão real de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a fim de que o Judiciário brasileiro possa pensar em maiores alternativas a serem replicadas nacionalmente com o propósito já referido.

Ao final, serão apresentadas as conclusões, com base em uma análise empírica e exploratória acerca do tema, levando-se em consideração as diretrizes e normas gerais apresentadas pelo Conselho Nacional de Justiça em relação ao desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares, com foco no aumento do número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho que pode ser concretizado a partir do atendimento e fiscalização efetiva do artigo 10º, da Resolução nº 401, do CNJ.

No tocante ao recorte da pesquisa, tem abrangência nacional, por amostragem de cada região do Brasil, tanto na justiça comum estadual, quanto na justiça comum federal, no intuito de ser traçado um diagnóstico inaugural acerca do atendimento ou não da determinação contida na Resolução nº 401, do CNJ, a fim de que seja possível, futuramente, estabelecer-se um fluxo fiscalizatório por parte deste órgão de cúpula do Poder Judiciário. Isso para que a política pública já estabelecida seja concretizada, assim como para que haja uma contribuição significativa com a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Por fim, após as reflexões e resultados, como notas conclusivas da dissertação, o texto demonstra as contribuições da presente pesquisa para o aperfeiçoamento do Poder Judiciário na temática da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

2 A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

A presente seção tratará sobre os principais aspectos acerca do tema da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho em sentido amplo, incluindo-se a evolução histórica dos direitos das pessoas com deficiência, a relevância da Lei de Cotas, assim como outras ações afirmativas inclusivas que visem ao ingresso de pessoas com deficiência no universo laboral. Ainda nesta seção, será abordada a forma com que o Poder Judiciário atende a esta política inclusiva e seus desdobramentos, destacando-se os contratos de terceirização que são firmados pela instituição.

Nesse cenário, inicia-se a pesquisa bibliográfica e documental de cunho informativo e descritivo acerca do tema, contextualizando a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Para tanto, traça-se o histórico acerca dos direitos das pessoas com deficiência no intuito de demonstrar em que época o direito ao trabalho foi inserido para, em seguida, descrever-se a inclusão no trabalho. Ainda, será abordado tópico referente aos contratos de terceirização firmados pelo Poder Judiciário.

2.1 Abordagem histórica dos direitos das pessoas com deficiência

Inicia-se esta evolução histórica dos direitos das pessoas com deficiência no período entre os séculos XVI e XVII, considerado como um período segregatório, em que surgem os abrigos distantes dos centros urbanos e com um caráter meramente assistencial, em que as famílias enclausuravam seus entes que, por algum motivo físico ou intelectual, se desviassem do padrão estabelecido pela sociedade³³. E tal marco deve-se ao fato de que, em séculos anteriores, a situação das pessoas com deficiência, em sua grande maioria, era de total exclusão.

Oliveira Neto explica que, apenas nos séculos XVII e XVIII, passou-se a falar em integração social das pessoas com deficiência, tendo em vista a Revolução Industrial, “que fez com que aumentassem os acidentes de trabalho, o que acabou

³³ OLIVEIRA NETO, Artur Maciel de. **Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho**: visão dos gestores empresariais. 1 ed. Curitiba, PR: CRV, 2017. p. 18.

por contribuir para que aumentassem os esforços para habilitação e reabilitação dos trabalhadores”³⁴.

Por sua vez, no século XX, marcado por mudanças na percepção em relação às pessoas com deficiência por questões históricas: 1ª Guerra Mundial, que mutilou muitos cidadãos; a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919; a 2ª Guerra Mundial, com consequências tão devastadoras quanto a 1ª Guerra e a Guerra do Vietnã, “passou-se a refletir mais sobre a dignidade das pessoas e, em 1970, da exclusão e segregação se começou a falar em integração, que passou a ocorrer de modo mais ordenado”³⁵.

Acrescenta-se a isso o surgimento de diversas declarações como: a Declaração dos Deficientes Mentais e a Organização das Nações Unidas (ONU), Declaração dos Direitos das Pessoas com Deficiência (1975); a publicação da Classificação Internacional de Impedimentos, Deficiências e Incapacidades (CIPID) pela Organização Mundial de Saúde (OMS); a aprovação da 159ª Convenção da OIT, em 1983, ratificada pelo Brasil, em 1991, que defende a reabilitação como forma de inserção da pessoa com deficiência na sociedade.

Foi nesse período da integração que passaram a existir as primeiras colocações de pessoas com deficiência no universo do trabalho, especialmente após a Convenção 159, da OIT, segundo a qual:

[...] o objetivo da readaptação profissional é permitir que pessoas portadoras de deficiência consigam e mantenham um emprego conveniente, progridam profissionalmente e, por conseguinte, tenham facilitada sua inserção ou reinserção na sociedade; Pessoas com deficiência devem desfrutar, com equidade, das oportunidades de acesso, conquista e desenvolvimento do seu trabalho, o qual, sempre que possível, deve corresponder à sua própria escolha e trazer qualidade de vida sustentável)³⁶.

No Brasil, a trajetória histórica das pessoas com deficiência, assim como no cenário mundial acima retratado, foi marcada por uma fase de eliminação e exclusão, seguida por um período de segregação e, após, para uma integração

³⁴ OLIVEIRA NETO, Artur Maciel de. **Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho**: visão dos gestores empresariais. 1 ed. Curitiba, PR: CRV, 2017. p 19

³⁵ OLIVEIRA NETO, Artur Maciel de. **Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho**: visão dos gestores empresariais. 1 ed. Curitiba, PR: CRV, 2017. p 19.

³⁶ OIT. **Convenção nº 159**. Readaptação Profissional e Emprego das Pessoas Deficientes. Genebra, 20 jun. 1983. p. 21. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236165/lang-pt/index.htm. Acesso em: 3 nov. 2023.

parcial, conforme Gugel³⁷. Nesse contexto, destaca-se o Decreto Imperial nº 1428, de 1854, de Dom Pedro II, que criou o Instituto dos Meninos Cegos, atual Instituto Nacional Benjamin Constant, e, em 1957, criou o Instituto de Surdos Mudos, atual Instituto Nacional de Educação dos Surdos (INES)³⁸.

De acordo com Lanna Júnior, tais iniciativas levaram o Brasil a ser o pioneiro na América Latina no atendimento às pessoas com deficiência. Contudo, apenas a cegueira e a surdez eram reconhecidas no país como passíveis de ser enfrentadas, especialmente no tocante à educação, de modo que outros tipos de deficiências continuavam totalmente excluídas de enfrentamento pela sociedade³⁹.

E a situação permaneceu sem maiores melhorias ao longo de todo o século XIX, tendo as pessoas com deficiência permanecido em situação de invisibilidade desde a Proclamação da República, em 1889, até a Carta Constitucional de 1934, que foi a primeira da história do país a determinar a Política de Amparo às Pessoas com Deficiência. Nesse particular, segue o artigo 138, da Constituição Federal de 1934:

Art. 138. Incumbe à União, aos Estados e aos Municípios, nos termos das leis respectivas, a) assegurar amparo aos desvalidos, criando serviços especializados e animando os serviços sociais, cuja orientação procurarão coordenar⁴⁰.

Rodrigues Neto explica que, em 1932, foi criada a Associação Pestalozzi, em Belo Horizonte, e, em 1954, no Rio de Janeiro, a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE)⁴¹.

Assim, percebe-se que a década de 1930 foi um marco no surgimento das primeiras organizações sociais de atendimento às pessoas com deficiência e, na década de 1950, como consequência da 2ª Guerra Mundial, surgem os primeiros centros de reabilitação física, inspirados nos centros europeus com métodos inovadores de tratamento para vítimas da guerra.

³⁷ GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com Deficiência e o direito ao trabalho**. Florianópolis: Obra jurídica, 2007.

³⁸ OLIVEIRA NETO, Artur Maciel de. **Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: visão dos gestores empresariais**. 1 ed. Curitiba, PR: CRV, 2017. p. 21.

³⁹ LANNA JÚNIOR, Maria Cléber Martins. **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, p. 23.

⁴⁰ BRASIL. **Constituição Federal de 1934**. Art. 138. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 3 nov. 2023.

⁴¹ RODRIGUES NETO, Francisco. **Direitos e Garantias às Pessoas com Deficiências: a atuação do poder público no processo de inclusão**. Jundiaí-SP: Paco Editorial. 2020. p. 63.

Como exemplos desse tipo de centro de reabilitação, tem-se a Associação Brasileira Beneficente de Reabilitação (ABBR), fundada em 1954, assim como a Associação de Assistência à Criança Deficiente (AACD), cujo atendimento iniciou em 1963. Importante destacar nesse ponto que, embora as clínicas de reabilitação tenham tido importante papel no progresso dos direitos das pessoas com deficiência, acabaram por influenciar o conceito de deficiência a partir do modelo médico, segundo o qual:

O Modelo Médico (ou Biomédico) da Deficiência a compreende como um fenômeno biológico. Segundo tal concepção, a deficiência seria a consequência lógica e natural do corpo com lesão, adquirida inicialmente por meio de uma doença, sendo uma como consequência desta⁴².

Conforme Lanna Júnior, no modelo médico, o saber está nos profissionais, que são os protagonistas do tratamento, cabendo aos pacientes cooperarem com as prescrições que lhes são estabelecidas⁴³.

Em outras palavras, o modelo médico da deficiência, ou modelo biomédico da deficiência, é uma expressão baseada na percepção biomédica e observa deficiência como lesão que reduz a qualidade de vida de um indivíduo, devendo ser, portanto, atenuada ou ajustada por meio de intervenções médicas. Frequentemente, autores costumam relacionar o modelo médico da deficiência com a ideia de cura⁴⁴.

Esse modelo passou a ser criticado por pessoas com deficiência e, também, por autores do próprio campo científico. Essas críticas consolidaram o movimento das pessoas com deficiência (e, subsequentemente, o chamado modelo social da deficiência), enquanto autores, como George L. Engel, afirmavam a necessidade de se repensar a prática médica. Esta última ideia gerou o modelo biopsicossocial, que é o modelo em vigor atualmente (já transcrito no tópico anterior) e que se encontra em consonância com o previsto nas convenções internacionais sobre o tema e com a Lei Brasileira de Inclusão.

⁴² FISHER, Pamela; GOODLEY, Dan. The linear medical model of disability: mothers of disabled babies resist with counter-narratives. **Sociology of Health & Illness**, v. 29, n. 1, p. 66-81, 2007. DOI: 10.1111/j.1467-9566.2007.00518.x. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/17286706>. Acesso em: 3 nov. 2023.

⁴³ LANNA JÚNIOR, Maria Cléber Martins. **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. p. 28.

⁴⁴ PALEY, John. The Cartesian melodrama in nursing. **Nursing Philosophy**, v. 3, n. 3, p. 189-192, 2002. DOI: 10.1046/j.1466-769X.2002.00113.x. Disponível em: <https://philpapers.org/rec/PALTCM>. Acesso em: 3 nov. 2023.

Ainda tratando-se sobre os estabelecimentos voltados à atenção das pessoas com deficiência, destaca-se que “propiciaram, mesmo que para poucos, espaços de convívio com seus pares e discussão de questões comuns”⁴⁵, relacionadas à necessidade de maior participação nos assuntos de seus interesses.

Assim, percebe-se que, desde o Império até o surgimento dessas primeiras organizações, as pessoas com deficiência não tinham autonomia para tomar decisões, inclusive sobre a própria vida. E isso foi sendo atenuado pela participação delas nos movimentos sociais oriundos das associações e organizações que passaram a tratar sobre seus direitos.

Com isso, passou-se a discutir e reivindicar direitos em todas as áreas, sendo que, em 1978, mediante a Emenda Constitucional nº 12, de 17 de outubro, foram assegurados direitos básicos às pessoas com deficiência:

Art. Único: É assegurado aos deficientes a melhoria da sua condição social, econômica especialmente mediante:

I – educação especial gratuita

II – assistência, reabilitação e reinserção na vida econômica e social do país

III – proibição de discriminação, inclusive quanto à admissão ao trabalho ou ao serviço público e salários;

IV – possibilidade de acesso a edifícios e logradouros públicos⁴⁶

Dito isso, nota-se que, dos anos 1950 até a promulgação da Constituição Federal de 1988, apesar de terem os direitos das pessoas com deficiência evoluído, ainda eram desarticulados e esporádicos, tendo, no final deste período, ocorrido influência de movimentos internacionais tratando do tema, especialmente a declaração do Ano Internacional da Pessoa com Deficiência (AIPD), em 1981, declarado pela Organização das Nações Unidas (ONU) com o lema “Participação Plena e Igualdade”.

Tal movimento objetivou permitir às pessoas com deficiência, de todo o mundo, o direito à vida social, ou seja, o direito de igualdade e capacidade⁴⁷.

No ponto, destaca-se trecho do professor Emílio Figueira:

⁴⁵ LANNA JÚNIOR, Maria Cléber Martins. **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. p. 30.

⁴⁶ BRASIL. **Constituição Federal de 1967**. Emenda Constitucional nº 12. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc_anterior1988/emc12-78.htm

⁴⁷ LEMOS, Joseana Costa; CHAHINI, Thelma Helena Costa. **Inclusão laboral de servidores com deficiência**. Curitiba: Appris, 2022. 176 p.

Se até aqui a pessoa com deficiência caminhou em silêncio, excluída ou segregada em entidades, a partir de 1981 – Ano Internacional da Pessoa Deficiente-, tomando consciência de si, passou a se organizar politicamente. E, como consequência, a ser notada na sociedade, atingindo significativas conquistas em pouco mais de 25 anos de militância⁴⁸.

Isso significa que, com a entrada em vigor da Carta Cidadã de 1988, houve avanço considerável no que se refere aos direitos das pessoas com deficiência, que tiveram direitos assegurados espalhados por todo o texto constitucional.

Ademais, foi atribuída ao poder público, em suas diferentes esferas de atuação, a responsabilidade de promover políticas públicas efetivas que garantissem a proteção e a integração das pessoas com deficiência na sociedade. Nesse ponto, destacam-se os artigos 23 e 24⁴⁹:

Art. 23. É competência comum da União, Estados, Distrito Federal e Municípios:

- cuidar da assistência e saúde públicas, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência;

Art. 24. compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre:

XIV - proteção e integração social das pessoas com deficiência.

A partir de então, as pessoas com deficiência foram legalmente reconhecidas como cidadãs e protegidas pelo Estado, iniciando-se um processo de construção de leis que garantissem que os direitos conquistados por elas fossem colocados em prática pelos poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, em âmbito federal, estadual e municipal.

Em 1991, a Lei de Cotas entra em vigor, obrigando as empresas com 100 ou mais funcionários a preencherem de 2% a 5% de seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência, sendo até hoje a principal forma de inclusão no mercado de trabalho.

Prosseguindo-se, em 1999, via Decreto nº 3.298⁵⁰, foi estabelecida pelo governo federal a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de

⁴⁸ FIGUEIRA, Emílio. **Caminhando em Silêncio**: uma introdução à trajetória das pessoas com deficiência na História do Brasil. São Paulo: Giz Editora, 2008. p. 115.

⁴⁹ RODRIGUES NETO, Francisco. **Direitos e Garantias às Pessoas com Deficiências**: a atuação do poder público no processo de inclusão. Jundiaí-SP: Paco Editorial, 2020. p. 73.

⁵⁰ BRASIL. **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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 7 jun. 2024

Deficiência, com o objetivo de assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais destas. Foi considerado um marco legal na história das pessoas com deficiência, tendo em vista ter sido a primeira legislação a garantir um conjunto de direitos fundamentais pautados nos direitos humanos, por meio de uma efetiva articulação entre os diferentes órgãos do poder público.

Após, foi estabelecido o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (CONADE), pelo Decreto nº 3.076/1999⁵¹, para a efetiva implantação da política nacional e composta por representantes de instituições governamentais e da sociedade civil, tendo a participação das pessoas com deficiência na definição, planejamento e avaliação das políticas públicas a elas destinadas, especialmente voltadas à promoção e inclusão social.

Além destas, diversas leis de inclusão foram sendo editadas nos últimos anos do século XX, destacando-se a Lei nº 10.048/2000⁵², que dispôs sobre o atendimento prioritário às pessoas com deficiência, idosos com idade igual ou superior a 65 anos, gestantes, entre outros. Também se destaca a Lei nº 10.098/2000⁵³, conhecida como a Lei da Acessibilidade, visando o estabelecimento de normas gerais e critérios básicos para promover a acessibilidade de todas as pessoas portadoras de deficiência, ou com mobilidade reduzida, através da eliminação de obstáculos e barreiras existentes nas vias públicas, nas reformas e construções de edificações, no mobiliário urbano, meios de comunicação e transporte⁵⁴.

Desse modo, em síntese, podem-se resumir os principais feitos do século XX, no tocante à inclusão e à acessibilidade de pessoas com deficiência. Já o século XXI, desde seus primeiros anos, tem sido marcado mais fortemente em diversos aspectos relacionados ao tema.

⁵¹ BRASIL. **Decreto nº 3.076, de 1º de junho de 1999**. Cria, no âmbito do Ministério da Justiça, o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência - CONADE, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3076.htm. Acesso em: 22 jun. 2024.

⁵² BRASIL. **Lei nº 10.048, de 8 de novembro de 2000**. Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 17 jun. 2024.

⁵³ BRASIL. **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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm. Acesso em: 17 jun. 2024.

⁵⁴ RODRIGUES NETO, Francisco. **Direitos e Garantias às Pessoas com Deficiências**: a atuação do poder público no processo de inclusão. Jundiaí-SP: Paco Editorial, 2020. p. 77.

Nesse período, destacam-se leis e decretos aprovados pelo Congresso brasileiro: Decreto Legislativo nº 198/2001⁵⁵, em que foi aprovado texto da Convenção Interamericana para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as pessoas com deficiência; Lei nº 10.436/2002⁵⁶, em que a língua brasileira de sinais foi reconhecida como meio legal de comunicação e expressão; Lei nº 11.133/2002⁵⁷, que instituiu o Dia Nacional de Luta da Pessoa Portadora de Deficiência, celebrado anualmente, em 21 de setembro, e que decorreu da grande reivindicação das propostas desde o início dos anos 1980. E tal data foi escolhida porque é próxima ao dia da árvore e representa o sentimento de renovação da cidadania, inclusão e participação plena das pessoas com deficiência na sociedade.

Em 2009, o governo brasileiro, por meio do Decreto nº 6.949⁵⁸, promulgou a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, inaugurando um olhar sobre os direitos e garantias assegurados a estas.

De acordo com Borges,

[...] a CDPD - Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, um dos instrumentos mais importantes na trajetória do tema deficiência na ONU e todas as suas inovações, permitiram ao Brasil transformar suas leis e incorporar essas questões na agenda política do país⁵⁹.

⁵⁵ BRASIL. Senado Federal. **Decreto Legislativo nº 198 de 13/06/2001**. Aprova o texto da Convenção Interamericana para a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, concluída em 7 de junho de 1999, por ocasião do XXIX período ordinário de sessões da Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos, realizado no período de 6 a 8 de junho de 1999, na cidade da Guatemala. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/592634>. Acesso em: 15 jun. 2024.

⁵⁶ BRASIL. **Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002**. Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10436.htm. Acesso em: 10 jun. 2024.

⁵⁷ BRASIL. **Lei nº 11.133, de 14 de julho de 2005**. Institui o Dia Nacional de Luta da Pessoa Portadora de Deficiência. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11133.htm. Acesso em: 10 jun. 2024.

⁵⁸ 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, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 6 jun. 2024.

⁵⁹ BORGES, Jorge Amaro de Souza. **Política da Pessoa com Deficiência no Brasil**: percorrendo o Labirinto. 2018. 427f. Tese (Doutorado em Políticas Públicas) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2018. p. 178.

Em 2010, a Lei nº 12.319 regulamentou oficialmente a profissão de Intérprete de Libras⁶⁰; em 2012, a Lei nº 12.764⁶¹, batizada de Lei Berenice Piana, em homenagem a uma mãe que, desde que recebeu o diagnóstico de seu filho, luta pelo direito das pessoas autistas, instituiu a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista.

Por sua vez, em 2015, foi sancionada a Lei Brasileira de Inclusão, Lei nº 13.146⁶², que é, sem dúvidas, o marco mais importante da história de conquistas de direitos às pessoas com deficiência. Tal legislação inaugurou perspectivas às pessoas com deficiência em todas as áreas da vida e, por isso, é considerado o Estatuto da Pessoa com Deficiência.

Feita a abordagem histórica, no tópico seguinte, será abordada a inclusão de pessoas com deficiência no universo do trabalho e seus desdobramentos.

2.2 Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho

Especificamente no tocante à inclusão no mercado de trabalho, é imprescindível mencionar que o acesso laboral da pessoa com deficiência vai além do cumprimento de leis e do propósito de evitar multas: a oportunidade de emprego é fundamental para a inclusão e a dignidade da pessoa⁶³.

Nós trabalhamos porque precisamos do dinheiro para sobreviver. Mas também trabalhamos porque isso contribui para a nossa dignidade, o nosso valor como pessoas. O trabalho nos dá mais controle sobre nossa vida e nos conecta com as outras pessoas. Sinto-me realmente privilegiado em ser remunerado pelo que adoro fazer. Toda a sociedade que exclui pessoas do trabalho por qualquer motivo – sua deficiência ou sua cor ou seu gênero – está destruindo a esperança e

⁶⁰ BRASIL. **Lei nº 12.319, de 01 de setembro de 2010**. Regulamenta a profissão de Tradutor e Intérprete da Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/585316>. Acesso em: 5 jul. 2024.

⁶¹ BRASIL. **Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012**. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm. Acesso em: 5 jul. 2024.

⁶² 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: 26 jun. 2024.

⁶³ LEMOS, Joseana Costa; CHAHINI, Telma Helena Costa. **Inclusão Laboral de servidores com Deficiência**. Curitiba: Appris, 2022. p. 53

ignorando talentos. Se fizermos isso, colocaremos em risco todo o futuro – Robert White⁶⁴.

Ainda, faz dela consumidora com voz ativa no mercado em busca por acessibilidade e proporciona melhorias no aspecto psicossocial⁶⁵. Segundo Sasaki,

O mercado de trabalho, no passado, pode ser comparado a um campo de batalha: de um lado, as pessoas com deficiência e seus aliados empenhando-se arduamente para conseguir alguns empregos; e de outro, os empregadores, praticamente despreparados e desinformados sobre a questão de deficiência, recebendo ataques furiosos por não preencherem as vagas com candidatos portadores de deficiência tão qualificados quanto os candidatos não-deficientes⁶⁶.

O mesmo autor divide em quatro grandes fases o progresso relacionado ao direito das pessoas com deficiência no mundo do trabalho, semelhante ao que ocorreu com o processo de aquisição de direitos. São elas: fase de exclusão, fase de segregação, fase de integração e fase de inclusão.

Na fase de exclusão, considerava-se uma crueldade a ideia de que pessoas com deficiência trabalhassem. A ideia era incompatível com o grau de desenvolvimento social da época devido a crenças protecionistas e também porque a própria medicina, a tecnologia e as ciências sociais não haviam descoberto possibilidades laborativas a pessoas com deficiência. Mais recentemente, a exclusão passou a ocorrer por outros motivos, como a falta de reabilitação física e profissional, falta de escolaridade, falta de meios de transporte, falta de apoio das próprias famílias e falta de qualificação para o trabalho⁶⁷.

Com o passar do tempo, houve o início da fase de segregação. E tal nomenclatura deve-se ao fato de que os trabalhos que passaram a ser oferecidos pelas empresas às pessoas com deficiência encontravam-se restritos às atuações em instituições filantrópicas, na maior parte das vezes, relacionadas às suas próprias assistências, assim como em domicílios, com os serviços domésticos. Ou seja, em verdade, tratava-se de trabalhos e não de empregos, que estavam ligados a

⁶⁴ MacFADDEN, 1994 *apud* SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. 4 ed. Rio de Janeiro: Editora WVA, 2002. p. 59.

⁶⁵ SANTOS, Carlos Henrique Batista dos. **Direitos das pessoas com deficiência**: a questão das cotas no mercado de trabalho formal. 2018. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2018.

⁶⁶ SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. 4 ed. Rio de Janeiro: Editora WVA, 2002. p. 59.

⁶⁷ SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. 4 ed. Rio de Janeiro: Editora WVA, 2002. p. 60.

sentimentos paternalistas e também com um certo objetivo de lucro fácil por parte das empresas, que assim podiam usar uma mão de obra barata e sem vínculos empregatícios. Frisa-se que essa prática ocorre até hoje em várias partes do mundo, inclusive no Brasil⁶⁸.

Segundo Correia,

Na realidade cotidiana dessas pessoas ainda predomina a dependência econômica (uma vez que a grande maioria não possui renda própria), o subemprego e a estagnação profissional – fatores que contribuem para que se mantenham à margem da vida nacional, sem chances de participação social e estigmatizadas⁶⁹.

De acordo com Amaral, a fase de integração é caracterizada por três formas em relação às pessoas com deficiência, sendo que, na primeira, estas são contratadas por órgãos públicos e empresas particulares, desde que tenham qualificação profissional e consigam utilizar os espaços físicos e os equipamentos das empresas sem nenhuma modificação. Ou seja, trata-se de trabalho plenamente integrado, sem nenhuma alteração no ambiente⁷⁰.

A autora explica que a segunda forma ocorre de modo semelhante à primeira, porém, as empresas privadas ou os órgãos públicos concordam em fazer pequenas adaptações ambientais para facilitar o dia a dia do trabalho, por motivos práticos e não pela causa da integração social.

Por sua vez, Amaral leciona que a terceira forma de integração ocorre pela colocação das pessoas com deficiência em setores exclusivos, portanto, segregativos, com ou sem modificações, preferencialmente, afastados do contato com o público. É também denominado de trabalho semi-integrado.

Do que foi exposto acima, percebe-se o quanto a integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho esteve aquém na busca de concretizar direitos individuais e sociais destas. Isso porque se continuou tratando as pessoas categorizadamente; distantes do princípio da igualdade perante a lei, independentemente de serem ou não pessoas com deficiência.

⁶⁸ SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. 4 ed. Rio de Janeiro: Editora WVA, 2002. p. 61.

⁶⁹ CORREIA, C. A integração do deficiente ao mercado de trabalho: uma conquista social. **Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, v. XI, n. 34, dez. 1990. p. 124.

⁷⁰ AMARAL, Lúcia A. Falando sobre o trabalho da pessoa portadora de deficiência. *In*: AMARAL, Lúcia A. **A questão do Trabalho e a Pessoa com Deficiência**. São Paulo: Reintegra, 1993. p. 4-5.

Além disso, como o objetivo da integração deu-se mais para atender a determinações ou políticas governamentais e não por motivos de conscientização acerca da importância da garantia de direitos e da diversidade nos ambientes laborativos, já que a qualificação das pessoas com deficiência praticamente não ocorria, estas dificilmente tinham ascensão profissional.

Por isso, os índices de inserção de número de pessoas com deficiência que efetivamente encontravam-se inseridas no mercado de trabalho formal até a promulgação da Constituição Federal de 1988 era muito baixo. Soma-se a isso o alto grau de desemprego no país por muitas décadas, o que fazia com que a causa da empregabilidade da pessoa com deficiência ficasse relegada e até esquecida. Ainda, o pensamento dominante acabava por tratar tais pessoas como cidadãos de segunda categoria.

Nesse sentido, a jornalista Ana Maria Morales Crespo menciona que:

[...] sem dúvida, parece utópico falar no direito ao trabalho das pessoas deficientes, num país com milhões de não deficientes desempregados. No entanto, a verdade é que, se considerarmos os deficientes como cidadãos tão de primeira classe quanto qualquer outro, não podemos nos intimidar com a triste realidade do desemprego atual no país⁷¹.

Passadas as três fases acima descritas, vive-se, atualmente, a que se iniciou de forma tímida desde a entrada em vigor da Carta Cidadã de 1988, a qual, como já dito, inseriu direitos e garantias às pessoas com deficiências em todos os seus capítulos, de forma a não criar categorias diferentes de cidadãos, mas sim, no intuito de considerar a todos como pessoas dignas e iguais perante a lei, tratando-as de modo desigual quando necessário a fim de não existir discriminação por quaisquer motivos.

Nessa fase, o mundo do trabalho tende a não ter dois lados, de modo que surge a empresa inclusiva, que proporciona as condições necessárias e suficientes para o desempenho profissional de seus trabalhadores que têm necessidades especiais diversificadas⁷².

O conceito de inclusão no âmbito empresarial implica, antes de mais nada, rejeitar por princípio a exclusão de qualquer colaborador. Para uma política inclusiva

⁷¹ CRESPO, Ana Maria M. Trabalho. *In: Pessoas com Deficiência e a construção da cidadania*. São Paulo: Prodef, 1995. p. 8-9.

⁷² SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. 4 ed. Rio de Janeiro: Editora WVA, 2002. p. 65.

ser seguida pelo empregador, deve este desenvolver culturas e práticas que valorizem a socialização e a construção de um conhecimento partilhado para, dessa forma, atingir um estágio sociocultural sem discriminação⁷³.

Uma empresa inclusiva é aquela que acredita no valor da diversidade humana; que contempla as diferenças individuais; que efetua mudanças fundamentais nas práticas administrativas; que implementa adaptações no ambiente físico; que adapta procedimentos e instrumentos de trabalho; que treina todos os recursos humanos na questão da inclusão, etc.⁷⁴.

Dessa maneira, é importante mencionar que a inclusão requer atitudes não discriminatórias, sendo relevante trazer-se conceito do professor Roger Raupp Rios, segundo o qual:

Discriminação é qualquer distinção, restrição, exclusão ou preferência que tenha o propósito (a intenção) ou que tenha o efeito (resultado, mesmo que sem a intenção) de restringir, de anular, de excluir o reconhecimento de direitos; o exercício de direitos humanos e liberdades fundamentais, em pé de igualdade nos vários campos da vida (econômico, social, cultural, privado e assim por diante) sem prejudicar grupos por motivos de raça, sexo, origem, cor, religião e outras situações⁷⁵.

Conforme Rios, a discriminação pode ser direta (intencional) ou indireta (não intencional)⁷⁶, inserindo-se nesta última grande parte das discriminações que ocorrem em relação às pessoas com deficiência, como, por exemplo, a não construção adequada e com acesso arquitetônico a pessoas com deficiência física; a ausência de acessibilidade digital para deficientes visuais e auditivos, bem como a não capacitação atitudinal para o atendimento em instituições, órgãos públicos ou estabelecimentos privados.

O investimento em capacitação e conscientização dos empresários e gestores de órgãos públicos, no intuito de serem incluídas pessoas com deficiência no mercado de trabalho, fazendo-se as adaptações necessárias e que ofereçam

⁷³ NETO, Artur Maciel de Oliveira. **Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho**: visão dos gestores empresariais. 1 ed. Curitiba, PR: CRV, 2017. p. 25.

⁷⁴ SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. 4 ed. Rio de Janeiro: Editora WVA, 2002. p. 65.

⁷⁵ RIOS, Roger Raupp. **Palestra desmistificando o direito à antidiscriminação**, realizada em 19 maio 2015. Disponível em: <https://youtu.be/EuocD2wa81c>. Acesso em: 17 nov. 2023.

⁷⁶ RIOS, Roger Raupp. **Direito da antidiscriminação**: discriminação direta, indireta e ações afirmativas. Porto Alegre: Livr. do Advogado, 2008.

ampla acessibilidade a estas e, de preferência, que se busque o desenho universal⁷⁷ para todas as formas de adaptação, visando não haver discriminação entre os trabalhadores, é um aspecto importante da fase inclusiva atual.

Visto isso, passa-se, em subtópico a seguir, a se tratar de modo descritivo e informativo, sobre a Lei de Cotas, bem como de outras ações afirmativas e do quanto estas contribuíram com o progresso laborativo de pessoas com deficiência.

2.2.1. A Lei de Cotas – Lei 8.213/1991

A política de cotas tem origem no âmbito internacional, especialmente em países europeus, no início do século XX, com o objetivo de empregar os feridos da 1ª Guerra Mundial. Alemanha, Áustria, França, Itália e Polônia foram os primeiros a adotar a ação de cotas, de forma que era reservado um percentual de postos de trabalho para pessoas com deficiência, vítimas de guerra, com aplicação de penalidades para as empresas que não a cumprissem. Na União Soviética, essa contratação ocorria pela reserva de vagas pelo Estado⁷⁸.

Posteriormente, Grécia, Espanha, Irlanda, Bélgica e Japão passaram a elaborar ações voltadas à inserção de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho. Na década de 1980, Malásia, Filipinas, Angola, Tanzânia, Egito e Turquia também adotaram o sistema de cotas com reserva de vagas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal. Nos anos 1990, países da ex-Europa Oriental – Ucrânia, Lituânia e Bielorrússia – e China passaram a prever cotas. O Japão,

⁷⁷ Design Universal, ou Design Inclusivo, que significa “design que inclui” (o contrário de excluir) e “design para todos”, é um enfoque no design de produtos (leia-se filosofia de design), serviços e ambientes a fim de que sejam usáveis pelo maior número de pessoas possível independente de idade, habilidade ou situação. Está diretamente relacionado ao conceito de sociedade inclusiva e sua importância tem sido reconhecida pelo governo, empresários e indústria. No Design Universal, o designer estuda uma série de questões que geralmente não são abordadas em um projeto comum, porque neste trabalho ele precisa considerar todas as possibilidades de uso, por usuários muito diferentes. Isso inclui questões e principalmente de usabilidade. Design Universal é um termo relativamente novo que surgiu do “design acessível” – livre de barreiras para dar acessibilidade a pessoas com deficiência. Conforme a expectativa de vida cresce e a medicina progride, há um grande interesse em Design Universal. IIDA, Itiro. **Ergonomia: Projeto e produção**. São Paulo: Edgard Blücher, 2005. p. 319-320.

⁷⁸ METTS, Robert L. Disability issues, trends and recommendations for the World Bank. **Social Protection Discussion Paper**, Washington, DC, 7, 2000. Disponível em: <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/503581468779980124/disability-issues-trends-and-recommendations-for-the-world-bank>. Acesso em: 12 nov. 2023.

por sua vez, aprimorou seu sistema, passando a incentivar a contratação de pessoas com deficiência pelas empresas.

Segundo Metts, em 2000, dois terços dos países da Europa possuíam cotas legais e compulsórias, grande parte baseada em sistemas de cota contribuição, em que a empresa tem a obrigação legal de contratar a pessoa com deficiência, mas em caso de não possibilidade comprovada de imediata contratação, pode contribuir para um fundo público destinado à habilitação e reabilitação profissional dessas pessoas.

Por outro lado, há países como os Estados Unidos, Canadá e Nova Zelândia, que não adotam sistema de cotas, porém se baseiam em leis antidiscriminatórias, que tornam ilegal a base de decisões de emprego em uma deficiência da pessoa⁷⁹. Diante disso, percebe-se haver diferentes formas de execução de políticas de empregabilidade a pessoas com deficiência, a depender do país, variando entre 1,5% e 7% os percentuais reservados. Nesse ponto, segue quadro apresentado por Lemos e Chahini, em que constam os percentuais referentes aos países acima mencionados.

Quadro 1 – Políticas de empregabilidade de pessoas com deficiência no mundo.

Países	Leis de Cotas
Alemanha	Cota de 6% em empresas com mais de 16 empregados, ou, de forma alternativa, uma contribuição para um fundo de formação profissional de pessoas com deficiência.
Argentina	Cota de 4% para contratação de servidores públicos e incentivos a empresas privadas para contratação de pessoas com deficiência.
Áustria	Cota de 4%, em empresas com mais de 25 empregados, ou, de forma alternativa, uma contribuição para um fundo de formação profissional de pessoas com deficiência.
Bélgica	Previsão de cotas, mas sem delimitação de um percentual legal para iniciativa privada. O percentual é negociado com sindicatos e representantes patronais de acordo com cada setor.
China	Cota de 1,5% a 2%, dependendo da regulamentação de cada município.
El Salvador	Cota de uma pessoa para empresas com mais de 25 empregados.
Espanha	Cota de 2% em empresas com mais de 50 empregados, concedendo incentivos fiscais.
França	Cota de 6% em empresas com mais de 20 empregados.
Holanda	Cota de 3% a 7%, variando de acordo com o tamanho da empresa e do setor. À negociação é feita de forma coletiva.
Honduras	Cota em empresas públicas e privadas, variando de um a quatro profissionais, conforme tamanho da empresa.

⁷⁹ COSTA, Rayssa Alexandre. **Mercado de trabalho e deficiência**: o efeito da mudança de ocupação sobre os profissionais reabilitados, 2017. 97 f. Tese (Doutorado em Ciências) – Escola Superior de Agricultura “Luiz de Queiroz”, Universidade de São Paulo, Piracicaba, 2019.

Países	Leis de Cotas
Irlanda	Cota de 3% somente para o setor público.
Itália	Cota de 7% em empresas com mais de 50 empregados; duas pessoas em empresas com 36 a 50 empregados; e uma se a empresa possuir entre 15 e 35 empregados.
Japão	Cota de 1,8%, em empresas com mais de 56 empregados, ou, de forma alternativa, uma contribuição para um fundo de formação profissional de pessoas com deficiência.
Nicarágua	Cota de uma pessoa a cada 50 empregados.
Panamá	Cota de 2% para empresas com mais de 50 empregados, concedendo incentivos para as empresas.
Austrália	Lei antidiscriminatória, "Disability Discrimination Act", que estabelece igualdade de oportunidades para cidadãos com deficiência.
Canadá	Lei antidiscriminatória. O "Employment Equity Act" e o "Federal Contractors Program" promovem a equidade de emprego entre os contratados federais. A equidade também é promovida no serviço público e é monitorada pelo Conselho do Tesouro.
EUA	Lei antidiscriminatória, "The Americans With Disabilities Act (ADA) que estabelece igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência.
Peru	Benefícios para pessoas com deficiência e para empresas que as contratam.

Fonte: Lemos e Chahini⁸⁰.

De acordo com o quadro acima, a França é o país que mais oportuniza emprego formal à pessoa com deficiência, sendo obrigatória a contratação de 6% das vagas em empresas com mais de 20 funcionários, seguida pela Itália, em que o percentual é de 7% para empresas com mais de 50 funcionários.

Por sua vez, o Brasil, desde 24 de julho de 1991, adota a política de cotas, após a entrada em vigor da Lei nº 8.213/1991⁸¹, que dispõe sobre o Plano de Benefícios da Previdência Social e estabelece. Em seu art. 93, a reserva de 2% a 5% das vagas de emprego para pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados pela previdência social, nas empresas com 100 ou mais funcionários, o qual se transcreve:

Art. 93: A empresa com 100(cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I até 200 empregados – 2%;

II de 201 a 500 – 3%;

III de 501 a 1.000 – 4%;

IV de 1.001 em diante – 5%.

⁸⁰ LEMOS, Joseana Costa; CHAHINI, Telma Helena Costa. **Inclusão Laboral de servidores com Deficiência**. Curitiba: Appris, 2022. p. 65-66.

⁸¹ BRASIL. **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 7 jul. 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 7 nov. 2023.

O fato de o Brasil ter adotado a política de cotas para a empregabilidade de pessoas com deficiência é considerado um grande avanço em termos inclusivos. É bom lembrar, conforme já mencionado em abordagem histórica em item anterior, que antes da entrada em vigor da legislação, a contratação das pessoas com deficiência era extremamente baixa e se dava mais com base em questões de caridade e exploratória de mão de obra barata.

Nessa perspectiva, destacam-se as palavras de Ricardo Voltolini⁸², especialista em sustentabilidade, segundo o qual seriam necessários cerca de 1.700 anos para que pudéssemos atingir uma igualdade de oportunidades no mercado de trabalho formal para pessoas com deficiência se não houvesse ações afirmativas como a Lei de Cotas.

Todavia, mesmo com a nova concepção de inserção inclusiva no mercado de trabalho, que ganhou maior relevo com a Lei de Cotas, o que se observa é que o número de pessoas com deficiência contratadas está bem abaixo das vagas existentes por vários aspectos: a) preparo profissional inadequado dos usuários de instituições especializadas; b) discrepância de atitude, arquitetura e dos programas das empresas para receberem trabalhadores com deficiência; e, c) consequente permanência da maioria dos usuários nas instituições por longos anos⁸³.

Além disso, para Voltolini, a dificuldade de participação da pessoa com deficiência no trabalho não decorre da falta de leis e de fiscalização – uma vez que o Brasil possui um dos ordenamentos jurídicos mais avançados do mundo na garantia dos direitos das pessoas com deficiência e leis que asseguram o direito de trabalho a esse segmento –, mas há carência de ações e recursos que viabilizem a concretização daquilo que é preconizado nos dispositivos legais.

Veltrone e Almeida⁸⁴ explicam que não haverá eficácia na promoção do direito ao trabalho sem sanar as barreiras na educação e na capacitação do profissional com deficiência, as quais favorecem a inserção e a permanência no mercado de trabalho formal. As empresas, geralmente, buscam profissionais com deficiência leve, a fim de não terem de reestruturar tanto o espaço físico para garantir

⁸² VOLTOLINI, Ricardo. **Conversas com líderes sustentáveis**: o que aprender com quem fez ou está fazendo a mudança para a sustentabilidade. São Paulo: Senac, 2018.

⁸³ SASSAKI, Romeu Kazumi. Nada sobre nós, sem nós: da integração à inclusão. **Revista Nacional de Reabilitação** (Reação), São Paulo, v. 10, n. 57, p. 8-16, 2007. p. 6.

⁸⁴ VELTRONE, Aline Aparecida; ALMEIDA, Maria Amélia. Perfil da pessoa com deficiência no mercado de trabalho na cidade de São Carlos-SP. **Revista de Educação Especial**, Santa Maria, v. 23, n. 36, p. 73-90, 2010.

a acessibilidade arquitetônica e, muitas daquelas, não necessitam de adequações do posto de trabalho, propiciando menor custo para as empresas.

Nesse sentido, dados obtidos pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) demonstraram que os profissionais com deficiência física são os que mais têm acesso ao mercado de trabalho formal; logo em seguida, os com deficiência sensorial e, por fim, as menores oportunidades de empregabilidade são daqueles com deficiência intelectual, mental e múltipla⁸⁵.

No tocante à fiscalização acerca do cumprimento da Lei de Cotas, Ribeiro menciona que somente passou a ocorrer oito anos após a sanção da norma, tendo em vista a necessidade de regulamentação de vários aspectos da legislação que instituiu o sistema e que acabou bloqueando-o por quase uma década⁸⁶.

O autor explica que a forma com que é feito obedece aos seguintes passos: a) a secretaria do trabalho faz a fiscalização, prioritariamente, de forma indireta (pelo correio, por e-mail); b) caso a empresa apresente irregularidades, é notificada e, inicialmente, dá-se um prazo para sanar as problemáticas; c) na segunda fiscalização, detecta-se ou não o cumprimento e faz-se a autuação.

As empresas que não cumprirem com a Lei de Cotas estarão sujeitas à multa, assim como às intervenções da secretaria do trabalho, que age fiscalizando as relações entre empregados e empregadores. Constatada irregularidade, será emitido um termo de compromisso de ajustamento de conduta, com metas e prazos a serem cumpridos pelas empresas, consoante a legislação vigente. Caso haja descumprimento, há indicação de ações civis públicas contra a empresa infratora para garantir o direito previsto na lei trabalhista. Caso haja infração, pode ser aplicada multa, nos termos do art. 133 da Lei nº 8.213/1991⁸⁷, a qual, ainda que aplicada, não isenta a empresa de contratar o profissional com deficiência.

Importante também o que prevê o § 1º, do art. 93, da mesma lei, que determina ser possível a demissão de funcionário com deficiência ou reabilitado

⁸⁵ BRASIL. **Relação Anual de Informações Sociais Rais**. Brasília, DF: Ministério da Economia, 2018. Disponível em: <http://www.rais.gov.br/sitio/index.jsf>. Acesso em: 12 nov. 2023.

⁸⁶ RIBEIRO, Marco Antônio; CARNEIRO, Ricardo. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Revista O&S**, Salvador, v. 16, n. 50, p. 545-564, 2009. p. 546.

⁸⁷ SANTOS, Carlos Henrique Batista dos. **Direitos das pessoas com deficiência: a questão das cotas no mercado de trabalho formal**. 2018. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2018.

apenas quando a empresa contratar outro em condições semelhantes ao demitido⁸⁸. Soma-se a isso o fato de que não contam para o alcance do percentual das cotas os jovens aprendizes com deficiência que trabalhem na empresa.

Isso posto, vê-se que o arcabouço normativo é significativo no ordenamento jurídico brasileiro, conforme já dito em parágrafo anterior. Contudo, os dados da realidade estão distantes do que está previsto legalmente. Nesse particular, dados da Rais demonstram que o cumprimento da cota para pessoas com deficiência e reabilitados (Lei nº 8.213/1991⁸⁹), na administração pública atingiu 11,61%; nas empresas públicas e sociedades de economia mista, 54,09%; e, nas empresas privadas, 50,65%⁹⁰.

Nota-se que, mesmo diante da Lei de Cotas, a inclusão se mostra insuficiente e discriminatória, tendo em vista que as pessoas com deficiência que mais precisariam da ação afirmativa, quais sejam, aquelas que possuem grau maior de deficiência, seja intelectual ou múltipla, acabam não tendo oportunidade.

Por isso, a contratação deve ser pautada na potencialidade e não no tipo de deficiência que se adapte à empresa⁹¹. Não bastasse isso, destaca-se que muitas empresas contratam apenas para cumprir com a lei, sem o desenvolvimento de cultura inclusiva e que estimule a diversidade no ambiente laboral.

Nesse ponto, Patrícia Siqueira, auditora fiscal, informa que há empresas que burlam a lei, na medida em que oferecem vagas para pessoa com deficiência na modalidade de teletrabalho sem ditar nenhuma atividade para o profissional, caracterizando atitude discriminatória⁹².

Ademais, nota-se haver carência de capacitação e de conscientização por parte da sociedade em geral, que ainda encara a política de cotas como algo que

⁸⁸ Art. 93, § 1º, da Lei 8.213/1991: [...] A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social.

⁸⁹ BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 26 jun. 2024.

⁹⁰ BRASIL. Ministério do Trabalho. **RAIS dados PcD por Cota**. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/dados-pcd-por-cota>. Acesso em 14 nov. 2023.

⁹¹ LEMOS, Joseana Costa; CHAHINI, Telma Helena Costa. **Inclusão Laboral de servidores com Deficiência**. Curitiba. Appris, 2022. p. 65-66.

⁹² SIQUEIRA, Patrícia. Palestra promovida pela ANEA BRASIL (Emprego Apoiado) com a Dra. Patrícia Siqueira auditora fiscal. **Youtube**, 20 de maio de 2020. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=TpKFQAE2tJw>. Acesso em: 12 nov. 2023.

possa causar prejuízos aos empregadores, assim como a exigência de muito recurso e treinamento para as contratações, esquecendo-se da riqueza da diversidade, que deve nortear as relações de trabalho, visando um ambiente mais isonômico e harmônico.

Ou seja, as empresas, quando contratam pessoas com deficiência, assim agem, na maioria dos casos, porque é obrigatório, sendo que o móvel deveria ser a necessária diversidade em si, sem contar que as empresas que executam a política inclusiva acabam gerando mais atratividade para o público que a consome ou utiliza seus serviços, uma vez que demonstra cumprir com a função social da empresa, gerando no público consumidor do produto ou serviço maior empatia. Conseqüentemente, a empresa é melhor aceita e acaba tendo maiores lucros e resultados.

Nesse sentido, Marques afirma que:

Diferente do que se pensa, a maior dificuldade da inclusão não é a estrutura. Claro que também existe dificuldade neste aspecto, pois receber uma pessoa com deficiência requer mudança no ambiente. Mas a grande dificuldade para que a inclusão aconteça está relacionada ao preconceito; essa dificuldade que a sociedade apresenta em se relacionar com pessoas tidas como diferentes⁹³.

Na mesma linha, Lemos e Chahini mencionam que as exigências normativas e a fiscalização são fundamentais para ampliar a participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal. No entanto, o percentual desse segmento empregado ainda é muito pouco, o que requer uma transformação cultural por parte das empresas de incluir de fato o profissional, e não burlar (ou somente cumprir) a legislação para evitar punições⁹⁴.

Traçado o panorama acerca da Lei de Cotas como a mais importante ação afirmativa de inclusão de pessoas com deficiência no universo do trabalho, apesar de ainda longe de alcançar o intuito *legis*, passa-se, no próximo item, à abordagem de outras ações afirmativas com o fim de melhor ser analisado o tema.

⁹³ MARQUES, C. A. Integração: uma via de mão dupla na cultura e na sociedade. *In*: MANTOAN, M.T.E. *et al.* (Orgs.). **A inclusão de pessoas com deficiência**: contribuições para uma reflexão sobre o tema. São Paulo: Memnom, Senac, 1997.

⁹⁴ LEMOS, Joseana Costa; CHAHINI, Thelma Helena Costa. **Inclusão Laboral de servidores com Deficiência**. Curitiba. Appris, 2022. p. 73.

2.2.2. Outras ações afirmativas

A título informativo, é importante referir que as ações afirmativas têm origem na Índia, ainda em 1950, com a implementação de uma legislação que criminalizava a divisão por castas, a qual gerava uma desigualdade histórica e que dividia a sociedade indiana em grupos sociais hereditários. Nos Estados Unidos, por volta de 1960, dão-se políticas públicas de acesso a espaços educacionais, políticos e econômicos, como resultado de lutas por direitos civis e pela promoção da igualdade racial. No Brasil, mesmo que a Constituição de 1988, em tese, garanta a todos os cidadãos brasileiros a igualdade de direitos e oportunidades, apenas em 1990 as políticas de ações afirmativas começaram a ser implementadas⁹⁵.

As ações afirmativas são basicamente políticas públicas que se propõem a combater desigualdades sociais presentes em toda a sociedade. Grupos que historicamente sofreram com discriminação e não tinham seus direitos de igualdade de oportunidades respeitados. Discriminação étnica, racial, de gênero, religiosa ou pessoas com deficiência.

Segundo Carmem Lúcia Rocha, a fim de promover a igualdade dos que anteriormente foram ou eram excluídos, por preconceitos engravados na cultura social e no intuito de corrigir essa desigualdade histórica, o que ela denomina “desigualdade dos desiguais”, foi necessária a criação de uma definição jurídica, objetiva e racional, uma desigualação positiva. Trata-se de uma fórmula ou norma jurídica, cujo fim é promover uma sociedade com mais igualdade política, econômica e de direitos, como é assegurado pela legislação de nosso país. E complementa:

Por esta desigualação positiva promove-se a igualação jurídica efetiva; por ela se afirmar uma fórmula jurídica para se provocar uma efetiva igualação social, política, econômica no e segundo o Direito, tal como assegurado formal e materialmente no sistema constitucional democrático. A ação afirmativa é, então, uma forma jurídica para se superar o isolamento ou a diminuição social a que se acham sujeitas as minorias⁹⁶.

⁹⁵ SILVA, Camila P.; SANTO, Helem K. D. Espírito; MELLO, Luís F. Moraes de. Ações afirmativas: pessoas com deficiência, trabalho e educação. *In: ENCONTRO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA AJES*, 2021. **Anais** [...]. Disponível em: https://www.eventos.ajes.edu.br/iniciacao-cientifica/uploads/arquivos/62547ed4e72ab_AES-AFIRMATIVAS-Pessoas-com-deficiencia-trabalho-e-educacao.pdf. Acesso em: 14 nov. 2023.

⁹⁶ ROCHA, Carmem Lúcia Antunes. Ação afirmativa: o conteúdo democrático do princípio da igualdade. **Revista de informação legislativa**, v. 33, n. 131, p. 283-295, jul./set. 1996. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/item/id/176462>. Acesso em: 14 nov. 2023.

Nessa linha de entendimento, Madruga refere que a Constituição Federal de 1988 assegurou o princípio da isonomia com o objetivo de corrigir injustiças sociais históricas provenientes do tratamento igual que não pode ser disponibilizado a uma pessoa com deficiência. Para mais, a Carta Magna extingue o modelo assistencialista para garantir a inclusão social da pessoa com deficiência⁹⁷.

A Lei Brasileira de Inclusão, por sua vez, retrata os anseios para a construção de uma sociedade que reconhece e responde de acordo com as especificidades da pessoa com deficiência. Ações afirmativas, em consonância com o ordenamento jurídico, eliminam todas as formas de discriminação às pessoas com deficiência, além de proporcionar a equiparação de oportunidades, a fim de alcançar a igualdade material e sanar todas as barreiras que impeçam a plena participação dessas pessoas no mercado de trabalho formal e, sobretudo, na sociedade⁹⁸.

Ainda conforme Madruga, as políticas públicas são importantes para a garantia de que os direitos das pessoas com deficiência sejam cumpridos na busca da construção de uma sociedade que prestigie e reconheça a diversidade, impondo o tratamento diferenciado para a obtenção de um ambiente de trabalho isonômico. Para o autor, não se pode aceitar a continuidade de situações fáticas desiguais que perpetuam a exclusão de determinados grupos mais vulneráveis da vida em sociedade, visto que, para ocorrer uma verdadeira inclusão, uma série de mudanças, em diferentes áreas e segmentos, precisa acontecer⁹⁹.

Tem-se que a Lei de Cotas é considerada o marco principal no que se refere às ações afirmativas para a inclusão laboral de pessoas com deficiência no Brasil e, ainda que não tenha atingido a igualdade material pretendida para as oportunidades de trabalho, certo é que sem ela estaríamos em situação bem pior¹⁰⁰.

Paralelamente à Lei de Cotas, existem outras ações afirmativas que têm sido desenvolvidas, seja mediante leis, decretos, resoluções, pelas mais diversas áreas da administração pública, pelas empresas privadas, bem como pela sociedade. Tais iniciativas visam atenuar essa diferença histórica já mencionada e são

⁹⁷ MADRUGA, Sidney. **Pessoas com deficiência e direitos humanos: ótica da diferença e ações afirmativas**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

⁹⁸ LEMOS, Joseana Costa; CHAHINI, Telma Helena Costa. **Inclusão Laboral de servidores com Deficiência**. Curitiba. Appris, 2022. p. 60.

⁹⁹ MADRUGA, Sidney. **Pessoas com deficiência e direitos humanos: ótica da diferença e ações afirmativas**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

¹⁰⁰ VELTRONE, Aline Aparecida; ALMEIDA, Maria Amélia. Perfil da pessoa com deficiência no mercado de trabalho na cidade de São Carlos-SP. **Revista de Educação Especial**, Santa Maria, v. 23, n. 36, p. 73-90, 2010.

extremamente importantes para que tenhamos uma prospecção melhor em relação ao ingresso de pessoas com deficiência no trabalho.

Conforme Piovesan¹⁰¹, o art. 3º da Constituição Federal prevê expressamente para as pessoas com deficiência a possibilidade de adoção de ações afirmativas. Vejamos:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I – construir uma sociedade livre, justa e solidária; II – garantir o desenvolvimento nacional; III – erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Destaca a autora também o artigo 7º, inciso XX, que trata da proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, bem como o artigo 37, VII, que determina que a lei reservará percentual de cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência. Desse modo, de acordo com Maior, “o conjunto das leis brasileiras destinadas aos direitos das pessoas com deficiência é reconhecido como um dos mais abrangentes do mundo”¹⁰².

Outro ponto é que, na Constituição Federal, estão os direitos de maneira específica do segmento mencionado em vários artigos, já a política de inclusão, acessibilidade, garantias para surdos, cegos e pessoas com baixa visão têm leis próprias.

Quanto à legislação infraconstitucional, a primeira lei federal abrangente sobre as pessoas com deficiência é a Lei nº 7.853/1989¹⁰³ (regulamentada pelo Decreto nº 3.298/1999¹⁰⁴). A lei apresenta questões sobre apoio às pessoas com deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração

¹⁰¹ PIOVESAN, Flavia. Ações afirmativas no Brasil: desafios e perspectivas. **Revista Estudos Feministas**, v. 16, p. 887-896, 2008

¹⁰² MAIOR, Izabel. **Breve trajetória histórica do movimento da pessoa com deficiência**. São Paulo: Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2015. p. 2.

¹⁰³ BRASIL. **Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989**. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm. Acesso em: 7 jun. 2024.

¹⁰⁴ BRASIL. **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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 7 jun. 2024.

da Pessoa com Deficiência – institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas.

No que diz respeito à acessibilidade, esta é tratada nas leis nºs 10.048/2000¹⁰⁵ e 10.098/2000¹⁰⁶ e no Decreto nº 5.296/2004¹⁰⁷, que estabelece atendimento prioritário para pessoas com mobilidade limitada (idosos, gestantes) ou pessoas com deficiência. O decreto é o mais conhecido pelas pessoas com deficiência, pois regula as condições que afetam suas vidas todos os dias. Trata amplamente da acessibilidade: entrar em “edifícios públicos, habitação, bens culturais imóveis, várias formas de terminal de transporte coletivo e desembarque”¹⁰⁸.

A partir disso, observa-se que há várias outras medidas legais de proteção à pessoa com deficiência, sendo estas a Lei nº 7.853/1989¹⁰⁹; Lei nº 8.112/1990¹¹⁰ (Lei dos Servidores Públicos – previsão de reserva de vagas em concursos públicos – artigo 5º, § 2º); Lei nº 8.213/1991¹¹¹ (Previdência Social – cota de vagas em empresas privadas – artigo 93); Declaração de Salamanca de 1994 (traz a concepção de educação inclusiva); Lei nº 9.394/1996¹¹² (Lei de Diretrizes e Bases da Educação – acesso à educação e especialização – artigo 4º, inciso III e artigos 58 a 60); Decreto

¹⁰⁵ BRASIL. **Lei nº 10.048, de 8 de novembro de 2000**. Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 17 jun. 2024.

¹⁰⁶ BRASIL. **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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm. Acesso em: 17 jun. 2024.

¹⁰⁷ BRASIL. **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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/Decreto/D5296.htm. Acesso em: 27 jun. 2024.

¹⁰⁸ MAIOR, Izabel. **Breve trajetória histórica do movimento da pessoa com deficiência**. São Paulo: Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2015. p. 3.

¹⁰⁹ BRASIL. **Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989**. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm. Acesso em: 7 jun. 2024.

¹¹⁰ BRASIL. **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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 4 jul. 2024.

¹¹¹ BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 26 jun. 2024.

¹¹² BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 10 jun. 2024.

Federal nº 3.298/1999¹¹³ (regulamentação); Convenção de Guatemala (Decreto nº 3.956/2001¹¹⁴ – não discriminação).

Vale elencar que alguns direitos das pessoas com deficiência são postos de maneira transversal na Constituição, como: saúde, educação, trabalho, proteção social, cultura, esporte, etc., já que estas questões são direitos de todos, assim “as leis mais recentes apresentam o recorte da pessoa com deficiência, como, por exemplo, a acessibilidade nos programas habitacionais públicos e a política de mobilidade urbana” e, principalmente, a inserção no mercado de trabalho¹¹⁵.

Percebe-se, com base no que foi descrito, que, ao arcabouço constitucional e legislativo, é necessário que sejam somados os esforços afirmativos inclusivos também da sociedade civil, empresas privadas e órgãos públicos, a fim de que trabalhem cada vez mais com a conscientização de todos no intuito de que as oportunidades ocorram com base nas capacidades das pessoas e não em suas limitações.

Passa-se, a seguir, à abordagem da inclusão laboral no Poder Judiciário.

2.3 Inclusão laboral de Pessoas com Deficiência no Poder Judiciário

Baseado em diversos pontos, os quais se resumem nos fundamentos do Estado Democrático de Direito, notadamente nos princípios voltados à inviolabilidade da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, o Conselho Nacional de Justiça, por intermédio da Resolução nº 401/2021, desenvolveu diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário.

A base constitucional eleita para tratar o tema reflete diretamente em valores substanciais e espelha, à evidência, a estrutura do Estado Democrático, ao passo que representa os princípios básicos e os fins de uma sociedade livre e justa.

¹¹³ BRASIL. **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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 7 jun. 2024.

¹¹⁴ BRASIL. **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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm. Acesso em: 7 jun. 2024.

¹¹⁵ MAIOR, Izabel. **Breve trajetória histórica do movimento da pessoa com deficiência**. São Paulo: Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2015. p. 3.

Para o desenvolvimento de tais diretrizes, o CNJ pautou-se em variados atos normativos, como a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, a qual reconheceu a acessibilidade como um direito e como garantia para o exercício de outros direitos, o que foi tratado na 61ª Sessão da Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU).

Não se pode perder de vista que o Conselho Nacional de Justiça, considerando a acessibilidade como um direito fundamental, ao tratar do tema, observou o Decreto nº 6.949/2009¹¹⁶, a partir do qual o Brasil ratificou a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, sem olvidar da Lei nº 13.146/2015¹¹⁷, que instituiu o Estatuto da Pessoa com Deficiência, além de outros atos como a Agenda 2030 e resoluções da CNJ nº 343/2020 e nº 332/2020, os quais, igualmente, tratam a acessibilidade como garantia para o exercício de direitos.

Feita esta abordagem geral quanto aos atos normativos que regulamentam e conduzem a acessibilidade no âmbito do Poder Judiciário, passa-se a adentrar as formas de ingresso.

2.3.1 Forma de ingresso convencional para os quadros do Poder Judiciário – reserva de cotas em concurso público

Segundo o artigo 6º da Constituição Federal, ao lado de outros como saúde e alimentação, o trabalho é um direito social. Uadi Lammêgo Bulos, ao cuidar do tema, endossa que:

Direitos sociais são as liberdades públicas que tutelam os menos favorecidos, proporcionando-lhes condições de vida mais decentes e condignas com o primado da igualdade real. Funcionam como lídimas prestações positivas, de segunda geração, vertidas em normas de cunho constitucional, cuja observância é obrigatória pelos Poderes Públicos. Tais prestações qualificam-se como positivas porque

¹¹⁶ 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, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 6 jun. 2024.

¹¹⁷ 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: 26 jun. 2024.

revelam um fazer por parte dos órgãos do Estado, que têm a incumbência de realizar serviços para concretizar os direitos sociais¹¹⁸.

Relativamente à finalidade dos direitos sociais, o mesmo autor atesta que eles:

Visam, também, garantir a qualidade de vida, a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, o lazer, a moradia, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade, à infância e a assistência aos desamparados¹¹⁹.

Vê-se que o trabalho é direito garantido a todos, sem distinção, como uma das formas de propiciar a concretização do princípio da dignidade da pessoa humana, resguardados os direitos previstos no artigo 7º da Constituição Federal.

Uma das formas de trabalho é a manutenção de uma relação profissional com o Estado, sob vínculo de dependência e, dentre as classes existentes, neste trabalho falar-se-á dos servidores públicos civis, os quais ocupam cargos no âmbito da União, dos estados e dos municípios, seja na administração direta, nas autarquias e fundações de direito público.

De acordo com a previsão do artigo 37, II, da Constituição Federal, a investidura em cargo ou emprego público depende de prévia aprovação em concurso público. Trata-se, pois, do princípio constitucional da exigibilidade de concurso público, cujos destinatários são os Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário.

Adiante, no artigo 37, VIII, a Constituição Federal estabelece a reserva de vagas para as pessoas com deficiência, vejamos:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:
VIII - *a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão*; (Original sem destaque)¹²⁰.

¹¹⁸ BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de Direito Constitucional**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação. 2018. p. 513.

¹¹⁹ BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de Direito Constitucional**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação. 2018. p. 518.

¹²⁰ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 2016. 496 p. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf. Acesso em: 24 maio 2024..

A somar, há muito a Suprema Corte trata de matérias provenientes do ingresso de pessoas com deficiência no serviço público; há vários desdobramentos constitucionais em que o Supremo Tribunal Federal atuou e assentou posicionamentos em prol da acessibilidade.

Vê-se, dessa maneira, que as regras para a pessoa com deficiência no concurso público existem há bastante tempo. Contudo, na prática, ainda é comum alguns concursos não incluírem vagas para pessoas com deficiência ou inserir porcentagens diferentes das leis. Conforme já dito, a nossa Constituição Federal diz que “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão”¹²¹.

Nesse sentido, a Lei nº 8.112/1990 trouxe as regras sobre os concursos federais:

Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% das vagas oferecidas no concurso. Mesmo assim, não falou sobre a porcentagem mínima e nem sobre as deficiências que podem ser consideradas para os concursos públicos¹²².

Essa lei se aplica apenas aos concursos da administração pública federal, porque cada estado e município têm poder de criar as suas regras. Então, apenas em 2018, foi criado o Decreto nº 9.508¹²³ que trouxe várias regras para a pessoa com deficiência no concurso público.

Dentre essas, fica assegurado à pessoa com deficiência o direito de se inscrever, no âmbito da administração pública federal direta e indireta e em igualdade de oportunidade com os demais candidatos nas seleções para concurso público para o provimento de cargos efetivos e de empregos públicos; e em processos seletivos

¹²¹ BASTOS, Agnaldo. Quais são as regras para PcD no concurso público? **Portal Migalhas**, 14 out. 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/353084/quais-sao-as-regras-para-pcd-no-concurso-publico>. Acesso em: 4 jul. 2023.

¹²² BRASIL. **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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 4 jul. 2023.

¹²³ BRASIL. **Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018**. Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9508.htm. Acesso em: 4 jul. 2023.

para a contratação por tempo determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público, de que trata a Lei nº 8.745/1993¹²⁴.

Além disso, de acordo com a mesma legislação, ficam reservadas às pessoas com deficiência, no mínimo, cinco por cento das vagas oferecidas para o provimento de cargos efetivos e para a contratação por tempo determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público, no âmbito da administração pública federal direta e indireta.

Todavia, tal regra se aplica apenas aos concursos federais, de modo que é preciso verificar a regra do estado ou município, que costumam seguir as regras federais ou podem criar suas próprias leis para as seleções municipais ou estaduais.

Outro ponto a ser destacado refere-se ao fato de a lei não tratar dos tipos de deficiência que são considerados e admitidos para as cotas em concursos públicos, sendo aplicáveis ao caso as características encontradas no Decreto nº 3.298/1999, segundo o qual:

- I - Deficiência Física - alteração completa ou parcial de um, ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;
- II - Deficiência Auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de 41 decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz;
- III - Deficiência Visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos forem iguais ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;
- IV - Deficiência Mental - funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:
 - a) comunicação;
 - b) cuidado pessoal;
 - c) habilidades sociais;
 - d) utilização da comunidade;
 - d) utilização dos recursos da comunidade;

¹²⁴ BASTOS, Agnaldo. Quais são as regras para PcD no concurso público? **Portal Migalhas**, 14 out. 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/353084/quais-sao-as-regras-para-pcd-no-concurso-publico>. Acesso em: 4 jul. 2023.

- e) saúde e segurança;
 - f) habilidades acadêmicas;
 - g) lazer; e
 - h) trabalho;
- V - Deficiência Múltipla - associação de duas ou mais deficiências¹²⁵.

Nesse mesmo decreto federal, existe outra regra acerca das deficiências:

A deficiência física se caracteriza pela alteração completa ou parcial de um, ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de: paraplegia; paraparesia; monoplegia; monoparesia; tetraplegia; tetraparesia; triplegia; triparesia; hemiparesia; ostomia; amputação ou ausência de membro; paralisia cerebral; nanismo; membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzem dificuldades para o desempenho de funções¹²⁶.

Além disso, outras deficiências e impedimentos também podem ser considerados nos concursos públicos, devendo ser observadas as regras do edital, já existindo lei que considera como deficiente a pessoa com transtorno do espectro autista, por exemplo.

No Poder Judiciário, em que pese serem várias as maneiras com que o órgão pode receber a pessoa com deficiência em seus quadros, seja por concurso público, por cargos comissionados, seleções de estágios, contratos de jovens aprendizes, por empresas terceirizadas, etc., o que será abordado em tópico seguinte, fato é que a forma usual ocorre via concurso público de provas e títulos.

Com isso, de acordo com a informação já mencionada na seção introdutória deste trabalho e publicado em pesquisa realizada pelo Conselho Nacional de Justiça, apenas 1,67% dos servidores do Poder Judiciário Nacional são pessoas que se identificaram com deficiência, sendo que, quando se trata de deficiência intelectual ou múltipla, o percentual atinge apenas 0,43% dos mais de 319 mil servidores espalhados pelo país¹²⁷.

¹²⁵ BRASIL. **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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 7 jun. 2024

¹²⁶ BRASIL. **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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 7 jun. 2024

¹²⁷ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Pesquisa**: pessoas com deficiência no Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/pesquisa-pcd-no-pj-1.pdf>. Acesso em: 3 jun. 2023.

Isso significa que é facilmente perceptível que apenas a reserva de cotas em concurso público não dá conta de tornar o universo laboral acessível a pessoas que, embora com deficiência intelectual ou múltipla, detêm capacidades e habilidades compatíveis com os serviços judiciários. Somado a isso, faticamente convive-se em um ambiente onde a diversidade não é atendida de modo satisfatório, sendo este um direito não só das pessoas com deficiência, mas também de todo e qualquer cidadão.

Diante das constatações quantitativas feitas pelo CNJ, a qual mostra um reduzido número de pessoas com deficiência que conseguiram ingressar no Poder Judiciário, aspira-se buscar meios para afastar qualquer forma de discriminação e enquadrá-los, de algum modo, nos preceitos legais, supralegais e constitucionais existentes.

Nesse cenário, é importante trazer-se a lume que, no âmbito jurisprudencial, muito se vê sobre a garantia de reserva de vagas. Ainda que a legislação seja clara quanto à obrigatoriedade de reserva, a controvérsia tem, por vezes, chegado ao Poder Judiciário, sendo que as cortes brasileiras têm adotado um posicionamento rígido quanto a este direito constitucional¹²⁸.

Diante do que foi abordado, percebe-se que a existência da garantia constitucional da reserva de vagas em concurso público e ainda de outros diplomas normativos não são suficientes para garantir o ingresso irrestrito das pessoas com deficiência no Poder Judiciário. Embora há muito se discuta sobre os direitos voltados à dignidade da pessoa humana, indistintamente e, conquanto haja uma política voltada à inclusão, muitos seres humanos qualificados para o trabalho não têm o

¹²⁸ CONCURSO PÚBLICO – CANDIDATO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA FÍSICA – RESERVA DE VAGAS – GARANTIA DO POSTO EM CASO DE NÚMERO FRACIONADO – PROVIMENTO, NA ESPÉCIE, DE 4 VAGAS EM VIRTUDE DO CERTAME – PERCENTUAL DESTINADO À AÇÃO AFIRMATIVA NÃO ALCANÇADO – DIREITO À NOMEAÇÃO INEXISTENTE. 1. A interpretação da política de cotas, sobretudo porque fundada na prioridade do atendimento destinado à pessoa com deficiência, princípio de envergadura constitucional (Convenção de Nova York), deve assumir postura protetiva. 2. Constatada a omissão da legislação local quanto ao tratamento da reserva de vagas, seguir os estritos termos do edital do concurso público, o qual garante 5% dos postos, atentaria contra aquela diretriz superior. Reservar apenas a 20ª vaga, notadamente em certames menores, seria o equivalente na prática a esvaziar a ação afirmativa. 3. A tese do acionante sobre a questão de fundo, porém, não se enquadra nem sequer em conjecturável compreensão liberal. Houve o provimento de quatro vagas pela Administração. O quinto posto, em tese atribuível ao particular destinatário da política afirmativa, não foi ofertado. Independentemente número de convocações dos interessados a suprir a desistência havida, o direcionamento dessa quarta vaga não assume patamar suficiente para induzir a preterição defendida. 4. Recurso desprovido. (TJ-SC - APL: 50192321520208240018, Relator: Hélio do Valle Pereira, Data de Julgamento: 11/11/2021, Quinta Câmara de Direito Público).

acesso ou, no mínimo, enfrentam barreiras dificultosas para alcançarem uma experiência profissional.

Por sua vez, a acessibilidade é um dever de todos e não pode ser vista e avaliada apenas com o que se tem positivado, porquanto, na prática, a lamentável realidade é ainda a dificuldade de acesso e entraves de ordens variadas em relação às pessoas com deficiência, maculados, ainda, por preconceito e discriminação, de modo que outras formas de ingresso devam ser implementadas na busca de maiores oportunidades e do aumento do percentual de pessoas com deficiência ocupando os espaços no Poder Judiciário, assim como em outros órgãos públicos e contribuindo para o aumento da diversidade no ambiente laboral.

2.3.2 Outras formas de ingresso para os quadros do Poder Judiciário.

Conforme já dito, a forma usual de ingresso de pessoas com deficiência nos quadros do Poder Judiciário ocorre pela via do concurso público. E também resta demonstrado que sequer o percentual mínimo de vagas é preenchido. Com isso, algumas outras formas já existentes de possibilidades de ingresso serão descritas a seguir.

No âmbito das contratações, há que se considerar a possibilidade do contrato de aprendizagem (artigo 402 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho), modalidade contratual essa em que, a partir do mês de maio de 2022, no que se refere às pessoas com deficiência, houve significativa e positiva alteração.

Relativamente ao contrato de aprendizagem, estabelece o artigo 428 da Consolidação das Leis do Trabalho:

*Art. 428. **Contrato de aprendizagem** é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e **por prazo determinado**, em que o empregador se compromete a assegurar **ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos** inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação (Original sem destaque).*

Não obstante a limitação de idade até 24 anos, as leis nºs 11.180/2005¹²⁹ e 11.788/2008 promoveram, vale realçar, relevante alteração nas contratações de aprendizes com deficiência.

Quanto ao prazo e limite etário, tem-se que:

Art. 428 [...]

§ 3º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência.

§ 5º A idade máxima prevista no *caput* deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência¹³⁰.

Outro ponto digno de destaque no âmbito do contrato de aprendizagem, e que certamente beneficia um número maior de pessoas com deficiência, é a possibilidade de não cessação ou até mesmo de suspensão do benefício de prestação continuada (BPC), de acordo com artigo 21-A, § 2º da Lei nº 8.742/1993, com redação dada pela Lei nº 12.470/2011:

Art. 21-A. O benefício de prestação continuada será suspenso pelo órgão concedente quando a pessoa com deficiência exercer atividade remunerada, inclusive na condição de microempreendedor individual.

*§ 2º - A **contratação de pessoa com deficiência como aprendiz não acarreta a suspensão do benefício de prestação continuada, limitado a 2 (dois) anos o recebimento concomitante da remuneração e do benefício** (Original sem destaque)¹³¹.*

¹²⁹ BRASIL. **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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11180.htm. Acesso em: 10 jun. 2024.

¹³⁰ BRASIL. **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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm. Acesso em: 10 jun. 2024.

¹³¹ BRASIL. **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

Dessa forma, considerando-se a possibilidade de cumulação do benefício de prestação continuada (BPC) com a remuneração advinda do contrato de aprendiz, a pessoa com deficiência não precisa, ao menos nos dois primeiros anos, solicitar a suspensão do BPC, facilitando, via reflexa, a contratação por empresas parceiras, o que pode ocorrer mediante convênios com instituições que já realizam o trabalho de inscrições de aprendizes e os encaminham para as empresas.

Note-se que as alterações legislativas possibilitam maior inclusão das pessoas com deficiência e até mesmo afastam parte do temor de perda/cessação ou suspensão do benefício previdenciário, de acordo com os dispositivos acima transcritos, sem olvidar que promove encorajamento para que mais pessoas sejam incluídas no poder público.

Outra forma de ingresso no Poder Judiciário, ainda que de forma temporária, é por intermédio do estágio.

Segundo o artigo 1º da Lei nº 11.788/2008, estágio consiste em:

[...] ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos¹³².

No que pertine à remuneração, o estagiário poderá receber bolsa ou forma diversa de contraprestação previamente firmada, não podendo ultrapassar o prazo de dois anos. Relativamente às pessoas com deficiência, o artigo 11 da referida Lei nº 11.788/2008 estabelece que os dois anos de duração do estágio não se aplicam a elas.

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.. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12470.htm. Acesso em: 10 jun. 2024.

¹³² BRASIL. **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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm. Acesso em: 10 jun. 2024.

Já em relação ao número de vagas, a lei assegura às pessoas com deficiência o percentual de 10%, oferecidas pela parte concedente. E os tribunais pátrios têm observado a regra de reserva de vagas em relação aos estudantes com deficiência que almejam participar de certames para nomeação de estagiários¹³³.

Efetivamente, o diploma que regulamenta o estágio estabelece regra diversa às pessoas com deficiência. Bem cuidou o legislador de assim fazê-lo, uma vez que, diante de um quadro de dificuldade de acesso, preconceito e discriminação, para o alcance da verdadeira igualdade entre as pessoas, este tratamento desigual é indispensável, configurando, como já visto, uma ação afirmativa.

É importante dizer que, a fim de concretizar os direitos da pessoa com deficiência (Decreto nº 6.949/2009¹³⁴), internalizados no Brasil com *status* de norma constitucional, a magistratura, assim como os servidores do Poder Judiciário, como bem afirmou a ministra Nancy Andrigui, no Curso Conhecer Acessível – Teoria e Prática da Inclusão¹³⁵, têm o compromisso de adimplir a obrigação consistente na inclusão e acessibilidade.

A esse propósito – de concretização efetiva de direitos – e no intuito de incluir mais pessoas com deficiência, há possibilidade de realização de convênios com instituições que promovem autonomia e melhoria da qualidade de vida de pessoas com deficiência de modo geral.

¹³³ REMESSA NECESSÁRIA - AÇÃO CÍVIL PÚBLICA - MINISTÉRIO PÚBLICO - MUNICÍPIO DE DIVINÓPOLIS E CÂMARA MUNICIPAL DE DIVINÓPOLIS - RECRUTAMENTO E CONTRATAÇÃO DE ESTAGIÁRIOS - NECESSIDADE DE PROCESSO SELETIVO PÚBLICO COM CRITÉRIOS OBJETIVOS E COM RESERVA DE VAGAS PARA PORTADORES DE DEFICIÊNCIA - PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DE PUBLICIDADE, IMPESSOALIDADE, IGUALDADE E MORALIDADE - LEI 11.788/2008 - APLICABILIDADE - SENTENÇA CONFIRMADA EM REMESSA NECESSÁRIA. 1) Ressalvadas as exceções previstas na Constituição Federal, quaisquer formas de contratação/admissão de pessoal realizadas pela Administração Pública devem obedecer aos princípios da igualdade, publicidade, moralidade e impessoalidade. 2) Assim, a contratação de estagiários pelo Município de Divinópolis e pela Câmara Municipal de Divinópolis deve ser através de Processo Seletivo Público, com critérios objetivos e com observância da reserva de vagas (10% da quantidade de vagas oferecidas) destinadas a portadores de deficiência, nos termos da Lei Federal n. 11.788/2008. 3) Sentença confirmada na remessa necessária. (TJ-MG - Remessa Necessária-Cv: 10000180563660001 MG, Relator: Hilda Teixeira da Costa, Data de Julgamento: 27/11/2018, Data de Publicação: 29/11/2018).

¹³⁴ 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, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 6 jun. 2024.

¹³⁵ ANDRIGUI, Nancy. **Conhecer Acessível: Teoria e Práticas de Inclusão**. Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados, 2022. 1 vídeo (99 min). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=KLMVIDaXEIE>. Acesso em: 15 nov. 2023.

A título exemplificativo, destaca-se que, em encontro realizado com a participação de membro do Poder Legislativo de Goiânia/GO, atualmente presidente da Comissão dos Direitos da Pessoa com Deficiência, além de membros da Comissão Permanente de Acessibilidade do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás, foi citado o exemplo vigente na Câmara Municipal, órgão que celebrou termo de colaboração com a entidade Obras Sociais do Centro Espírita Irmão Áureo (OSCEIA), instituição filantrópica e assistencial sem fins lucrativos para a contratação de jovem aprendiz¹³⁶.

Conforme quadro abaixo, pode-se visualizar a questão das formas de ingresso:

Quadro 2 – Formas de ingresso de PCDs no mercado de trabalho.

Concurso público	Forma convencional
Contrato de aprendizagem	Art. 428 da CLT. Não tem prazo, nem idade para PCDs, mantendo o BPC
Estágio	Lei nº 11.788/2008 – 10% das vagas para PCDs
Parcerias	Exemplo: termo de cooperação entre TJGO, Apae e Asdow
Terceirização	Exemplo: tomadores de serviços (TJGO) e prestadores de serviço (terceirizados da empresa planSul – celetista)

Fonte: elaboração própria.

Verifica-se, dessa forma, que, no campo da inclusão, há muito o que se discutir e implementar, pois, nos dizeres do ministro Og Fernandes, também no curso promovido pela Enfam, Conhecer Acessível – Teoria e Prática da Inclusão, “sem inclusão verdadeira jamais seremos a sociedade livre, justa e solidária na Constituição que devemos construir todos os dias”¹³⁷. Para tanto, tratando-se de direitos alçados a *status* de normas constitucionais, o Poder Judiciário deve implementá-los sem maiores entraves, buscando enquadrá-los nos preceitos legais, supralegais e constitucionais existentes.

Outra possibilidade que se levanta a partir de estudos que vêm sendo realizados pela Comissão Permanente de Inclusão e Acessibilidade do Tribunal de Justiça de Goiás é a de assinatura de Termo de Cooperação entre o Poder Judiciário e a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE), no intuito de ser destinada

¹³⁶ Procedimento Administrativo do Tribunal de Justiça de Goiás sob nº 320509.

¹³⁷ FERNANDES, Og. **Conhecer Acessível: Teoria e Práticas de Inclusão**. Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados, 2022. 1 vídeo (99 min). Disponível em: <https://www.youtube.com/live/KLMVIDaXEIE>. Acesso em: 15 nov. 2023.

bolsa aos estudantes da instituição que prestam serviços voluntários aos fóruns em algumas comarcas do estado, por meio do Programa COMVIVER, institucionalizado, em 2019, e em vigor, desde 2018¹³⁸.

Nesse ponto, destaca-se Decreto Estadual nº 10.248/2023, que estabelece normas que regulamentam a celebração, a execução, o acompanhamento e a fiscalização dos convênios e dos termos de cooperação firmados no âmbito da administração pública direta, autárquica e fundacional do estado de Goiás. Tal legislação permite, em consonância com as demais normas vigentes na administração pública estadual, a criação de forma de contraprestação sob a natureza de bolsa para os estudantes com deficiência vinculados à instituição de ensino referida.

Por fim, há que se levantar a questão dos contratos de terceirização firmados pelo Poder Judiciário para a prestação de serviços úteis e necessários ao funcionamento de toda a estrutura judiciária, que será abordado em subtópico a seguir.

2.3.2.1 Os contratos de terceirização do Poder Judiciário: conceito, características e objetivo

O contrato de terceirização é um acordo formal entre uma empresa contratante (tomadora) e uma empresa prestadora de serviço (fornecedora de serviço/terceirizada), caso em que a empresa prestadora se compromete a executar determinados serviços para a contratante, além de se responsabilizar pelo treinamento e gestão dos colaboradores que executarão o trabalho.

Para Verzani e Sandrini o contrato de terceirização é uma modalidade de contratação de serviços sem vínculo empregatício. Funciona da seguinte forma: uma companhia (que aqui assume o papel de contratante) negocia com outra companhia (que é a contratada) para que ela forneça um determinado número de funcionários para cumprir com atividades que podem ou não ser nas instalações da primeira organização¹³⁹.

¹³⁸ TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE GOIÁS. **Portaria nº 20/2018**. Institui o Regulamento Voluntário de Jovens Adultos com Deficiência Intelectual e Múltipla, alunos da Escola Especial Dr. João Bosco Rennó Salomon, junto à Justiça de 1º Grau, no Poder Judiciário na comarca de Cristalina – PROJETO “COM VIVER”.

¹³⁹ SAIBA como funciona um contrato de terceirização e o que se deve observar. **Portal Verzani & Sandrini**, 2022. Disponível em: <https://www.verzani.com.br/blog/contrato-de-terceirizacao/>. Acesso em: 02 jun. 2024.

A terceirização é o ato pelo qual a empresa produtora, mediante contrato, entrega a outra empresa certa tarefa (atividades ou serviços não incluídos nos fins sociais da empresa), para que esta a realize habitualmente¹⁴⁰.

O trabalhador labora para uma empresa (chamada de “contratante”), mas todos os direitos relacionados ao seu trabalho estão ligados a outra – uma empresa intermediária, denominada “contratada”¹⁴¹.

A terceirização, vista como uma alternativa de desverticalização para tornar as organizações mais flexíveis e facilitar sua adaptação às mudanças do mercado com maior rapidez¹⁴², tornou-se uma prática comum entre empresas públicas e privadas. Nessa prática de repassar para terceiros as atividades não essenciais à sua atividade-fim, as organizações buscam utilizar estratégias diversificadas para atingir seus objetivos, visando “exclusivamente o ganho econômico e de curto prazo”¹⁴³.

O objetivo da terceirização é, pois, a concentração de esforços na atividade final da empresa, definindo-se como atividade-fim aquela ligada diretamente ao núcleo da atividade empresarial, à finalidade precípua da empresa. Já atividade-meio é toda aquela que não se dirige propriamente ao núcleo da atividade da empresa, sendo apenas caminho para alcançar a atividade final, não importando que a natureza dos serviços revele a necessidade permanente do trabalho¹⁴⁴.

A terceirização de atividades produtivas é uma alternativa de gestão legítima nessa busca por melhores resultados empresariais¹⁴⁵.

Cumprе consignar que o contrato de terceirização especifica todos aqueles serviços que serão externalizados, ou seja, as atividades que serão desempenhadas pela empresa prestadora do serviço. Dentre as principais características, destaca-se: quem assina a carteira de trabalho (contrata e remunera) é a empresa contratada,

¹⁴⁰ CERUTTI, A. *et al.* **Terceirização de mão de obra**. Trabalho de conclusão de curso (MBA em Gestão de Sistemas de Informação) – Universidade Católica de Brasília, Brasília, 2003.

¹⁴¹ BARROS, A. M.; DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Ltr Editora, 2006.

¹⁴² BOYSON et al., 1999 apud BRAGA, Ataíde R.; ARKADER, R.; HIJJAR, Maria F. Fatores de motivação para a terceirização logística: estrutura e relações com as atividades terceirizadas por embarcadores brasileiros. *In: ENCONTRO DA ANPAD*, 28, 2004. **Anais [...]**, Curitiba, Anpad, 2004.

¹⁴³ FONTANELLA, Denise; TAVARES, Eveline; LEIRIA, Jerônimo S. **O lado (des) humano da terceirização: o impacto da terceirização nas empresas, nas pessoas e como administrá-lo**. 2 ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1995.

¹⁴⁴ CERUTTI, A. *et al.* **Terceirização de mão de obra**. Trabalho de conclusão de curso (MBA em Gestão de Sistemas de Informação) – Universidade Católica de Brasília, Brasília, 2003.

¹⁴⁵ VALOIS, Ú.; ALMEIDA, A. T. Modelo de apoio à decisão multicritério para terceirização de atividades produtivas baseado no método SMARTS. **Produção**, v. 19, n. 2, p. 249-260, 2009. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0103-65132009000200003>. Acesso em: 02 jun. 2024.

sendo que o contrato de trabalho com o colaborador terceirizado deverá observar as normas da Consolidação das Leis Trabalhistas, podendo o contrato ser por prazo determinado. Caso haja algum descumprimento do contrato de terceirização, a empresa prestadora do serviço poderá sofrer penalidades previstas no contrato. Além disso, não há qualquer vínculo entre a empresa tomadora e os colaboradores contratados pela terceirizada.

2.3.2.2. Terceirização no setor público com ênfase no Poder Judiciário

Segundo Reis, nas empresas públicas e no governo, a terceirização foi uma solução encontrada para vencer a grande burocracia para contratação de pessoal. Quando se pensa em contratar um determinado número de funcionários, desde a aprovação de um edital de concurso, até se ter o servidor treinado, pode levar dois anos. Esse tempo torna-se impossível para qualquer gestão de negócio. Isso sem contar as leis que regem o funcionalismo público, seu regime de contrato, que fazem a máquina governamental lenta e desatualizada em relação ao mercado¹⁴⁶.

No âmbito do Poder Judiciário, o contrato de terceirização ocorre quando o Tribunal de Justiça (tomador) contrata empresas externas para realizar determinadas atividades ou serviços que não fazem parte das funções principais do sistema Judiciário. Esses contratos abarcam serviços como limpeza, segurança, copeiragem, manutenção de instalações, tecnologia da informação, entre outros.

Para Reis, a Constituição da República Federativa preceitua a contratação de serviços pela Administração Pública. Regulamentando o inciso XXI, do artigo 37, da Carta Magna¹⁴⁷, e a Lei de Licitações e Contratos Administrativos (Lei nº

¹⁴⁶ REIS, Luciano Elias. Terceirização na Administração Pública: breves reflexões críticas. **Revista Eletrônica - Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, v. 4, n. 35, p. 113-122, 2014. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/92993/2014_reis_luciano_terceirizacao_administracao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 1 jun. 2024.

¹⁴⁷ Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: (...) XXI - ressalvados os casos especificados na legislação, as obras, serviços, compras e alienações serão contratados mediante processo de licitação pública que assegure igualdade de condições a todos os concorrentes, com cláusulas que estabeleçam obrigações de pagamento, mantidas as condições efetivas da proposta, nos termos da lei, o qual somente permitirá as exigências de qualificação técnica e econômica indispensáveis à garantia do cumprimento das obrigações.

14.133/2021) que dispõe sobre a possibilidade de licitação para prestadores de serviços¹⁴⁸.

É importante destacar que a terceirização na Administração Pública somente poderá ocorrer para serviços relacionados à atividade-meio. A atividade-fim deverá necessariamente ser desempenhada por um servidor ou um empregado especificamente contratado para este mister¹⁴⁹.

No Poder Judiciário, comumente as contratações ocorrem para serviços de recepção, limpeza, copeiragem, secretariado, segurança, etc. Além disso, conforme verificou-se em reunião realizada por esta pesquisadora e as empresas terceirizadas do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás, via de regra, as empresas contratadas prestam apenas serviços ao Poder Público – tomador do serviço¹⁵⁰.

Visto isso, pode-se dizer que, em linhas gerais, os contratos devem respeitar a legislação vigente, especialmente a Lei de Licitações e todos os seus requisitos.

Todavia, para o Poder Judiciário, há requisitos acrescentados pelo Conselho Nacional de Justiça que devem ser atendidos em todas as contratações. Para a pesquisa em questão, tem-se a determinação específica oriunda do CNJ que, na linha de tudo o que foi tratado até o presente momento, estabeleceu, na Resolução nº 401/2021, em seu artigo 10º que:

Art. 10º - Os contratos de terceirização firmados no âmbito do Poder Judiciário devem conter cláusula que preveja a comprovação periódica do cumprimento da política de empregabilidade estabelecida no art. 93 da Lei nº 8.213/1991¹⁵¹.

¹⁴⁸ REIS, Luciano Elias. Terceirização na Administração Pública: breves reflexões críticas. **Revista Eletrônica - Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, v. 4, n. 35, p. 113-122, 2014. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/92993/2014_reis_luciano_terceirizacao_administracao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 1 jun. 2024.

¹⁴⁹ REIS, Luciano Elias. Terceirização na Administração Pública: breves reflexões críticas. **Revista Eletrônica - Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, v. 4, n. 35, p. 113-122, 2014. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/92993/2014_reis_luciano_terceirizacao_administracao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 1 jun. 2024.

¹⁵⁰ Atas das reuniões realizadas pela pesquisadora, em anexo.

¹⁵¹ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 401, em 16 de junho de 2021**. Dispõe sobre o desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares, e regulamenta o funcionamento de unidades de acessibilidade e inclusão. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3987>. Acesso em: 6 fev. 2022.

Desse modo, conforme o dispositivo acima, percebe-se que a via da terceirização, em que pese não necessariamente inclua o trabalhador nos quadros do Poder Judiciário, pode contribuir de modo significativo com as oportunidades a serem oferecidas às pessoas com deficiência. Por isso, é importante a pesquisa empírica, descritiva e analítica que será abordada nas seções seguintes, a fim de verificar se há ou não o atendimento quanto à exigência prevista pelo CNJ.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Inicialmente, importante reiterar que a problemática inaugural deste trabalho originou-se após alguns anos de atuação desta pesquisadora com a temática das pessoas com deficiência, a qual, inclusive, a levou a idealizar projeto, hoje programa institucionalizado junto ao Tribunal de Justiça de Goiás, denominado COMVIVER, em que se observou as grandes dificuldades – barreiras, por aquelas enfrentadas para o ingresso no mercado de trabalho, podendo-se citar: grau de escolaridade insuficiente; ausência de treinamento concedido pelas empresas e órgãos públicos às pessoas com deficiência; preconceitos de variadas ordens, especialmente quanto à ideia de que pessoas com deficiência são incapazes; ausência de política de diversidade, falta de apoio dos familiares em casos de recebimento de benefícios governamentais, etc.

Sendo assim, no intuito de se verificarem as situações de ingresso laboral das pessoas com deficiência no Poder Judiciário, a pesquisa empírica surgiu como alavancagem na busca de respostas a diversas indagações, principalmente a que norteou este trabalho, qual seja: **“como as pessoas com deficiência podem ser devidamente incluídas no mercado de trabalho de forma remunerada, especialmente no Poder Judiciário?”**.

As hipóteses iniciais, com base em vivência e observação prática da pesquisadora no dia a dia com o tema e com base em dados públicos já mencionados no decorrer do texto (CNJ; IBGE; Ministério do Trabalho), se deram no sentido de que as pessoas com deficiência não são devidamente incluídas no poder Judiciário; quando se trata do exercício de atividades remuneradas, a exclusão das pessoas com deficiência é ainda mais acentuada no Poder Judiciário; caso fossem previstas cláusulas de empregabilidade de pessoas com deficiência nos contratos de empresas terceirizadas, com efetiva fiscalização pelo Judiciário, aumentar-se-iam as vagas; a inclusão laboral de pessoas com deficiência pelo Poder Judiciário concretiza um dos papéis sociais (talvez um dos papéis) da instituição; o art. 10º, da Resolução nº 401, do CNJ não é fiscalizado e, tampouco, é atendido a contento pela maioria dos tribunais de justiça do País; o atendimento e a fiscalização deste dispositivo contribuem com a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Somado a isso, o fato de o ingresso ordinário nos quadros do Poder Judiciário se dar pela via do concurso público e por este abranger número ínfimo de

peças com deficiência através da reserva de cotas, demonstra, como já destacado nas seções anteriores, que a via do concurso público não detém caráter inclusivo, seja porque submete pessoas com diferentes aptidões e/ou deficiências as mesmas provas de cunho intelectual e/ou de títulos e/ou física.

Nesse diapasão, na busca de formas alternativas de ingresso laboral de pessoas com deficiência no Poder Judiciário e após estudo destas, chegou-se à análise da Resolução nº 401, do CNJ, que estabelece política de empregabilidade às empresas terceirizadas contratadas pelo Poder Judiciário.

Com isso, verificou-se importante nicho de inclusão o que toca às contratações de pessoas com deficiência pelas empresas terceirizadas que mantenham contratos com o Poder Judiciário, de modo que a pesquisa empírica se destinou a coletar os dados atuais quanto a esta política para que se possa verificar em que situação o Judiciário se encontra, bem como, sendo o caso, verificar-se formas de concretização desta política.

Especificamente quanto à metodologia, como já introduzido na seção inaugural deste trabalho, após a exposição teórica baseada em pesquisas bibliográficas, documentais e jurisprudenciais, a pesquisa empírica propriamente dita será apresentada nos tópicos seguintes.

Segundo Pessoa¹⁵²,

A pesquisa empírica é uma abordagem científica que visa coletar dados observáveis e mensuráveis através de métodos e técnicas de pesquisa; é uma abordagem que busca explicar ou entender fenômenos do mundo real através da coleta de dados concretos, em vez de se basear em teorias ou ideias pré-concebidas. De acordo com a epistemologia empirista, a fonte do conhecimento é a experiência sensorial, ou seja, o conhecimento é adquirido a partir da observação do mundo ao nosso redor. Dessa forma, a pesquisa empírica é uma abordagem que se baseia em evidências e fatos observáveis, em oposição a abordagens filosóficas ou especulativas. Uma das principais características da pesquisa empírica é a utilização de métodos sistemáticos e padronizados de coleta de dados, a fim de minimizar a subjetividade e maximizar a validade dos resultados.

Para a pesquisa em comento, o recorte espacial abrange um Tribunal de Justiça Estadual de cada uma das cinco regiões do país e do Distrito Federal para que

¹⁵² PESSOA, Olívia. Pesquisa empírica: o que é. **Apresentação de Power Point**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/03/pesquisa-empirica-olivia-pessoa.pdf>. Acesso em: 20 maio 2024.

se obtenha uma visão ampla do tema relacionado ao dever de contratação de pessoas com deficiência pelas empresas terceirizadas contratadas pelo Poder Judiciário. Somado a isso, em que pese a relevância de se pesquisar em todos os tribunais estaduais brasileiros, as limitações de tempo para a busca e análise de dados para a apresentação neste programa de mestrado profissional justificam o recorte mencionado.

Quanto aos estados pesquisados, foram eleitos tribunais de portes diferentes espalhados pelo Brasil, no intuito de se ter uma visão geral e ampla. São eles: região Centro-Oeste: Goiás, por ser o estado em que a pesquisadora exerce a magistratura; Nordeste: Sergipe, por ser o menor tribunal de justiça do país; região Norte: Manaus, por ser o maior tribunal de justiça do país em extensão geográfica; região Sul: Rio Grande do Sul, por ser o estado com maior número de processos; região Sudeste: São Paulo, por ser o maior tribunal de justiça do país em número de processos e de jurisdicionados; e Distrito Federal, por se tratar do tribunal de justiça da capital federal.

Além dos seis estados acima, a pesquisa foi realizada junto aos tribunais regionais federais de cada uma das regiões do Brasil, tendo sido todos abarcados (TRF1; TRF2; TRF3; TRF4; TRF5 e TRF6), configurando a abrangência nacional buscada na presente pesquisa.

Quanto às estratégias, utilizou-se da pesquisa quantitativa em um primeiro momento, em que se buscaram os dados relacionados à quantidade de servidores efetivos; à quantidade de empregados terceirizados e à quantidade de empregados terceirizados com deficiência.

Além disso, buscaram-se repostas às indagações referentes ao atendimento ou não da exigência prevista no artigo 10º, da Resolução 401¹⁵³, do CNJ: “Os contratos de terceirização firmados no âmbito do Poder Judiciário devem conter cláusula que preveja a comprovação periódica do cumprimento da política de empregabilidade estabelecida no art. 93 da Lei nº 8.213/1991” e, ainda, se há fiscalização em caso de existência da cláusula nos contratos.

¹⁵³ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 401, em 16 de junho de 2021**. Dispõe sobre o desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares, e regulamenta o funcionamento de unidades de acessibilidade e inclusão. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3987>. Acesso em: 6 fev. 2024.

Tais dados, que serão detalhados na seção seguinte, foram coletados mediante envio de ofício aos presidentes dos tribunais pesquisados, enviados para os endereços eletrônicos de cada órgão, no dia 09 de abril de 2024, e têm o objetivo de mostrar a situação atual do Poder Judiciário no tocante a esta política de empregabilidade por meio de um panorama geral.

Posteriormente, realizou-se a análise qualitativa de ações que têm sido desenvolvidas pelo Tribunal de Justiça de Goiás, uma vez que se trata do tribunal do qual faz parte a pesquisadora, o que facilitou o acesso aos dados. Além disso, pelo prazo exíguo do presente programa de mestrado profissional, o acesso e análise aos dados referentes aos demais tribunais pesquisados sob o aspecto qualitativo poderiam tornar demasiado extensa a presente pesquisa. Todavia, frisa-se que se trata do início de um caminho de análises qualitativas relacionadas ao tema e que objetivam impulsionar trabalhos futuros na busca de maior inclusão e acessibilidade de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho.

A análise qualitativa realizou-se por meio da Comissão Permanente de Inclusão e Acessibilidade, em conjunto com a presidência do órgão, na busca de ampliar os caminhos de acesso e inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência. Isso para que o Poder Judiciário contribua de modo mais satisfatório com esta política inclusiva, uma vez que, como já dito em seções anteriores, a forma convencional de reserva de cotas em concurso público não supre a necessidade, sendo que a via da terceirização se mostra como uma maneira de se ter mais inclusão real de pessoas com deficiência no trabalho.

Reitera-se que se trata de matéria que constitui política pública do Conselho Nacional de Justiça, além de ser imprescindível para que o ser humano alcance autonomia financeira e social, autoestima, segurança pessoal, ou seja, dignidade.

Ao final, pretende-se demonstrar com a análise dos dados obtidos a situação atual atinente ao tema da empregabilidade das pessoas com deficiência pelas empresas terceirizadas contratadas, bem como, sendo o caso, medidas que devam ser adotadas de acordo com as respostas prestadas pelos tribunais de justiça e Federais nas diversas regiões do Brasil.

4 PESQUISA DESCRITIVA E ANALÍTICA: A REALIDADE DO INGRESSO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO JUDICIÁRIO

Após o desenvolvimento teórico sobre os direitos das pessoas com deficiência; a abordagem histórica destes; a inclusão daquelas no mercado de trabalho, a análise da Lei de Cotas e de outras ações afirmativas, a inclusão laboral das pessoas com deficiência no Poder Judiciário em suas variadas formas e, por fim, os contratos de terceirização do poder Judiciário, a presente seção será dedicada à pesquisa empírica.

Ressalte-se, por oportuno, que a pesquisa empírica terá como foco a exigência prevista na Resolução CNJ nº 401/21, art. 10º, quanto à necessidade de que as empresas contratadas atendam à política de empregabilidade prevista na Lei de Cotas para que possam ser contratadas pelo Poder Judiciário.

Assim, será apresentado o processo para coleta de dados relativos à pesquisa empírica, bem como a apresentação dos dados colhidos pela própria pesquisadora, partindo-se para as análises e discussões, pensando primordialmente no olhar que deve ser dado ao tema do presente momento para o futuro, tudo com base nas ações já desenvolvidas e exitosas realizadas.

Nesse sentido, é importante destacar que a Resolução nº 401/2021, do Conselho Nacional de Justiça, que dispõe sobre o desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares, e regulamenta o funcionamento de unidades de acessibilidade e inclusão, em seu art. 10º, *caput*, é enfática no sentido de que “Os contratos de terceirização firmados no âmbito do Poder Judiciário devem conter cláusula que preveja a comprovação periódica do cumprimento da política de empregabilidade estabelecida no art. 93, da Lei nº 8.213/1991”.

Dessa maneira, considerando que o ato normativo foi publicado no dia 16 de junho de 2021 e com o objetivo de verificar a atual situação do Poder Judiciário Estadual e Federal e do Distrito Federal, a proposta da pesquisa foi verificar se há atendimento ou não pelas empresas terceirizadas contratadas pelo Poder Judiciário da política de empregabilidade, de acordo com o previsto pelo art. 10º da Resolução nº 401/21 do CNJ.

Além disso, o estudo visa analisar se o atendimento desta política pode contribuir com o aumento da participação das pessoas com deficiência no mercado

de trabalho e, ainda, se, com isso, pode-se tornar o Poder Judiciário mais inclusivo e acessível no aspecto laboral no intuito de se modificar uma realidade de exclusão em que esta parcela da população se encontra. Calha destacar que os dados de acesso público e já mencionados em seções anteriores demonstram o quão distante a sociedade em geral encontra-se de atingir o mínimo previsto em lei quanto ao preenchimento de vagas destinadas às pessoas com deficiência, seja pela via da reserva de vagas em concurso público, seja pela Lei de Cotas.

Somado a isso, pretende-se a obtenção de respostas a outros questionamentos que trarão dados empíricos concretos: “Os tribunais têm cumprido com a determinação contida no art. 10º, da Resolução nº 401, do CNJ?”; “Como têm sido realizadas as fiscalizações em relação à comprovação de atendimento da Lei de Cotas pelas empresas contratadas pelo Poder Judiciário?”; “Quantos empregados terceirizados trabalham em cada tribunal?”; “Quantas pessoas com deficiência são contratadas pelas empresas terceirizadas deste Tribunal? (caso exista a informação).

Para tanto, no próximo subitem será desenvolvida a pesquisa quantitativa.

4.1. Pesquisa Quantitativa: o ingresso de pessoas com deficiência no Poder Judiciário do Brasil através da terceirização

Nessa perspectiva, para compreender a metodologia de pesquisa, bem como os dados colhidos, serão utilizados os procedimentos metodológicos da pesquisa quantitativa que, de acordo com Richardson (1999, p. 70)¹⁵⁴:

se caracteriza por utilizar a quantificação nos processos de coleta e tratamento das informações, intencionando a precisão dos resultados e evitando distorções de análise e interpretação. Assim, esse método se caracteriza pelo emprego da quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas, desde as mais simples como percentual, média, desvio-padrão, às mais complexas, como coeficiente de correlação, análise de regressão, etc.

A pesquisa quantitativa, portanto, é o método utilizado quando existe a necessidade de quantificar as respostas no processo de análise de um determinado problema, o que é o caso, em que se busca saber quantos tribunais, em um total de 12 pesquisados, atenderam ao previsto no artigo 10º, da Resolução CNJ nº 401/2021,

¹⁵⁴ RICHARDSON, Roberto Jerry. **Pesquisa social: métodos e pesquisa**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

que determina que todos os contratos de terceirização do Poder Judiciário devem conter cláusula exigindo que a empresa contratada cumpra com a política de empregabilidade prevista no art. 93 da Lei 8.213/1991¹⁵⁵. Também serão coletados dados referentes ao número total de servidores de cada Tribunal; o número de servidores terceirizados e o número de empregados terceirizados com deficiência.

Quanto à indagação do item 4, qual seja: “Sendo positiva a resposta ao item 3, se há fiscalização por parte de cada Tribunal quando a empresa contratada não comprova que está cumprindo com a política de empregabilidade”, trata-se de análise mista, quantitativa em um primeiro momento, no sentido de se saber se há ou não fiscalização e qual o percentual de tribunais pesquisados atendem à exigência. Em um segundo momento, pode-se falar em análise qualitativa, em que se busca saber o que tem sido feito pelo tribunal em caso de desatendimento da cláusula, o que será demonstrado no subitem seguinte.

No tocante à pesquisa qualitativa, é aquela que não se pode mensurar apenas com números e dados obtidos por meio de um questionário, por exemplo. É uma pesquisa focada em entender aspectos mais subjetivos, como comportamentos, ideias, pontos de vista, entre outros¹⁵⁶.

Para tanto, foi elaborado questionário pela pesquisadora, que foi enviado, mediante ofício direcionado aos presidentes dos tribunais de justiça dos estados do Rio Grande do Sul (TJRS), São Paulo (TJSP), Goiás (TJGO), Amazonas (TJAM), Sergipe (TJSE) e o Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios (TJDFT), bem como para cada um dos tribunais regionais federais brasileiros.

A escolha pelo recorte espacial nacional e por amostragem foi devidamente explicitada, na seção 3, e se deu, resumidamente, para viabilizar uma visão ampla e geral da situação atual do país no que concerne à Justiça Estadual. Frise-se que entre os tribunais escolhidos, encontram-se: o maior tribunal de justiça do país em número de processos e número de servidores (TJSP); o menor tribunal de justiça do país em número de processos e de servidores (TJSE); o maior em extensão geográfica (TJAM); o de maior número de processos e servidores da região sul (TJRS), o tribunal

¹⁵⁵ BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 26 jun. 2024.

¹⁵⁶ PESQUISA qualitativa e quantitativa: qual é a melhor opção? **MindMiners**, 14 jun. 2022. Disponível em: <https://mindminers.com/blog/pesquisa-qualitativa-quantitativa/>. Acesso em: 14 jun. 2024.

de que faz parte a pesquisadora (TJGO) e, por fim, o do Distrito Federal. Quanto aos tribunais regionais federais, pelo número ser menor, foi possível pesquisar-se em todos.

As perguntas consistiram em: “Quantos servidores ativos têm neste Tribunal?”; “Quantos são servidores terceirizados?”; “Nos contratos de terceirização há cláusulas exigindo o cumprimento de cotas para pessoas com deficiência?”; “Caso a resposta anterior seja positiva, responda. Há fiscalização quanto ao cumprimento das cotas por parte deste Tribunal em relação às empresas terceirizadas?”; “Quantas pessoas com deficiências são contratadas pelas empresas terceirizadas deste Tribunal? (caso exista a informação)”.

O objetivo dos questionamentos foi, de fato, compreender, empiricamente, como os tribunais de Justiça do Brasil estão materializando as determinações do CNJ, no sentido de promover a política de empregabilidade das pessoas com deficiência.

Um fator importante para a pesquisa foi que, dos 12 tribunais pesquisados, 10 responderam aos questionamentos¹⁵⁷, o que configura 83,33% de atendimento e demonstra a credibilidade da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados, instituição da qual faz parte a pesquisadora. As respostas também demonstraram as preocupações dos tribunais do Brasil com o tema tratado detalhadamente por parte do Conselho Nacional de Justiça que, de forma profissional, vem cumprindo com seus objetivos constitucionais.

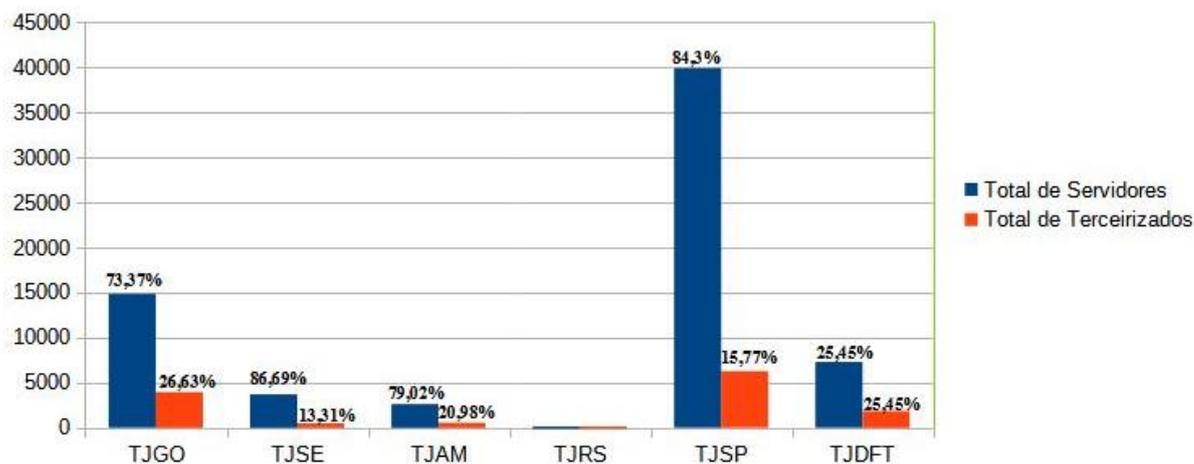
Especificamente em relação à pesquisa empírica, no que se refere aos questionamentos estabelecidos nos itens ‘1 e 2’, quais sejam, “Quantos servidores ativos têm neste Tribunal? E quantos são servidores terceirizados?”, os 10 tribunais que atenderam à pesquisa responderam sem dificuldade por se tratar de dados objetivos que são facilmente verificáveis pelos setores administrativos de cada tribunal.

Com tais dados, pode-se observar as diferenças existentes referentes à questão do número de pessoas trabalhando nos variados estados, a depender da região e do porte do tribunal. Nesse particular, São Paulo possui 39.875 servidores no quadro e 6.288 empregados terceirizados; Goiás possui 14.835 servidores ativos (tabela, em anexo, fornecida pelo Núcleo de Sustentabilidade do Tribunal de Justiça de Goiás) e 3.951 empregados terceirizados; Sergipe possui 3.705 servidores ativos

¹⁵⁷ O Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul e o TRF da 2ª Região não responderam ao questionário.

e 493 terceirizados; o Distrito Federal possui 7.293 servidores efetivos ativos e 1.856 terceirizados; o Amazonas possui 2.622 efetivos e 550 terceirizados. O Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul não apresentou respostas à pesquisa. Para melhor observação dos dados apresentados, segue o gráfico:

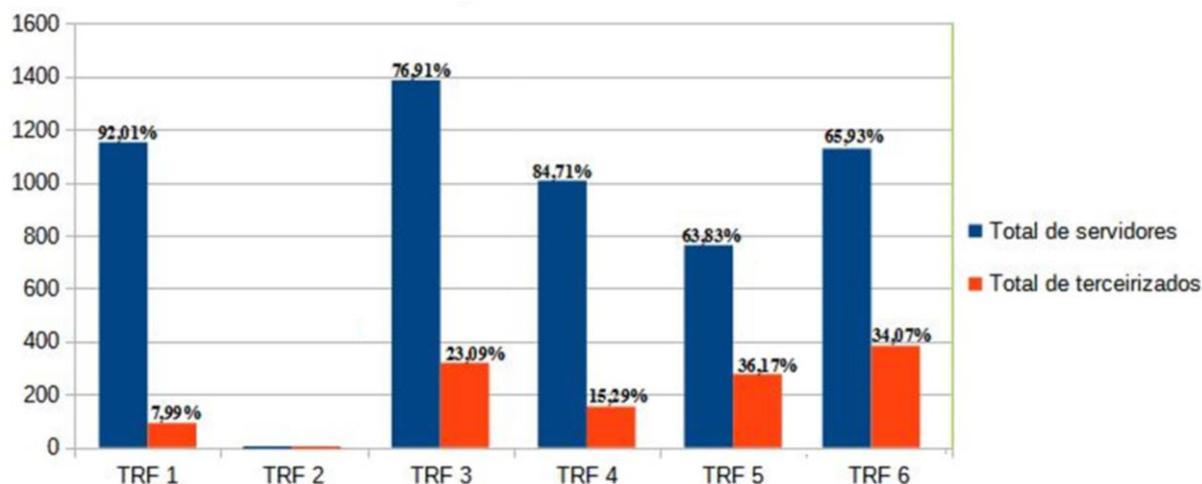
Gráfico 1 – Total de servidores da Justiça Estadual.



Fonte: elaboração própria.

Nos tribunais regionais federais, o TRF1 possui 1.151 servidores efetivos e 92 terceirizados; o TRF2 não apresentou respostas à pesquisa; o TRF3 possui 1.386 servidores efetivos e 320 terceirizados; o TRF4 1.007 servidores efetivos e 154 terceirizados; o TRF5 conta com 763 servidores efetivos e 276 terceirizados e, por fim, o TRF6 possui 2.056 servidores efetivos e 725 terceirizados. Para melhor observação dos dados apresentados, segue o gráfico.

Gráfico 2 – Total de servidores da Justiça Federal.



Fonte: elaboração própria.

Diante de tais dados quantitativos, percebe-se que a proporção de servidores terceirizados é elevada e alcança o patamar que varia de 13 até mais de 26% quando se fala em Justiça Estadual (TJSP: 15,76%; TJGO: 26,63%; TJSE: 13,30%; TJDFT: 25%; TJAM: 20,97%). Já nos Federais, o percentual é mais variável ainda e vai de menos de 10% até quase 40% de servidores terceirizados contratados (TRF1: 8%; TRF2: não respondeu; TRF3: 23%; TRF4: 15,29%; TRF5: 39%; TRF6: 35,25%). Ou seja, trata-se de número elevado de trabalhadores que prestam serviços ao Poder Judiciário e que são contratados mediante a terceirização.

No tocante aos itens 3 e 4, cujas perguntas consistem em: “3. Nos contratos de terceirização há cláusulas exigindo o cumprimento de cotas para pessoas com deficiência?”; “4. Caso a resposta anterior seja positiva, responda. Há fiscalização quanto ao cumprimento das cotas por parte deste Tribunal em relação às empresas terceirizadas?”, seguem as seguintes respostas:

O TJSP respondeu ao item “3” que a exigência está sendo inserida nos próximos editais de licitação que serão publicados em 2024, sendo que a resposta ao item “4” foi: “Ainda não houve efetiva implantação para iniciar a fiscalização das cotas”.

O TJGO respondeu “Sim” ao item 3; ao item 4: “Sim, há fiscalização quanto ao cumprimento das cotas para pessoas com deficiência por parte do Tribunal em relação às empresas terceirizadas. No entanto, apesar dessa fiscalização, o número de pessoas com deficiência efetivamente contratadas por essas empresas ainda é pequeno”.

Analisando-se a resposta, constata-se que, apesar de ter sido informado que há fiscalização, esta não foi explicitada, não tendo restado claro se há ou não consequência à empresa que não esteja em conformidade com a política de empregabilidade.

O TJSE respondeu “Não” ao item 3, restando prejudicado o item 4.

OTJDFT apresentou as seguintes respostas: item 3: “Sim. Em todos os contratos de terceirização regidos pela Lei nº 14.133/2021 há cláusula exigindo da contratada o cumprimento da reserva de cargos prevista em lei para pessoa com deficiência ou para reabilitado da Previdência Social e para aprendiz, nos termos do inciso XVII do art. 92 da Lei 14.133/2021 e do art. 429 da CLT”; ao item 4: “De acordo com levantamento realizado, a fiscalização quanto ao cumprimento da reserva de cargos é realizada em uma parcela dos contratos de terceirização firmados com o TJDFT”.

Ante a resposta apresentada, percebe-se que se faz importante o prosseguimento das análises qualitativas em trabalhos futuros, a fim de serem analisadas as condutas adotadas pelo tribunal do TJDFT em caso de desatendimento das cláusulas relacionadas à política de empregabilidade.

Por sua vez, o TJAM respondeu “Sim” a ambos os questionamentos (3 e 4), sendo que, quanto ao item 4 a resposta foi: “informo que corre o processo administrativo 2024/000010192-00 para regularizar o procedimento de fiscalização do cumprimento de cotas e, além disso, as empresas comprovam o atendimento por autodeclaração.

Diante da resposta, observa-se que há ação em andamento na busca de regularizar a fiscalização. Todavia, informa o tribunal que aceita a autodeclaração, o que pode gerar incerteza quanto aos dados fornecidos, uma vez que a forma mais segura seria a baseada em documentações e certidões dos órgãos competentes.

O TRF1, ao item 3, apresentou a seguinte resposta: “Nos contratos mais novos, a partir de fevereiro/2024, já existe como padrão a cláusula contratual seguinte:

3.1.17. Encaminhar ao Contratante, dentro dos seis primeiros meses de vigência do contrato, a relação nominal dos colaboradores alocados na prestação dos serviços que atendem a condição prevista no inciso II do art. 93 da Lei nº 8.213/1991 e art. 10 da Resolução nº 401/2021-CNJ, mantendo esse quantitativo durante toda a execução contratual.

No entanto, verifica-se que a cláusula possui caráter geral. Não se trata de exigir cumprimento de cotas, até porque a cota refere-se a todo o quadro de funcionários das empresas, e não apenas ao contrato mantido com o TRF1. A fiscalização do cumprimento de cotas, portanto, escapa à competência de fiscalização deste Tribunal”.

Complementando, respondeu ao item 4:

A fiscalização do atendimento ao artigo 93 da Lei 8.213/1991 é realizada por meio da consulta, quando da prorrogação anual do contrato, à Certidão de Regularidade na Contratação de Pessoas com Deficiência e Reabilitados da Previdência Social¹⁵⁸. Também é praxe o envio de ofício às empresas contratadas solicitando a relação nominal de prestadores que atendem à condição prevista no inciso II do art. 93 da Lei 8.213/1991 e art. 10 da Resolução 401/2021-CNJ. No entanto, trata-se de informação acerca dos prestadores de serviços lotados no TRF1. Como já mencionado na questão anterior, a fiscalização do cumprimento de cotas como um todo, escapa à competência de fiscalização deste tribunal.

Com base nas respostas prestadas pelo TRF1, extrai-se que o tribunal menciona que exige as certidões comprobatórias, mas que isso não significa que o fato de possuir poucos empregados com deficiência no próprio tribunal significa que deveria adotar fiscalização extra, pois entende que a empresa deve cumprir com a cota entre o total de seus empregados.

No tocante a esta justificativa, de fato, o atendimento da cota pela empresa não significa, necessariamente, que os empregados desta estarão prestando serviços dentro do tribunal contratante.

Porém, conforme se verá, na seção seguinte, em análise qualitativa, o número de pessoas com deficiência ora existente nos tribunais é insignificante, o que sugere o não atendimento das cotas pelas empresas, pois os empregados destas, via de regra, são os que estão inseridos nos órgãos públicos, de modo que a coleta de dados quantitativa de percentual ínfimo de pessoas com deficiência trabalhando nos órgãos públicos (Poder Judiciário nesta pesquisa) demonstra, em tese, que se carece de política inclusiva em ambos os lados – tomadores e prestadores de serviço.

Por isso, entende-se que deve o tribunal fiscalizar o atendimento das cotas pelas empresas, conforme determinação do CNJ, assim como trabalhar em políticas institucionais que colaborem com mais inclusão no âmbito laboral.

¹⁵⁸ Disponível em: <https://certidoes.sit.trabalho.gov.br/pcdreab>. Acesso em: 2 jul. 2024.

Por sua vez, o TRF2 não apresentou respostas à pesquisa. O TRF3 respondeu “não” ao item 3 e, quanto ao 4, “informa que não há cláusula exigindo o cumprimento das cotas”. Os TRFs 4 e 5 apresentaram a resposta “Não” ao item 3, tendo restado prejudicado o item 4.

Por fim, o TRF6 respondeu ao item 3 que:

Em grande parte das contratações dos últimos anos, encontra-se prevista a seguinte cláusula “Nos contratos de terceirização firmados no âmbito do Poder Judiciário é exigida a comprovação periódica do cumprimento da política de empregabilidade estabelecida no art. 93 da Lei nº 8.213/1991 pela contratada”.

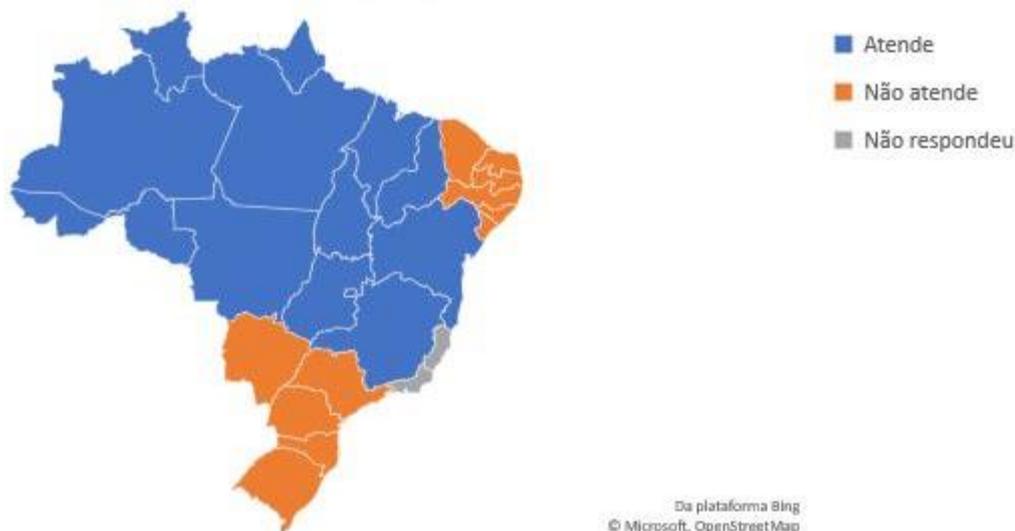
Prosseguindo, respondeu ao item 4 que: “Sim, periodicamente é feita a fiscalização, como demonstrado na efetuada neste exercício no Pae 0003579-66.2024.4.06.8000”.

Nesse caso, observa-se que não há dados específicos relacionados à presença ou não da cláusula e a partir de quando, tendo sido mencionado “nos últimos anos”, “grande parte das contratações”, o que dificulta a análise segura relacionada à política de empregabilidade exigida pelo CNJ e corrobora as observações já mencionadas em relação aos demais tribunais pesquisados.

Quanto à fiscalização, a resposta é positiva e remete a um procedimento administrativo de nº 003579-66.2024.4.06.8000, ao qual não se obteve acesso durante a pesquisa. Tentou-se contato telefônico com o setor responsável, sem sucesso, e, por conta do prazo para a finalização do programa de mestrado, não foi possível analisar o modo como é feita a fiscalização no TRF6. Ainda, o tribunal em questão sequer possui o número exato de empregados terceirizados com deficiência. No entanto, assim como se pretende dar continuidade às análises qualitativas de dados dos demais tribunais pesquisados sob o aspecto quantitativo, o processo administrativo mencionado possivelmente seja analisado em pesquisas futuras.

Considerando-se os dados apresentados, observa-se, primeiramente, que, dos tribunais de justiça estaduais pesquisados, os de Goiás, Distrito Federal e Amazonas responderam que inseriram a cláusula exigindo que as empresas terceirizadas comprovem periodicamente que atendem à política de empregabilidade prevista na Lei de Cotas. Já o de São Paulo respondeu que ainda não inseriu, mas que nos contratos a serem realizados ou renovados a partir de 2024, haverá a cláusula em questão. O Tribunal de Sergipe não conta com a cláusula em seus contratos,

Gráfico 4 – Atendimento ao artigo 10º da Resolução nº 401-CNJ – tribunais regionais federais.



Fonte: elaboração própria.

No tocante à fiscalização, de acordo com o item 4 do questionário e conforme as respostas acima descritas, verificou-se que, na Justiça Estadual, mesmo nos tribunais que responderam que exercem a fiscalização, esta não foi descrita, limitando-se os tribunais a mencionar que “a fiscalização ocorre em parte dos contratos” (TJDFT); que “há expediente administrativo tratando do assunto, mas que o Tribunal aceita a simples declaração unilateral da empresa” (TJAM); que

há fiscalização quanto ao cumprimento das cotas para pessoas com deficiência por parte do Tribunal em relação às empresas terceirizadas. No entanto, apesar dessa fiscalização, o número de pessoas com deficiência efetivamente contratadas por essas empresas ainda é pequeno (TJGO).

Com isso, vê-se que não há informação sobre algum tipo de consequência em caso de não atendimento da política de cotas pelas empresas contratadas. Nesse ponto, se poderia falar em: prazo para regularizar; não renovação de contrato; realização de distrato, entre outras consequências, o que não foi mencionado por nenhum dos tribunais pesquisados. Na prática, vê-se que não há fiscalização efetiva ou planejamento para que esta ocorra, conforme se visualizou nos mapas acima.

Quando se passa à análise da Justiça Federal, verificou-se que o TRF1 mencionou que exige alguns documentos dos contratados, mas entende que tal fiscalização não é da competência do Poder Judiciário. Frise-se que a fiscalização efetiva seria um passo importante para que se pudesse falar em um atendimento da

política de empregabilidade. Por sua vez, o TRF6 mencionou que a fiscalização é feita periodicamente, como demonstrado no Pae 0003579-66.2024.4.06.8000, ao qual não se teve acesso, como acima referido.

Nesse particular, cabe destacar que, segundo matéria veiculada na Revista Consultor Jurídico (CONJUR), em 21 de março de 2022, o “Poder público tem dever de fiscalizar execução de contratos de terceirização”. Segundo consta na reportagem:

Embora a constitucionalidade do artigo 71 da Lei nº 8.666/93 (que diz que cabe às empresas contratadas pelo poder público arcar com encargos trabalhistas) tenha sido declarada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da , não há impedimento para a condenação subsidiária do Estado em caso de omissão no acompanhamento e na fiscalização da execução dos contratos de terceirização¹⁵⁹.

Nesse sentido, foi proferida decisão pelo Tribunal Superior do Trabalho em julgamento de Recurso de Revista sob o nº RR-368-68.2020.5.22.0002, em que o Estado foi condenado subsidiariamente em relação aos deveres não adimplidos pela empresa terceirizada contratada por não o ter fiscalizado¹⁶⁰.

Vê-se, pois, o quão importante é a tarefa do Poder Público – tomador do serviço, em fiscalizar o cumprimento de todas as cláusulas dos contratos de terceirização, entre as quais se incluem a prevista no artigo 10º, da Resolução nº 401, do CNJ, para que não reste configurada omissão estatal.

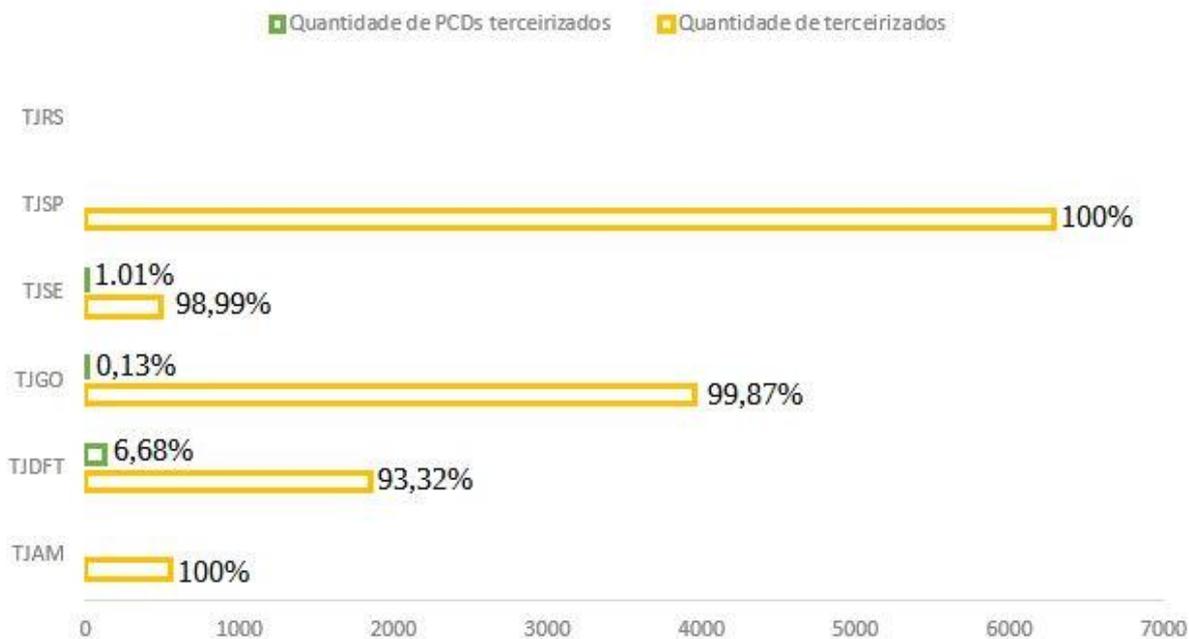
Especificamente em relação ao Poder Judiciário, o que se constata até aqui é que, de um modo geral, não há fiscalização efetiva, podendo-se considerar existir omissão da administração no tocante à fiscalização dos contratos.

Por fim, quanto ao item 5, qual seja: “Quantas pessoas com deficiência são contratadas pelas empresas terceirizadas deste Tribunal?”, obteve-se as seguintes respostas: Tribunal de Justiça de São Paulo não possui os dados; Tribunal de Justiça de Goiás possui cinco empregados terceirizados com deficiência; Tribunal de Justiça do Amazonas não apresentou os números; Tribunal de Justiça de Sergipe conta com cinco empregados terceirizados com deficiência e, por último, o Tribunal de Justiça do Distrito Federal respondeu que possui 124 empregados terceirizados com deficiência.

¹⁵⁹ SANTOS, Rafa. Poder público tem dever de fiscalizar execução de contratos de terceirização. **Revista Conjur**, 21 mar. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-mar-21/poder-publico-dever-fiscalizar-contratos-terceirizacao>. Acesso em: 13 jun. 2024.

¹⁶⁰ SANTOS, Rafa. Poder público tem dever de fiscalizar execução de contratos de terceirização. **Revista Conjur**, 21 mar. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-mar-21/poder-publico-dever-fiscalizar-contratos-terceirizacao>. Acesso em: 13 jun. 2024.

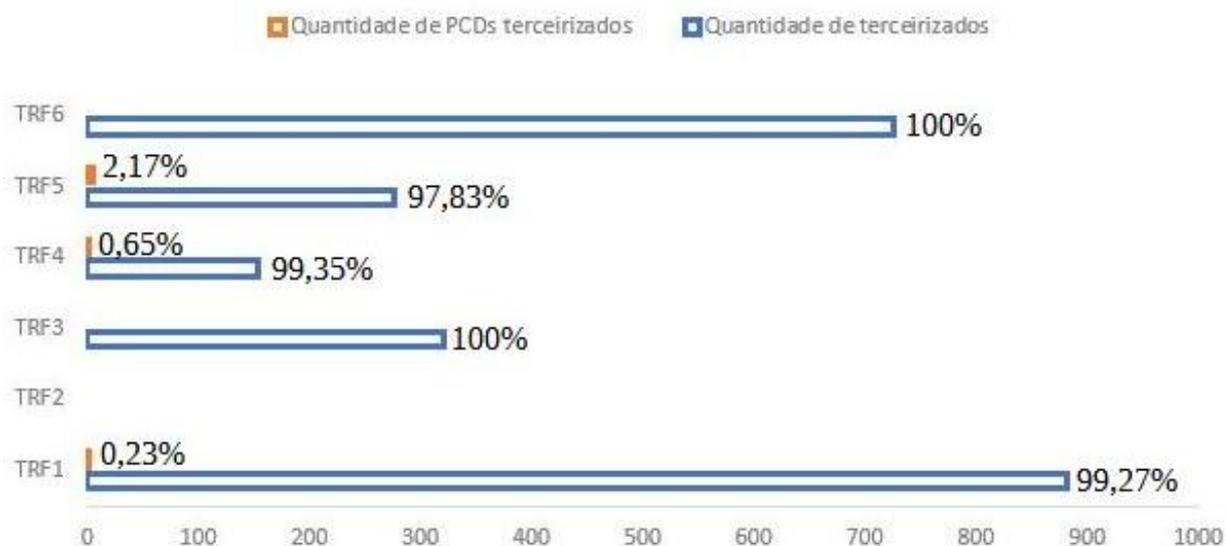
Gráfico 5 – Comparação entre servidores terceirizados em geral e terceirizados PCDs – tribunais estaduais.



Fonte: elaboração própria.

Nos tribunais regionais federais, as respostas ao item 5 foram: Tribunal Regional Federal da 1ª Região: dois empregados terceirizados com deficiência; da 3ª Região: nenhuma pessoa com deficiência terceirizada; da 4ª Região: um empregado terceirizado com deficiência; da 5ª Região: seis empregados terceirizados com deficiência e, por último, o Tribunal Regional Federal da 6ª Região: não possui a informação.

Gráfico 6 – Comparação entre servidores terceirizados em geral e terceirizados PCDs – tribunais regionais federais.



Fonte: elaboração própria.

Visto isso, resta claro que, assim como nos demais itens do questionário, há um percentual maior de pessoas com deficiência contratadas pelas vias da terceirização na Justiça Estadual de uma forma geral. Destaca-se o fato de que a Justiça Estadual está com um percentual acima da Justiça Federal quando se fala em inserção da cláusula obrigatória do art. 10º, da Resolução nº 401/CNJ em seus contratos e, ainda, quanto à fiscalização, alguns estados mencionaram realizá-la (Goiás, Distrito Federal, Amazonas e, em breve, São Paulo). Quanto a esta, como já referido, ainda insipiente e, na maioria dos casos, não efetiva na prática.

Contudo, os números mostram que, de certa forma, os tribunais que mencionaram existir alguma fiscalização apresentam dados melhores do que os que não realizam fiscalização.

Frisa-se que os dados referentes ao número de pessoas com deficiência contratadas pelas empresas terceirizadas em cada tribunal constou do questionário no intuito de se cotejarem tais dados com as demais respostas aos outros questionamentos, para que se obtivesse uma ideia geral sobre o tema e sobre a situação atual do Poder Judiciário nesta seara.

Isso porque o exato número de pessoas com deficiência contratadas pelas empresas terceirizadas de cada tribunal demandaria análise a ser feita por setor próprio de cada um deles quando da realização das fiscalizações aos contratos, o que

não foi objeto desta pesquisa, embora se trate de dado relevante e que, possivelmente, será buscado e analisado em pesquisa futura.

Ainda neste ponto de serem buscados os dados junto às empresas diretamente para que sejam verificadas as situações de cada uma quanto à temática da política de empregabilidade, será apresentado no subitem referente à pesquisa qualitativa em relação ao Tribunal de Justiça de Goiás, uma vez que este tribunal, do qual faz parte esta pesquisadora, por meio da Comissão Permanente de Inclusão e Acessibilidade, tem realizado ações no intuito de serem traçadas algumas rotas para que seja possível, em um futuro próximo, realizar-se maiores contratações de pessoas com deficiência pelas empresas terceirizadas.

Adentrando-se nos dados apresentados pelos tribunais de justiça dos estados, verificou-se que o TJDFT se destacou no número de contratações. Dos 1.856 empregados terceirizados, 124 são pessoas com deficiência que prestam serviços com dedicação exclusiva ao TJDFT, o que representa percentual alto se comparado com os demais: 6,68%. Isso demonstra que, embora não haja exigência legal para que o próprio tribunal cumpra com a cota prevista na Lei nº 8.213/1991 (como acima referido, a responsabilidade em cumprir a cota é da empresa, sendo que os funcionários não necessariamente estejam no Poder Judiciário, podendo estar em outros locais de trabalho ou até mesmo nas sedes administrativas das empresas), possivelmente as empresas contratadas por este tribunal ou estejam cumprindo com a política de empregabilidade, ou, ao menos, buscando alcançar de modo satisfatório esta política.

Nesse caso do TJDFT, se a obrigação da empresa é a de manter, no mínimo, o percentual previsto em lei, que vai de 1 até 5%, a depender do número de funcionários (a partir de 100), de empregados com deficiência contratados, independentemente destes prestarem serviços ao Poder Judiciário, vislumbra-se forte possibilidade de o número total de funcionários com deficiência das empresas contratadas superar o número mínimo exigido em lei, já que, dos 1.856 empregados, 124 estão prestando os serviços nas dependências do Poder Judiciário do Distrito Federal.

Nesse particular, ressalta-se que, conforme respondido pelo tribunal acima ao item 4, há fiscalização em boa parte dos contratos terceirizados, o que possivelmente agrega ao fato do número maior de funcionários terceirizados com deficiência. E fala-se possivelmente porque não foi trazida informação detalhada de

como se dá a fiscalização, embora o número evidencie que ocorre e de modo efetivo no Tribunal de Justiça do Distrito Federal.

O Tribunal de Justiça de São Paulo não possui os dados em relação ao número de empregados terceirizados com deficiência e informou que a partir das contratações de 2024 é que a cláusula será inserida, não tendo adentrado na questão da fiscalização.

O Tribunal de Justiça do Amazonas não possui dados quanto ao número de empregados terceirizados com deficiência; o do Rio Grande do Sul não apresentou resposta ao ofício enviado e reiterado, assim como às ligações telefônicas realizadas tanto para a presidência, quanto para o Centro de Estudos Jurídicos (CEJUD)¹⁶¹.

O Tribunal de Justiça de Sergipe, embora não possua a cláusula inserida em seus contratos, tampouco fiscalização, possui cinco empregados terceirizados com deficiência, o que não interfere de modo significativo na análise em tela, vez que cinco pessoas de um total de 493 empregados terceirizados, o que corresponde ao percentual de 1,01%, pode decorrer de simples casualidade e não estar vinculado a políticas inclusivas, seja por parte das empresas, seja por parte do Poder Judiciário. Agregue-se a isso que, dentre as cinco pessoas, podem estar incluídas deficiências das mais variadas modalidades, de leves a mais complexas.

Quanto ao Tribunal de Justiça de Goiás, apresentou o dado de cinco empregados terceirizados com deficiência de um total de 3.951, número que se mostra ínfimo – 0,12% tanto em termos numéricos quanto percentuais, mesmo tendo afirmado que possui a cláusula obrigatória prevista no art. 10º, da Resolução nº 401, do CNJ em seus contratos, bem como que realiza fiscalizações. Nesse particular, adentrar-se-á na análise qualitativa no subitem seguinte.

Vistos os dados acima, ao que tudo indica, trata-se de matéria que se encontra em fase embrionária. Isso porque, a partir dos dados colhidos, verifica-se que, até o momento, não há fiscalização efetiva por parte dos tribunais, ou seja, não há medida adotada pelos tribunais em caso de não atendimento da política de cotas pelas empresas.

Entretanto, percebe-se que, no caso do TJDFT, em que menciona que fiscaliza parte dos contratos, ainda que não tenha detalhado a forma com que é feita

¹⁶¹ Acredita-se que a tragédia de conhecimento público relacionada às enchentes no RS, em que houve fechamento dos órgãos públicos em geral possam ter ocasionado o não envio das respostas pelo TJRS, de forma que, em pesquisas futuras o estado em questão será novamente demandado.

a fiscalização, a pesquisa mostra que se trata do único tribunal em que o número de contratados terceirizados com deficiência mostra-se significativo, o que presume que é realizada fiscalização efetiva.

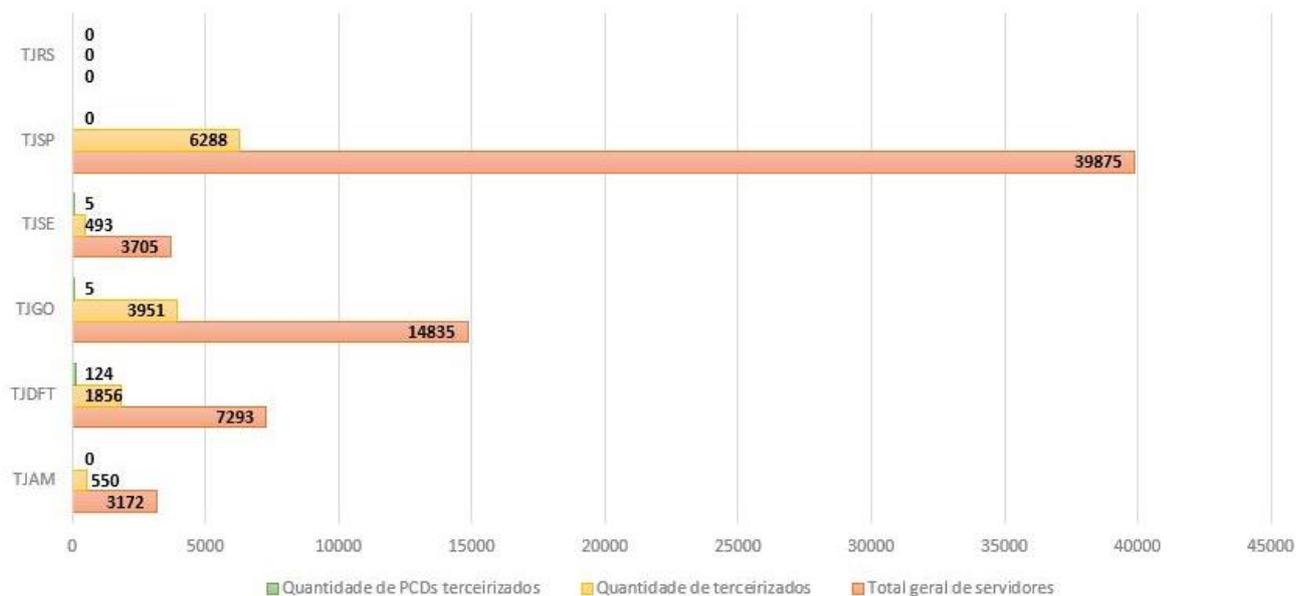
Resta demonstrado que a fiscalização se faz necessária, além de ser obrigatória de acordo com a exigência do Conselho Nacional de Justiça, uma vez que, como já dito, embora não se possa afirmar com exatidão, é forte a tendência de a existência de fiscalização efetiva relacionar-se com um maior número de empregados terceirizados com deficiência, o que acaba atendendo de modo mais satisfatório à política de empregabilidade.

Destaque-se, por oportuno, que a simples menção de existência de cláusula obrigatória de que as empresas devem comprovar periodicamente que cumprem com a política de empregabilidade, assim como a mera afirmação de que há fiscalização, não representa o cumprimento material da Resolução nº 401/2021, eis que pode ocorrer de, na prática, constar a cláusula e não se prever consequência para o descumprimento desta, o que contribui com uma impressão de se estar cumprindo com as determinações do CNJ sem que se tenha efetiva inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Por outro lado, os tribunais regionais federais, pelos dados obtidos via questionário, demonstraram que estão com índices menos inclusivos do que os Estaduais. Os números apresentados são ínfimos, como consta em parágrafos anteriores, e serão apresentados pelo gráfico abaixo, sendo que, do somatório dos números dos seis tribunais, obtém-se o total de nove empregados terceirizados com deficiência contratados. Assim, pode-se dizer que, na prática, embora a quantidade de empregados terceirizados varie de um percentual de menos de 10% até quase 40% do número total de servidores em exercício na Justiça Federal, fato é que praticamente não há contratações de pessoas com deficiência em seus diversos setores.

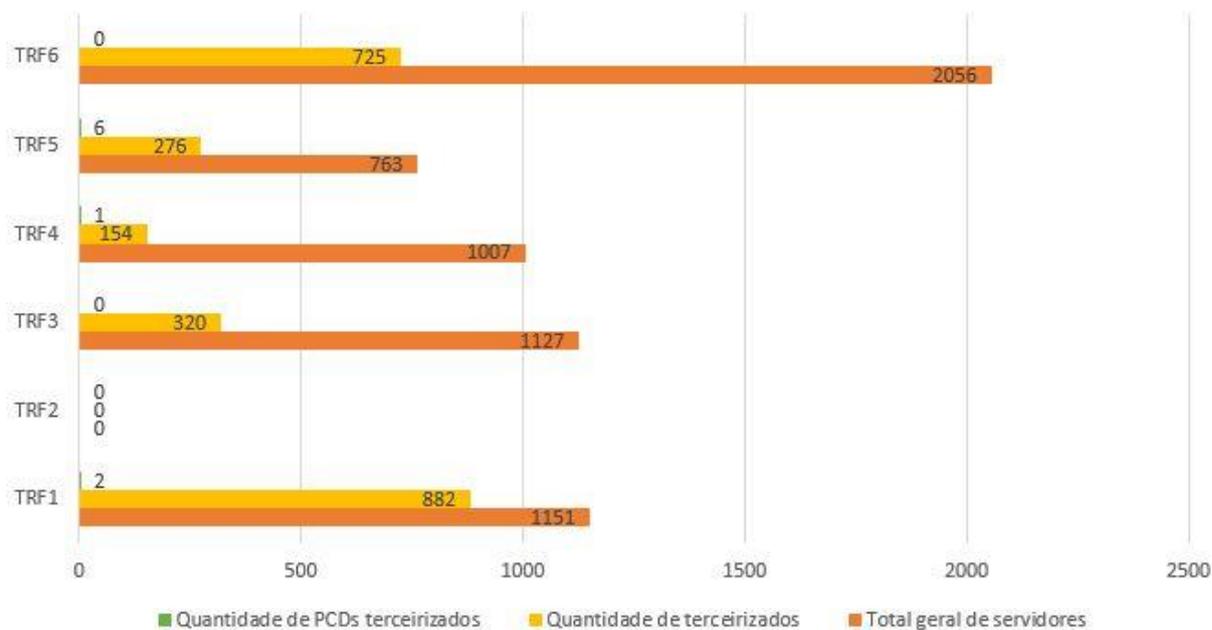
Para melhor visualização da questão em análise, seguem gráficos em que serão mostrados os panoramas da justiça estadual e federal:

Gráfico 7 – Análise comparativa nos estados.



Fonte: elaboração própria.

Gráfico 8 – Análise comparativa nos TRFs.



Fonte: elaboração própria.

Apresentados os gráficos e ainda em análise a respeito do aspecto quantitativo, importa destacar que apenas o Tribunal de Justiça do Distrito Federal apresentou dados numéricos que sugerem existir alguma política de empregabilidade que tem sido desenvolvida ou seguida pelas empresas contratadas e pelo próprio

tribunal, já que, dos 1.856 empregados terceirizados, 124 são pessoas com deficiência.

Comparando-se os números apresentados pelo TJDFT com os números dos demais tribunais pesquisados, verifica-se ser importante, em estudo futuro, a análise mais detalhada dos motivos de existirem mais contratações de pessoas com deficiência no Tribunal de Justiça do Distrito Federal, além dos motivos aqui relacionados em um âmbito genérico: por conter a cláusula aqui estudada (art. 10º, Resolução nº 401, do CNJ) e por mencionar que fiscaliza parte dos contratos.

Ainda, identificou-se, pelos dados coletados, que a metade dos tribunais pesquisados não cumpre, até o momento, com as determinações do Art. 10º, da Resolução nº 401/2021, no aspecto quantitativo, seja no tocante à presença da cláusula obrigatória nos contratos para que as empresas terceirizadas cumpram com a política de empregabilidade, seja no tocante à realização de fiscalização periódica destas nesse aspecto.

Por outro lado, com o fim de verificar qualitativamente o atendimento dos ditames do art. 10º, da Resolução nº 401/2021, do CNJ, necessário se faz a realização de uma análise detalhada dos dados, a fim de averiguar ações concretas que estejam sendo desempenhadas e que possam modificar uma realidade que, quantitativamente falando, está muito aquém do mínimo esperado quando se fala em inclusão de pessoas com deficiência no universo do trabalho.

Nesse aspecto qualitativo, como se viu em relação à 4ª indagação constante do questionário, em que se realizou análise mista pela natureza da pergunta, os números apresentados pelo Tribunal de Justiça do Distrito Federal sugerem ações que lá são desempenhadas e que têm trazido resultados positivos em relação à inclusão de pessoas com deficiência pelo Poder Judiciário.

Porém, na pesquisa que ora se apresenta, o recorte qualitativo específico dedicou-se ao Tribunal de Justiça de Goiás, do qual, como mencionado, a pesquisadora faz parte. E, no caso de Goiás, apesar do número de pessoas com deficiência contratadas pelas empresas terceirizadas ser extremamente baixo, os caminhos adotados no decorrer deste mestrado profissional levaram a pesquisadora a encontrar formas de contribuir com ações para, primeiro, entender esta realidade e, também, mudá-la. Isso, no sentido de serem abertos novos caminhos inclusivos e eficazes, na prática, para que seja atingido o objetivo principal desta pesquisa, qual seja, o de concretizar e aprimorar o papel social do Poder Judiciário, propiciando maior

inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a partir da análise empírica da Resolução nº 401, de 16 de junho de 2021, do CNJ.

4.2. Pesquisa qualitativa: o caminho construído no Tribunal de Justiça de Goiás na construção de uma nova realidade

Conforme verificou-se na pesquisa quantitativa, os dados do Tribunal de Justiça de Goiás demonstram que, efetivamente, não está ocorrendo inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho pela via da terceirização.

Os números mostraram que, de um total de 3.951 empregados terceirizados, apenas cinco são pessoas com deficiência, percentual correspondente a 0,12%. Sabe-se que o percentual de 1 até 5% de pessoas com deficiência em empresas com mais de 100 funcionários deve ser atendido e comprovado por elas ao tribunal de justiça em questão, conforme determinação do CNJ.

Explica-se: se a empresa contratada tiver 1000 funcionários, deverá ter 5% destes com deficiência, ou seja, 50 funcionários. Estes 50 podem estar prestando serviços no tribunal de justiça ou em outros postos. Poderia acontecer, embora com pouca probabilidade, de não ter nenhum destes 50 empregados com deficiência no tribunal de justiça e, ainda assim, a empresa estar cumprindo com a cota legal.

Porém, diante dos números apresentados pelo Tribunal de Justiça de Goiás, considerado um tribunal que se empenha em atender as orientações de qualidade exigidas pelo CNJ, na medida em que promove ações e políticas de inclusão, acessibilidade e diversidade, verificou-se a necessidade de serem analisados qualitativamente os dados, no intuito de serem descobertos e compreendidos os motivos pelos quais os números são tão baixos. Além disso, para que se possa traçar ações de melhorias nesta seara do trabalho.

Para isso, o subitem a seguir destina-se a descrever e analisar, sob o aspecto qualitativo, as ações que têm sido desenvolvidas pelo Tribunal de Justiça de Goiás com o fim de aprimorar a política de empregabilidade exigida pelo Conselho Nacional de Justiça, conforme consta na Resolução nº 401/2021, em seu artigo 10º, no tocante aos contratos de terceirização.

Esse tipo de análise, nas lições de Richardson, oferece, dentre outras possibilidades, o “aprofundamento da compreensão de um fenômeno social por meio

de entrevistas em profundidade e análises qualitativas da consciência articulada dos atores envolvidos no fenômeno”¹⁶².

Levando-se em conta tal premissa e partindo-se da trajetória desta pesquisadora com a temática, conforme informado na seção introdutória, passa-se, nas próximas linhas, à análise qualitativa das respostas de números “3” e “4” no subitem “4.1”, apresentadas pelo Tribunal de Justiça de Goiás, para que possam ser atingidos os fins primordiais desta pesquisa, que consiste em tornar o Poder Judiciário mais inclusivo e acessível no aspecto laboral a pessoas com deficiência.

Pelas limitações da presente pesquisa, em que não será possível o atingimento de resultados concretos relacionados às ações sugeridas no decorrer das reuniões realizadas com as empresas terceirizadas contratadas pelo Tribunal de Justiça de Goiás¹⁶³, buscou-se fazer uma análise qualitativa da consciência envolvida do fenômeno estudado, ou seja, dos elementos relacionados ao percentual ínfimo de contratações de empregados com deficiência por aquelas empresas, para poder existir um planejamento de resolução deste problema, que acaba ensejando exclusão de pessoas com deficiência do mercado de trabalho. E tudo com o fim de olhar para o passado, pensando na construção de um futuro melhor.

Inicialmente, reiteram-se constatações principais da análise quantitativa, segundo a qual, dos 10 tribunais pesquisados que atenderam ao questionário, 60% dos tribunais de justiça estaduais mencionaram que os contratos de terceirização possuem a cláusula exigida pelo art. 10º, da Resolução nº 401, do CNJ: “Os contratos de terceirização firmados no âmbito do Poder Judiciário devem conter cláusula que preveja a comprovação periódica do cumprimento da política de empregabilidade estabelecida no art. 93 da Lei nº 8.213/1991”.

Já no tocante à fiscalização, que se pode considerar implícita no artigo em destaque, já que este exige a comprovação periódica do cumprimento da Lei de Cotas pelas empresas, o percentual de respostas afirmativas à questão também atingiu 60% dos tribunais estaduais pesquisados. Nos tribunais regionais federais, apenas 40% responderam afirmativamente às indagações dos itens 3 e 4.

¹⁶² RICHARDSON, Roberto Jerry. **Pesquisa social**: métodos e pesquisa. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999. p. 102.

¹⁶³ Reuniões realizadas nos dias 15/05/24 e 17/06/24, em que o intuito foi o de verificar juntos às três principais empresas terceirizadas contratadas pelo TJGO o que tem ocasionado a falha na política de empregabilidade exigida pela Lei de Cotas e pela Res. 401/CNJ, atas nos anexos.

Com os dados levantados e considerando-se a análise apenas quantitativa das respostas às perguntas dos itens 3 e 4, estas, quando relacionadas às de números 2 e 5, se poderia concluir em prospecção, que não há atendimento da Lei de Cotas pelas empresas. Reforça-se esta prospecção mesmo diante da ausência de dados específicos próprios de cada uma destas empresas, uma vez que os números de empregados terceirizados contratados por elas e que prestam serviços ao Poder Judiciário são extremamente baixos, com exceção do Tribunal de Justiça do Distrito Federal, conforme mencionado no subitem 4.1.

E se diz em prospecção porque se sabe que a cota é cumprida considerando-se o número total de funcionários da empresa, sendo que estes podem ou não estar no Poder Judiciário. Porém, como as empresas prestam serviços apenas para órgãos públicos, via de regra, se não tem quase ninguém com deficiência contratado no órgão público, provavelmente não tenha na empresa contratada, cuja grande maioria dos funcionários, na prática, labora junto ao poder público.

A somar, verificou-se que não foi apresentada a forma com que essa fiscalização é realizada pelos tribunais. Frisa-se que as perguntas não exigiram que fosse detalhada a maneira com que é feita a fiscalização, mas a afirmação de que é realizada por alguns dos tribunais pesquisados, quando em cotejo com os números apresentados por estes mesmos tribunais acerca do número de empregados terceirizados que trabalham em cada um deles, acabam por sinalizar que não tem sido satisfatória tal determinação de que haja a comprovação periódica por parte das empresas aos tomadores de serviço que, nos casos aqui tratados, são órgãos do Poder Judiciário.

Sendo assim, o fato de alguns dos tribunais pesquisados terem informado que inseriram a cláusula prevista no art. 10º, da Resolução nº 401, do CNJ, em seus contratos de terceirização, por si só, não demonstram que há maior contratação de pessoas com deficiência pelas empresas terceirizadas, levando-se em conta a análise quantitativa já apresentada. Nesse ponto, cabe destaque às respostas apresentadas pelos tribunais de justiça de Goiás e Sergipe.

Este respondeu que não inseriu a cláusula nos contratos e que conta com cinco pessoas com deficiência terceirizadas, ao passo que Goiás, embora tenha inserido a cláusula em seus contratos, também possui o mesmo número de pessoas com deficiência terceirizadas.

Por isso, a relevância de serem buscados fatores não numéricos que possam clarear melhor o problema estudado nesta pesquisa, que tem como pergunta inaugural: “Como as pessoas com deficiência são devidamente incluídas no mercado de trabalho de forma remunerada, especialmente no Poder Judiciário?”.

Diante disso, após a opção pelo recorte da pesquisa em relação ao Tribunal de Justiça de Goiás pelos motivos já expostos em linhas acima, decidiu-se contatar diretamente as empresas contratadas por meio da diretoria geral do Tribunal de Justiça de Goiás. Objetivo foi obter os dados exatos acerca do número de pessoas com deficiência terceirizadas, bem como sobre as dificuldades e sugestões para que se alcance um número maior de contratações e se consiga cumprir tanto com a Lei de Cotas (8.213/1991¹⁶⁴), quanto com a Resolução CNJ nº 401/2021.

Foram contatadas as três principais empresas que mantém contratos com o Tribunal de Justiça de Goiás: Sempre Alerta, que conta com 850 funcionários nas áreas de servente de limpeza, garçons e copeira, sendo que destes, apenas três ou quatro pessoas contratadas possuem deficiência; Esplanada Serviços, com 3.300 funcionários nas áreas de secretariado, níveis I, II e III; chapista e operador de som. Pessoas com deficiência contratadas: 20; Plansul, com 20.000 funcionários nas áreas de secretariado, níveis I, II e III; chapista, controlador de estacionamento, controlador de empilhadeira, supervisor de teleoperador e técnico em telecomunicação. Pessoas com deficiência contratadas: 71.

Ante os dados apresentados, constata-se sem dificuldade que não há atendimento da política de empregabilidade exigida pela Lei de Cotas por parte das empresas. Considerando-se apenas os dados numéricos, em tese, as empresas não poderiam ser contratadas pelo Poder Judiciário. Contudo, se fossem extintos todos os contratos sem se buscar saber o porquê de tal situação se poderia ocasionar ausência de profissionais que são fundamentais para o funcionamento do Poder Judiciário, embora não se tratar de atividade-fim do órgão.

Diante disso, pergunta-se: por qual motivo o número de pessoas com deficiência contratadas pelas empresas terceirizadas é tão baixo? Como fazer com que este percentual aumente? Como mudar essa realidade?

¹⁶⁴ BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 26 jun. 2024.

Na busca de respostas às indagações referidas, realizou-se reunião com os representantes das empresas acima mencionadas com a presença desta pesquisadora, cuja ata de reunião se encontra nos anexos, cujo intuito foi o de serem buscados os motivos pelos quais os números de empregados terceirizados com deficiência são tão baixos; quais consequências às empresas advêm da não contratação do número mínimo de pessoas com deficiência exigido pela Lei 8.213/1991¹⁶⁵ e, ainda, de sugestões para que haja maior inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Após a primeira reunião, algumas situações foram relatadas pelas empresas e que demonstram os motivos que dificultam as contratações de pessoas com deficiência. A empresa Sempre Alerta (850 funcionários e três ou quatro com deficiência) mencionou que:

[...] a empresa já respondeu processo perante o Ministério Público do Trabalho, contudo nos autos justificou o não cumprimento pela falta de mão de obra, pois a empresa todos os meses entrega Ofícios na APAE e no SINE, mas não aparecem candidatos com deficiências para a vaga. Abordou que as pessoas com deficiência que aparecerem alegam que a empregabilidade atrapalharia no recebimento do benefício do governo federal. Que o salário pago para os cargos é 1.500,00¹⁶⁶.

Por sua vez, dada palavra à representante da Plansul, a empresa afirmou:

[...] que trabalha com locação de mão de obra, estando com 20 mil funcionários, (chapa, controlador de estacionamento, controlador de empilhadeira, secretarias níveis I, II e III, supervisor de teleoperador e técnico em telecomunicação). Que para cumprir a cota da empresa a empresa precisaria de 1.000 funcionários, sendo que hoje a empresa conta com 71 colaboradores de necessidades especiais. Que a dificuldade encontrada pela empresa é a aceitação dos tomadores no local de prestação de serviços de pessoas com deficiência. Que a empresa costuma colocar a pessoa com deficiência junto com outro colaborador que já presta aquele serviço para que possa providenciar o acompanhamento e treinamento. Que teria que ter uma conscientização maior dos tomadores. Que a empresa conta com vários setores que buscam trabalhadores com deficiência. Que a falta de pessoas com deficiência laborando na empresa é algo geral que ocorre nos Tjs SC, RJ e GO¹⁶⁷.

Por último, a empresa Esplanada Serviços destacou:

¹⁶⁵ BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 26 jun. 2024.

¹⁶⁶ Ata da primeira reunião com as empresas, de 15 de maio de 2024, anexo 2.

¹⁶⁷ Ata da primeira reunião com as empresas, de 15 de maio de 2024, anexo 2.

[...] que possui as mesmas dificuldades das empresas que falaram anteriormente. Que atua em Brasília e Goiás, contando com 3.300 funcionários, sendo 20 PCDs. Informou que 08 funcionários não se apresentam como PCD com receio de receber um salário menor e preconceito para serem preocupados. Que a empresa encontra muita dificuldade em cumprir a cota. Que quando encontra uma pessoa com deficiência eles querem trabalhar informal, para que continuem recebendo o benefício do governo. Que a empresa já foi notificada pelo MPT, sendo que apresentou justificativa da dificuldade de encontrar colaboradores portadores de necessidades especiais, com diversos ofícios encaminhados a diversos órgãos. Que os cargos das empresas são: Secretarias nível I, II, III, chapa, operador de som. Que há a resistência na contratação de pessoas com deficiência pelos órgãos públicos tomadores de serviço. Que os PCDs já contratados pela empresa já chegam com treinamento e cursos técnicos realizados na secretaria de assistência¹⁶⁸.

Além disso, conforme a reunião realizada em 15 de maio de 2024¹⁶⁹, a pesquisadora indagou acerca da possibilidade de serem contratadas pelas empresas as pessoas com deficiência que já trabalham no Poder Judiciário de forma voluntária pelo Programa “COMVIVER”, destacado na seção introdutória, com o fim de aumentar o número de pessoas com deficiência a serem contratadas e, ao mesmo tempo, remunerar pessoas com deficiência que estão adquirindo experiência profissional no Poder Judiciário, pelo programa, e que já se encontram desempenhando diversas funções, muitas destas compatíveis com as funções dos empregados das empresas contratadas, como, por exemplo: garçons, recepcionistas, secretariado, entre outras.

A este questionamento, as empresas, de forma geral, mencionaram que possuem interesse, dependendo apenas da criação de um cadastro de pessoas com deficiência para o qual haja autorização para as empresas acessarem quando do surgimento de vagas.

No que pertine às consequências a que estão sujeitas as empresas pelo não atendimento da Lei de Cotas, houve manifestação pelas três empresas de que já houve aplicação de multas e firtatura de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), pelo Ministério Público do Trabalho.

Com as repostas acima, pode-se extrair alguns elementos que devem ser considerados nesta análise qualitativa. Entre os quais, os seguintes: necessidade de conscientização dos tomadores de serviço, que no caso é o Poder Judiciário, para que haja maior aceitação de pessoas com deficiência por parte destes; políticas públicas

¹⁶⁸ Ata da primeira reunião com as empresas, de 15 de maio de 2024, anexo 2.

¹⁶⁹ Ata da primeira reunião com as empresas, de 15 de maio de 2024, anexo 2.

relacionadas ao BPC, uma vez que o fato de as pessoas com deficiência receberem o benefício acaba por afastá-las da busca de emprego. Além disso, deve-se atentar que, embora as empresas divulguem as vagas, estas não são preenchidas; que o desafio mais difícil no entender das empresas está no fato de que elas prestam serviços apenas ao poder público e este, em geral, prevê critérios para contratações de pessoas com deficiência que acabam por inviabilizá-las, como, por exemplo, a necessidade de ter um profissional da própria empresa contratado para a mesma função em que será lotado o profissional com deficiência.

Diante disso, em muitos casos, especialmente nas contratações destinadas às comarcas do interior do estado, por conta de o número de vagas ser reduzido, isso gera empecilho nas contratações de pessoas com deficiência pelas empresas.

Desses elementos, cabe a análise de qual deles estaria a cargo do Poder Judiciário no intuito de melhorar a realidade atual referente à inclusão laboral de pessoas com deficiência. E não é difícil perceber que a questão da conscientização de todos os integrantes do Poder Judiciário para haver maior aceitação desses profissionais nas mais variadas funções do órgão é o principal elemento que toca diretamente a uma possível ação a ser realizada.

Além deste, diante da realidade existente no Poder Judiciário de Goiás, sendo perfeitamente possível de ser replicada em outros estados, em relação ao programa COMVIVER, que foi mencionada às empresas terceirizadas, a formação de uma comissão de estudos para a criação de um cadastro das pessoas com deficiência que já prestam serviços voluntários junto ao Tribunal de Justiça de Goiás para serem contratadas por estas também é uma alternativa interessante e que atingiria dupla finalidade: aumentar o número de pessoas contratadas pelas empresas e, ao mesmo tempo, cumprir com o objetivo principal do Programa COMVIVER, correspondendo a uma ação já em funcionamento, qual seja, o de preparar pessoas com deficiência para o mercado de trabalho.

Dito isso e passada esta primeira reunião, outra foi realizada no dia 17 de junho, em que houve a participação, novamente, da representante da empresa Plansul, desta pesquisadora, de representantes da diretoria geral e da diretoria administrativa do Tribunal de Justiça de Goiás. Na pauta, constou com os seguintes pontos: a possibilidade de contratação dos participantes do programa COMVIVER, seja pela forma usual: contratação do participante para integrar vaga na função atinente à empresa contratada e de acordo com os cargos que oferece; seja pela

forma de cessão: a empresa contrata um participante do Programa COMVIVER que preste serviços junto a um gabinete no auxílio a audiências, por exemplo, ainda que não seja nas funções oferecidas pela empresa, e o cede a prestar serviços no Poder Judiciário, onde quer que ele esteja, uma vez que já está treinado e produzindo naquele local específico.

Destaca-se que esta última maneira de contratação da pessoa com deficiência pela empresa terceirizada possibilitaria, segundo os estudos realizados mediante pesquisa bibliográfica e documental, na segunda seção desta pesquisa, duas situações favoráveis a ela própria: aumento do percentual de pessoas com deficiência contratadas e, ao mesmo tempo, aumento da aceitação da empresa perante a sociedade, uma vez que passa a ser vista como uma empresa que inclui verdadeiramente¹⁷⁰.

Nesse particular, importante lembrar, conforme consta também na seção 3, que há empresas que contratam pessoas com deficiência no intuito de cumprir a cota e, por não terem local adequado ou programa de treinamento, deixam-nas em casa recebendo o salário somente por conta da exigência legal das cotas. E, conforme a segunda situação ora sugerida, a empresa realizaria a contratação e a pessoa com deficiência estaria desenvolvendo um ofício profissional verdadeiramente e, além disso, convivendo com os demais profissionais do órgão público, no caso, o Poder Judiciário.

Além disso, tratou-se de outras sugestões para aumentar o número de contratações de pessoas com deficiência; da marcação, no calendário do tribunal de justiça, de reuniões e ações de conscientização com a presença de todos os integrantes do Poder Judiciário: desembargadores, juízes, assessores, gestores das unidades jurisdicionais, tanto de cartórios, quanto de outros setores do tribunal de justiça em sua totalidade.

Durante a segunda reunião, conforme ata de reunião em anexo, as representantes das empresas Esplanada e Sempre Alerta não acessaram o *link* do Zoom, embora tenham sido convidadas a participar. Mesmo assim, conseguiu-se

¹⁷⁰ Nesse particular, calha destacar alguns pontos desta pesquisa em que se mencionou a dupla função do trabalho na vida das pessoas: ele oferece autonomia financeira e dignidade, o que, nos casos de contratações por parte das empresas mesmo para cargos que não sejam aqueles para os quais ela treina os seus funcionários e permitir que estes sigam desempenhando funções para as quais desenvolveram habilidades dentro do fórum através do programa COMVIVER colaboraria em grande monta, no entender da pesquisadora, com a visão que as pessoas passarão a ter daquela empresa como sendo uma empresa que inclui.

cumprir com a pauta e as situações mencionadas durante a primeira reunião foram melhor esclarecidas, assim como foram programadas algumas ações a serem realizadas periodicamente.

Antes de serem mencionadas as deliberações da reunião, destacam-se as palavras das representantes da diretoria geral e da diretora administrativa deste tribunal¹⁷¹:

Ressalto a importância de uma atuação multidisciplinar de conscientização em conjunto com a Escola Judicial, no intuito de se atacar a raiz do problema, para que todos os integrantes do Poder Judiciário estejam aptos a receberem os empregados com deficiência (Tatyane Góes, representante da Diretoria Geral do Tribunal de Justiça de Goiás).

A dificuldade também está na questão do Benefício de Prestação continuada e, ainda, nas situações em que a própria pessoa com deficiência omite a informação de que é pessoa com deficiência para não se expor ou por imaginar que possa ser demitida por algum motivo relacionado a sua deficiência. Ainda, temos muita dificuldade em suprir as vagas oferecidas para pessoas com deficiência por conta da falta de qualificação para o cargo (Eliane, representante da Diretoria Administrativa do Tribunal de Justiça de Goiás).

Observa-se, diante das manifestações acima, que a necessidade de maior conscientização dos integrantes do Poder Judiciário é de suma importância para que a inclusão de pessoas com deficiência seja efetivada no órgão. Somado a isso, a questão do receio do preconceito acaba gerando omissões por parte de profissionais com deficiência, que preferem não manifestar sobre ela, especialmente quando se trata de deficiência não aparente (espectro autista, por exemplo). A falta de qualificação profissional às pessoas com deficiência que, em muitos casos, são tidas como incapazes e carecem de apoio familiar e social, também impacta sobremaneira a carência de contratações.

Frisa-se que tanto o preconceito quanto a falta de qualificação estão relacionados à necessidade de conscientização de toda a sociedade, incluindo-se o poder público, iniciativa privada, famílias e escolas, por exemplo.

Pertinente ainda a fala da representante da empresa Plansul, em que referiu:

Dos 20 mil funcionários da empresa, não passa de 250 os que trabalham nas sedes administrativas, sendo que os demais 19.750

¹⁷¹ Ata da reunião realizada em 17 jun. 2024, anexo 1.

empregados encontram-se prestando serviços aos tomadores, de forma que sem uma parceria com estes tomadores, não há como ser atingida a cota de 1000 empregados com deficiência para que a Lei de Cotas seja cumprida. Além disso, mencionou que já propôs aos tomadores de serviço para que, mediante parceria, cada um colaborasse em atingir o percentual legal dentre os trabalhadores que cada órgão necessitar. Contudo, não houve muita aceitação por parte dos tomadores de serviço, que alegam ser da empresa a responsabilidade em cumprir com a cota. Ainda, informou que a situação da dificuldade em cumprir com a cota legal para pessoas com deficiência é um problema que ocorre com todos os órgãos públicos com os quais mantém contrato, tendo citado os tribunais de justiça de Santa Catarina, Mato Grosso, Minas Gerais, Rio de Janeiro, Ceará, Ministério Público de Minas Gerais, entre outros.

Mais uma vez é trazida a necessidade de conscientização pela representante da maior empresa contratada pelo Tribunal de Justiça de Goiás. Restou claro em suas palavras que, sem haver parceria entre tomador de serviço e empresa, fica inviável o cumprimento da cota legal de inclusão.

Como resultado desses dois encontros, em que diversas situações já mencionadas restaram constatadas, traçaram-se algumas ações. Quanto ao fator conscientização dos integrantes do Poder Judiciário, definiu-se que serão realizadas palestras mensais em unidade de esforços com a Escola Judicial do Tribunal de Justiça de Goiás, de forma híbrida, com profissionais da área de recursos humanos, psicologia, saúde física e mental, visando capacitar e conscientizar os líderes e as equipes que receberão as futuras contratações de pessoas com deficiência em seus setores.

Nessas palestras, serão convidados os representantes das contratadas terceirizadas, assim como serão ouvidos os profissionais com deficiência que já se encontram trabalhando no Poder Judiciário para que se manifestem acerca do ambiente de trabalho, bem como para poderem sugerir melhorias.

Além disso, serão realizadas reuniões trimestrais periódicas com as empresas para que estas demonstrem a busca de contratações de pessoas com deficiência para a prestação de serviços em seus quadros, bem como demonstrem ações inclusivas que estejam sendo desempenhadas periodicamente com os funcionários em seus treinamentos.

No tocante à questão da contratação de participantes do Programa COMVIVER, restou definido que o Tribunal de Justiça de Goiás, por meio da Comissão Permanente de Inclusão e Acessibilidade, criará grupo de estudos para a formação de cadastro de pessoas com deficiência que estejam aptas ao mercado de

trabalho, entre as quais poderão ser incluídos os participantes do Programa COMVIVER que já trabalham de forma voluntária no tribunal de justiça. Isso com a finalidade de a empresa terceirizada contratada poder ter acesso ao cadastro quando do surgimento de novas vagas.

Ainda no ponto em questão, a representante da Plansul manifestou que não possui autorização para realizar contratações de pessoas com deficiência que trabalham pelo Programa COMVIVER, em comarcas do Tribunal de Justiça de Goiás e que já estejam desempenhando outras funções junto aos cartórios judiciais e gabinetes para serem cedidas ao Poder Judiciário, pois tal formato, embora seja algo que ensejaria um número maior de empregados com deficiência para o atingimento da cota, geraria ônus muito grande à empresa, que necessitaria de um número grande de empregados com deficiência para atingir a cota e não arcar com as consequências que lhe são impostas pelo órgão fiscal na atualidade, o Ministério Público do Trabalho.

Ainda no ponto, referiu que já arca com diversas cotas e busca adaptar-se a todas elas dentro do possível, entendendo que devam ser realizadas medidas como a ora iniciada pelo Tribunal de Justiça de Goiás para que, tomadores e empresas busquem, de forma parceira, incluir mais e com qualidade.

Quanto à questão da dificuldade de preenchimento de vagas por conta do BPC, sugeriu-se que o Poder Judiciário goiano, via Comissão Permanente de Inclusão e Acessibilidade, proponha ao Conselho Nacional de Justiça a formação de grupo de estudos com o objetivo de verificar a viabilidade de projeto de lei que apresente os dados atuais referentes à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, considerando-se os resultados quantitativos da presente pesquisa e, assim, se possa sugerir eventual incentivo às contratações. Para tanto, o projeto deveria contar com a manutenção, mesmo que em parte, do valor do BPC aos trabalhadores com deficiência cuja remuneração seja equivalente a até no máximo um salário-mínimo e meio.

No que toca ao prazo de atendimento da política de empregabilidade pelas empresas, definiu-se que se trata de uma ação conjunta entre os tomadores de serviço e as empresas, de modo que se possa traçar uma meta a ser atingida a cada ano até que se cumpra o que determina a Resolução nº 401/2021 e se mantenham os contratos em andamento, assim como se renovem os contratos que estiverem nessa fase e para que novos sejam realizados atendendo à disposição do CNJ. Isso tudo, em conjunto com as demais ações acima referidas.

Outrossim, foi unânime a constatação, tanto por parte das empresas, quanto de representantes do tribunal de justiça que a extinção de todos os contratos que não estejam cumprindo com a política de empregabilidade sem um planejamento a médio prazo via ações como as que ora foram sugeridas, acabaria inviabilizando o serviço judiciário. Isso porque a presença de empregados terceirizados nas diversas funções por eles ocupadas são não só úteis, mas necessárias ao bom funcionamento do órgão.

Dessa maneira, a sugestão de normativa do Conselho Nacional de Justiça no sentido de elaborar plano de ação específico relacionado à política de empregabilidade a ser enviado a todos os tribunais do país, com metas anuais de melhoria nas contratações, assim como de ações de conscientização, a exemplo do que foi sugerido em parágrafos acima e, ainda, de formação de grupo de estudos acerca da viabilidade de iniciativa de projeto de lei que possa manter, mesmo que em parte, o BPC, a pessoas com deficiência que sejam contratadas por empresas de modo geral e cuja remuneração seja equivalente a um salário-mínimo e meio nacional.

Outra constatação digna de destaque é o fato de o Tribunal de Justiça do Distrito Federal, para o qual fora realizada a análise quantitativa dos dados, sem que se tenham informações aptas a uma análise qualitativa, salvo de forma implícita, ter demonstrado que atende à política de empregabilidade do CNJ.

Isso porque os números apresentados por esse tribunal, quais sejam, dentre os 1.851 empregados terceirizados contratados, 124 serem pessoas com deficiência, convergem para uma possível existência de ações inclusivas junto às empresas contratadas.

Essa informação referente ao Tribunal de Justiça do Distrito Federal mencionada pela pesquisadora, durante a segunda reunião com as empresas, despertou em todas o interesse em obter informações do que ocorre nesse tribunal, se há ações específicas praticadas relacionadas à inclusão de pessoas com deficiência pelas empresas terceirizadas. Diante disso, pretende-se realizar contato com o Tribunal de Justiça do Distrito Federal, por meio da Comissão de Inclusão e Acessibilidade do Tribunal de Justiça de Goiás, objetivando a obtenção de informações e/ou sugestões daquele tribunal que se encontra com números positivos em relação à cota legal de pessoas com deficiência.

Vê-se, com tudo o que foi tratado nesta análise qualitativa, que muita coisa há de ser feita para conseguirmos falar em um Poder Judiciário mais acessível e

inclusivo, não bastando relegar-se simplesmente ao acaso ações que devam ser efetuadas na prática.

Mais uma vez, vale lembrar que o dever de fiscalização dos contratos de terceirizados firmados pelo poder público, quando não realizada a contento, pode levar à responsabilidade do tomador de serviço, como demonstrado no subitem 4.1.

Assim, dentro do que se propôs na presente pesquisa, vê-se que muitas descobertas puderam ser alcançadas e que serão expostas nas considerações finais, em que serão demonstrados os dados empíricos quantitativos e qualitativos em relação à confirmação ou não das hipóteses iniciais do presente trabalho.

De forma mais objetiva, pretende-se elucidar a problemática inaugural nele envolvida, bem como seus desdobramentos, a fim de que os objetivos traçados para esta dissertação possam ser alcançados progressivamente: a busca de um Poder Judiciário que cumpra a sua função social de garantidor de direitos a todos as pessoas independentemente de serem ou não pessoas com deficiência por meio da eliminação de barreiras para que se torne mais inclusivo e acessível no aspecto laboral.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objeto do estudo apresentado foi analisar se a política de empregabilidade exigida pelo CNJ em relação às pessoas com deficiência, conforme estabelecido pela Resolução nº 401, deste órgão, em seu art. 10º, segundo o qual, “os contratos de terceirização firmados no âmbito do Poder Judiciário devem conter cláusula que preveja a comprovação periódica do cumprimento da política de empregabilidade estabelecida no art. 93 da Lei nº 8.213/1991” tem sido ou não cumprida pelos tribunais de justiça e tribunais regionais federais brasileiros. Isso com o fim de descobrir em que medida as pessoas com deficiência são devidamente incluídas no mercado de trabalho, especialmente pelo Poder Judiciário.

Por esta pesquisa, objetivou-se evidenciar o papel social do Poder Judiciário, de modo que se propicie maior inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho a partir da análise empírica da Resolução nº 401, do CNJ.

Para atingir os objetivos propostos, primeiramente, a pesquisa dedicou-se a apresentar aspectos teóricos sobre o tema da inclusão de pessoas com deficiência, a partir de consulta bibliográfica, legislativa, jurisprudencial e documental, que incluiu evolução histórica dos direitos das pessoas com deficiência, a relevância da Lei de Cotas, assim como outras ações afirmativas inclusivas de ingresso de pessoas com deficiência no universo laboral. Demonstrou-se, então, a forma com que o Poder Judiciário busca atender a esta política inclusiva e seus desdobramentos, destacando-se os contratos de terceirização que são firmados pela instituição. Foram utilizados conhecimentos de áreas distintas, com o propósito de ampliar os olhares e qualificar a análise.

Em seguida, por meio de pesquisa empírica quantitativa, foram examinados dados relacionados à quantidade de servidores efetivos; à quantidade de empregados terceirizados e à quantidade de empregados terceirizados com deficiência de cada um dos tribunais regionais federais brasileiros, bem como de seis tribunais de justiça, tendo sido escolhido um de cada região do país, sendo que entre os escolhidos constam tribunais de portes diferentes, bem como o do Distrito Federal, cujo intuito foi o de se obter uma visão geral da situação atual do Brasil no tocante à política de empregabilidade. Além disso, buscaram-se repostas às indagações referentes ao atendimento ou não da exigência prevista no artigo 10º, da Resolução 401, do CNJ: “Os contratos de terceirização firmados no âmbito do Poder Judiciário devem conter

cláusula que preveja a comprovação periódica do cumprimento da política de empregabilidade estabelecida no art. 93 da Lei nº 8.213/1991” e, ainda, se há fiscalização em caso de existência da cláusula nos contratos.

Tais dados foram coletados mediante envio de ofício contendo um questionário com as cinco perguntas já detalhadas na seção 4, aos presidentes dos tribunais pesquisados.

Além disso, foi realizada pesquisa qualitativa junto ao Tribunal de Justiça de Goiás, a fim de analisar ações que passaram a ser desenvolvidas por este tribunal, no intuito de se modificar a realidade atual do Poder Judiciário em relação à política de empregabilidade de pessoas com deficiência através da terceirização. A análise se deu por reuniões via Zoom das quais participaram representantes das diretorias administrativa e geral do Tribunal de Justiça de Goiás, desta pesquisadora e de representantes de três das principais empresas responsáveis pelos empregados terceirizados do Poder Judiciário goiano.

Após a análise dos dados coletados, os resultados apontaram para a confirmação das hipóteses de pesquisa. Os dados numéricos apresentados pelos tribunais pesquisados, em que 10 apresentaram respostas, cinco estaduais e cinco federais, demonstram panorama de exclusão de pessoas com deficiência do universo do trabalho no que se refere à política de empregabilidade estabelecida pelo CNJ. Ou seja, as pessoas com deficiência não são devidamente incluídas no mercado de trabalho pelo Poder Judiciário; o artigo 10º, da Resolução CNJ nº 401/2021 não é atendido a contento pela maioria dos tribunais.

Isso porque os dados revelaram que o percentual de pessoas com deficiência empregadas pela via da terceirização de cada tribunal pesquisado é ínfimo:

- TJSP: possui 6.288 empregados terceirizados, porém, não possui, até então, a informação de quantos são pessoas com deficiência;
- TJSE: cinco empregados terceirizados com deficiência de um total de 493;
- TJAM: possui 550 empregados terceirizados, porém, não apresentou os dados de quantos são pessoas com deficiência;
- TJRS: não respondeu à pesquisa;
- TJGO: cinco pessoas com deficiência de um total de 3.951 contratadas;

- TJDF: 124 empregados com deficiência de um total de 1850;
- TRF1: dois empregados terceirizados com deficiência de um total de 882;
- TRF2: não respondeu à pesquisa;
- TRF3: nenhum empregado terceirizado com deficiência de um total de 320;
- TRF4: um empregado com deficiência de um total de 154;
- TRF5: seis empregados com deficiência de um total de 276; e
- TRF6: possui 725 empregados terceirizados, porém, não tem a informação precisa de quantos são pessoas com deficiência.

Assim, traçando-se um panorama, chegou-se ao total de 13.132 empregados terceirizados nos tribunais de justiça estaduais pesquisados, sendo que, destes, apenas 134 são empregados com deficiência.

E tal número se deve ao fato de um dos tribunais ter se destacado e atingido um percentual elevado de contratações, levando-se em conta o número total de empregados terceirizados. É o caso do Tribunal de Justiça do Distrito Federal, o qual possui 124 empregados terceirizados com deficiência dos 1.850 que prestam serviços neste tribunal. Tais dados sugerem existir política inclusiva relacionada ao trabalho, o que, inclusive, despertou inquietação desta pesquisadora para estudos futuros.

Na Justiça Federal, os dados coletados são ainda piores, levando-se em consideração que, dos 2.357 empregados terceirizados, apenas 9 são pessoas com deficiência. Frisa-se que, na Justiça Federal, conforme constou na seção 4, o percentual de empregados terceirizados em relação ao número total de pessoas que trabalham em seus quadros chega a atingir o percentual de quase 40%, como ocorre no Tribunal Regional Federal da 1ª Região, em que o total de servidores corresponde a 2033, sendo 1151 efetivos e 882 terceirizados, de acordo com informações prestadas por este tribunal no questionário em que se baseou a pesquisa.

Quanto à pergunta atinente a ter o tribunal ou não inserido a cláusula obrigatória em seus contratos de terceirização, os dados demonstraram que 60% dos tribunais de justiça estaduais pesquisados afirmaram que incluíram a cláusula. Já na Justiça Federal, 40% dos tribunais regionais federais incluíram-na em seus contratos. No tocante à fiscalização, 60% dos tribunais de justiça estaduais mencionaram que a realizam.

Por sua vez, a Justiça Federal manteve o percentual em 40%, de modo que apenas dois dos cinco tribunais regionais federais que responderam à pesquisa, no aspecto quantitativo-formal (como se observou e será considerado nas linhas abaixo), estão atendendo à determinação do CNJ.

Apresentados os dados quantitativos, os números sugerem que a fiscalização, nos estados e regiões que afirmam realizá-la, embora formalmente estejam cumprindo com a determinação prevista pela Resolução nº 401/2021, do CNJ, em relação à política de empregabilidade, verificou-se que esta não é efetiva no âmbito material, uma vez que não há previsão de qualquer consequência ao não atendimento da política. Ao que parece, os contratos são mantidos e não há número de empregados terceirizados com deficiência que indique efetividade na fiscalização.

Nesse particular, destacaram-se os dados informados pelos tribunais de Justiça de Goiás e do Amazonas, pois, mesmo com a afirmação de que realizam a fiscalização, praticamente não contam com força de trabalho de pessoas com deficiência contratadas pelas empresas terceirizadas (Goiás possui cinco pessoas com deficiência de 3.951 empregados terceirizados, ao passo que Amazonas não apresentou os dados, limitando-se a afirmar que há lei estadual que exige número mínimo de pessoas com deficiência que devem ser contratadas pelas empresas).

Por sua vez, o Tribunal de Justiça do Distrito Federal, cujos números apresentados excepcionam a hipótese inicial deste estudo, uma vez que conta com 124 pessoas com deficiência de um total de 1850, informou que realiza fiscalização em parte dos contratos. Com isso, concluiu-se, por hipótese, que as empresas contratadas por este tribunal estão cumprindo com as cotas ou, ao menos, estão caminhando na tentativa de cumpri-las.

O Tribunal Regional Federal da 1ª Região, assim como o da 6ª Região, respondeu que realizou a fiscalização. Contudo, constata-se não ser efetiva quando relacionada aos dados coletados, em que apenas um empregado terceirizado da 1ª Região é pessoa com deficiência, enquanto o da 6ª Região não possui dados precisos.

Sendo assim, no tocante à análise quantitativa, de acordo com os números obtidos, constatou-se que, mesmo nos tribunais que inseriram a cláusula exigida pelo CNJ, pela Resolução nº 401/2021, não há inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho na prática. Concluiu-se, portanto, que a simples inserção da cláusula nos contratos de terceirização não enseja maior inclusão.

E mais, a afirmação de que há fiscalização sem que se demonstre como esta é realizada e quais as consequências aplicadas às empresas diante dos números apresentados, acabam por retirar da norma o seu objetivo: o de concretizar a inclusão.

Calha destacar que a maioria dos tribunais regionais federais sequer inseriu a cláusula em seus contratos, ao passo que, proporcionalmente, contam com um percentual maior de terceirizados do que os tribunais estaduais. Isso demonstra a necessidade de se sugerir alguma forma de fiscalização da determinação objeto desta pesquisa junto ao CNJ, que poderia ser iniciada pela formação de grupo de estudos sobre a temática da inclusão e da acessibilidade que tratem de temas específicos relacionados ao mercado de trabalho e orientem a magistratura nacional sobre sua importância.

Somado a isso, outra sugestão é que a temática da política de empregabilidade da Lei nº 8.213/1991 seja inserida nas metas de qualidade do CNJ para haver um estímulo ainda maior na busca de atendimento desta política. Desse modo, as ações se dariam em duas frentes: informação e conscientização por grupos de estudos, bem como a execução da política pelos meios que sejam sugeridos pelos estudos e orientações do CNJ.

Prosseguindo-se, após a obtenção dos dados numéricos mediante o questionário, foi realizada pesquisa qualitativa em relação aos dados do Tribunal de Justiça de Goiás, visando entender o porquê os números serem tão distantes da política de empregabilidade.

E Goiás foi o recorte escolhido pelo fato de ser um tribunal que tem se mostrado cumpridor das metas do CNJ no quesito sustentabilidade, que inclui os temas atinentes à inclusão e à acessibilidade de um modo geral¹⁷², bem como por ser o tribunal do qual faz parte a pesquisadora. Isso propiciou acesso aos dados referentes às contratações de empresas terceirizadas, assim como aos seus representantes, a fim de ser estudado o fato de, mesmo sendo considerado um tribunal que investe em sustentabilidade, ter dados tão distantes de atender a política de empregabilidade a pessoas com deficiência.

E, no caso de Goiás, o número total de empregados terceirizados corresponde a 3.951, sendo que apenas cinco são pessoas com deficiência. Sabe-se

¹⁷² CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **8º balanço de sustentabilidade do Poder Judiciário**. Brasília: CNJ, 2024. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/06/8o-balanco-da-sustentabilidade-do-poder-judiciario-12062024.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2024.

que a empresa contratada deve cumprir com a cota independente de o empregado estar ou não prestando serviços no Poder Judiciário. Contudo, quando se observa o número de apenas cinco em relação a um número de quase quatro mil empregados, pode-se inferir que o atendimento da cota por parte das contratadas não é atendido.

Para se entender o fenômeno, foram realizadas duas reuniões com a participação de representantes das empresas, detalhadas na seção 4.2, cujas manifestações sugerem que o principal ponto a ser trabalhado é a mudança de mentalidade geral. Isso porque, conforme afirmado pelas empresas, em geral, estas mantêm contratos em quase 100% dos casos, tendo como tomadores de serviço o Poder Público que, no caso em estudo, é o Poder Judiciário, sendo que os tomadores indicam perfis de empregados, o que gera restrições à contratação de pessoas com deficiência indiretamente.

Nesse aspecto, salienta-se o que foi mencionado por uma das empresas contratadas pelo Judiciário goiano, a Plansul, que conta com um total de 20 mil funcionários, sendo que destes, mais de 19.700 pessoas prestam serviços junto aos tomadores. Para que esta empresa estivesse cumprindo com a Lei de Cotas, precisaria de 5% de funcionários, no mínimo, com deficiência, o que corresponderia a 1000 empregados, sendo que conta com apenas 71. Por óbvio que, para atingir este número, a grande maioria de empregados terceirizados com deficiência necessariamente, teria de estar distribuída entre os tomadores de serviço, pois, mesmo que a sede administrativa, que possui não mais de 250 funcionários, de acordo com informação prestada pela representante da empresa, tivesse todos os seus colaboradores com deficiência, estaria longe de cumprir com a cota. Com isso, foi unânime entre as três empresas que participaram das reuniões, a necessidade de parceria entre empresas terceirizadas e tomadores de serviço para que se alcance uma inclusão maior.

As empresas ainda mencionaram que sofrem penalidades pelo Ministério Público do Trabalho, como multas, assim como acabam aderindo a Termos de Ajustamento de Conduta, a fim de conseguirem manter seus contratos com o Poder Público.

Somado a isso, dado relevante foi no sentido de que este fenômeno é geral nos estados, tendo a Plansul afirmado que mantém contratos com os tribunais de Santa Catarina, Minas Gerais, Ceará, Rio de Janeiro, entre outros, e que nestes também encontra a mesma dificuldade.

Destacaram-se os dados obtidos junto às empresas prestadoras de serviço ao Tribunal de Justiça de Goiás, Plansul, Sempre Alerta e Esplanada, pois os números de empregados com deficiência em seus quadros são ínfimos, assim como ocorre em cada tribunal pesquisado. Isso significa que não há empregados terceirizados nos tribunais porque também não há nas empresas, sendo a primeira barreira informada de modo unânime entre estas o fato de os tomadores não receberem ordinariamente o funcionário com deficiência, seja por ausência de local adequado de trabalho, seja por ausência de treinamento e qualificação, entre outros fatores.

Para eliminar-se essa barreira, concluiu-se que a conscientização de todos os envolvidos, empresas e seus gestores e funcionários, assim como tomadores de serviço, especificamente neste estudo, os membros do Poder Judiciário: desembargadores, juízes, gestores de serventias, servidores efetivos e comissionados e outros vínculos existentes e, ainda, os demais usuários dos serviços forenses, especialmente advogados e jurisdicionados, é a medida mais indicada.

E nesse caso, como um primeiro passo nessa busca de maior conscientização, definiu-se o início das ações de conscientização específica quanto à inclusão de pessoas com deficiência no trabalho, especificamente no Poder Judiciário goiano, no mês de agosto de 2024. Tais ações ocorrerão via grupos de estudos, palestras, cursos e webinários, envolvendo a temática mediante parceria com a Escola Judicial de Goiás e a Comissão de Inclusão e Acessibilidade.

Isso tudo após levada a sugestão à presidência do Tribunal de Justiça de Goiás, evidentemente, a qual tem se mostrado extremamente incentivadora de políticas inclusivas. Nesse sentido, destaca-se o apoio que tem sido conferido ao Programa COMVIVER, já referido na seção introdutória, através da viabilização iminente de bolsa remuneratória aos participantes mediante termo de cooperação entre o tribunal e a Apae.

A segunda barreira referida pelas três empresas participantes da análise qualitativa refere-se à dificuldade de contratação de pessoas com deficiência pelo fato destas, em grande parte dos casos, serem beneficiárias do BPC, o qual corresponde a um salário-mínimo nacional. Assim, como os salários oferecidos para os cargos disponibilizados não supera muito o valor de um salário-mínimo, exceto para funções mais específicas que exigem qualificação maior, as pessoas com deficiência ou as famílias destas, preferem manter o benefício do que sujeitar o beneficiário aos desafios do mercado de trabalho. Nesse aspecto, conforme já mencionado na seção

2, a pessoa com deficiência beneficiária do BPC, quando contratada por uma empresa, tem suspenso o benefício, o qual pode ser reativado em caso de demissão.

Por esta razão, constatou-se que, na prática, a suspensão do benefício é um desestímulo à busca de emprego em funções cujo salário seja em torno do valor do próprio benefício. Por isso, considerou-se a possibilidade de elaboração de sugestão ao Conselho Nacional de Justiça, via grupo de estudos acima mencionado, após o amadurecimento do tema tratado neste trabalho, de propositura legislativa, dentro das possibilidades Constitucionais, que modifique a legislação atual no sentido da manutenção do BPC, ainda que em parte, a pessoas com deficiência que queiram adentrar ao mercado de trabalho em funções cuja remuneração não ultrapasse um salário-mínimo e meio.

Nesse sentido, as constatações sugerem que, muitas vezes, a própria família desestimula a pessoa com deficiência a ingressar no mercado de trabalho por receio das dificuldades que esta possa encontrar. De outro lado, estudos citados no decorrer da pesquisa teórica explanada na seção 2 demonstram o quanto o trabalho representa na vida das pessoas, indo muito além da remuneração, mas conferindo-lhes dignidade, de modo que o Poder Público, em todos os seus níveis, deve incentivar políticas públicas inclusivas a pessoas com deficiência no mercado de trabalho, conforme ora se sugere.

Observa-se, mais uma vez, que a ação de conscientização é a base, a fim de tornar claro que o trabalho tem um fim bem maior do que a remuneração. Tem o fim de conferir dignidade às pessoas. Nesse sentido, destacam-se os resultados do Programa COMVIVER, em que pessoas com deficiência adultas, que nunca exerceram atividade profissional, ainda que de modo voluntário, passaram a ter outro desenvolvimento intelectual, social, pessoal e profissional após o início de atividades laborais.

Somado a isso, as empresas mencionaram que a elaboração de um banco de dados de pessoas com deficiência a cargo do Tribunal contratado, a ser desenvolvido junto ao grupo de estudos já mencionado contribuiria significativamente para o aumento das contratações de pessoas com deficiência, de forma que, quando do surgimento de vagas, a empresa poderia acessar o banco de dados e realizar a contratação da pessoa com deficiência que possua a qualificação para a vaga oportunizada.

Nesse ponto, indagadas acerca da possibilidade de contratação dos participantes do programa COMVIVER institucionalizado pelo Tribunal de Justiça de Goiás, que até então laboram de forma voluntária, todas as empresas não se opuseram e consideraram uma alternativa de aumentar as contratações de pessoas com deficiência que já desempenham diversas funções no Poder Judiciário goiano, sendo várias destas compatíveis e similares às que são prestadas pelos empregados terceirizados. Assim sendo, sugeriu-se serem incluídos os participantes do programa COMVIVER no banco de dados a ser estudado e elaborado nas ações que serão desenvolvidas pelo Poder Judiciário goiano, após aceite da administração.

Ainda, houve unanimidade quanto ao fato de que a grande parte das empresas que lidam com este tipo de serviço e que contratam com o Poder Judiciário e outros órgãos públicos não atendem ao percentual mínimo de empregados com deficiência em seus quadros pelos motivos acima expostos, além de outros que não constaram desta pesquisa. Assim, se se resolvesse extinguir os contratos com as empresas que não cumprem com a Lei de Cotas, possivelmente ocorreria situação negativa impactante nos serviços públicos, que necessitam dos serviços prestados pelas empresas.

Especificamente em relação ao Poder Judiciário, concluiu-se que o simples cancelamento dos contratos por não estarem estes cumprindo a política estabelecida por lei (Lei de Cotas) e também pelo CNJ, desde 2021, geraria um tumulto no funcionamento dos órgãos do Poder Judiciário, pois, como visto, a quantidade de empregados terceirizados é elevada. Por isso, sugeriu-se a realização de reuniões trimestrais periódicas com as empresas para ser possível que estas demonstrem a busca de contratações de pessoas com deficiência para a prestação de serviços em seus quadros, assim como demonstrem ações inclusivas que estejam sendo desempenhadas periodicamente com os funcionários em seus treinamentos.

Portanto, certo é que se precisa adotar formas que implementem esta política de forma periódica, para que a determinação não vire “letra morta” e para o Poder Judiciário poder servir de exemplo a outros órgãos da administração pública, demonstrando que implementa e exerce ativamente ações que visam atender à política de cotas e de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Ante as considerações acima destacadas, concluiu-se que:

- os tribunais, de um modo geral, não fiscalizam adequadamente se as empresas terceirizadas cumprem ou não com a Lei de Cotas;

- a Justiça Estadual demonstrou maior preocupação com a política de empregabilidade em estudo;
- o número de pessoas com deficiência contratadas pelas empresas terceirizadas está longe de atender o percentual mínimo previsto na Lei nº 8.213/1991 e, dessa forma, o número de empregados com deficiência que prestam serviços ao Poder Judiciário é ínfimo (os dados obtidos na pesquisa acerca de quantas pessoas com deficiência terceirizadas laboram em cada tribunal pesquisado teve o intuito de trazer uma ideia inicial do quanto estamos longe de alcançar um patamar ideal);
- as empresas terceirizadas não cumprem com a política de empregabilidade exigida por Lei e pelo CNJ;
- a existência de cláusula obrigatória nos contratos para que a empresa contratada pelo Poder Judiciário comprove periodicamente que atende a política de empregabilidade não está diretamente relacionada ao aumento de contratações de pessoas com deficiência;
- a afirmação, por parte dos tribunais de justiça federais, no sentido de que exercem a fiscalização dos contratos em relação ao atendimento da política de empregabilidade não tem sido efetiva quando se relaciona com os dados coletados;
- a inclusão laboral de pessoas com deficiência pelo Poder Judiciário é insuficiente;
- o atendimento e a fiscalização do art. 10º, da Resolução nº 401/2021, do CNJ, por si só, não promovem maior inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho;
- o Tribunal de Justiça do Distrito Federal apresentou números que sugerem desenvolvimento de ações inclusivas relacionadas ao ingresso de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, especialmente no Poder Judiciário, através da terceirização;
- a pesquisa qualitativa demonstrou que a ação de conscientização de todos, com ênfase nos integrantes do Poder Judiciário – tomadores de serviço quando se fala em contratos de terceirização, é essencial para que se cumpra com a política de empregabilidade;

- a criação de grupos de estudo em cada tribunal, assim como a sugestão para ser criado junto ao Conselho Nacional de Justiça, com o fim específico de averiguar com maior profundidade as questões que envolvem a política de empregabilidade, entre as quais: menos empecilhos nas contratações de pessoas com deficiência por parte dos tomadores de serviço; conscientização e capacitações dos integrantes do Poder Judiciário; parcerias entre as empresas contratadas e tomadores de serviço; estudos relacionados a possibilidade de iniciativa de lei que trate acerca de eventual manutenção do Benefício de Prestação Continuada, ainda que em parte, como um meio de incentivar pessoas com deficiência a buscarem emprego formal;
- ações como as iniciadas pelo Tribunal de Justiça de Goiás durante a pesquisa, a fim de serem conhecidas as realidades das empresas contratadas, bem como para que se busque meios para aprimoramento da política de empregabilidade correspondem aos primeiros passos para o desenvolvimento da política de empregabilidade inclusiva;
- ações iniciadas pelo Poder Judiciário concretizam o papel social da instituição e servem de exemplo a outros órgãos da administração pública direta e indireta;
- a parceria entre as empresas contratadas e os tomadores de serviço, no caso, o Poder Judiciário, é imprescindível para que haja maior inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho;
- caminhos alternativos paralelos a uma prospecção futura de atendimento da Lei de Cotas pelas empresas, como a contratação de pessoas com deficiência que já trabalham de forma voluntária para o Poder Judiciário, como as do Programa COMVIVER, em Goiás, contribuem na busca de mais inclusão;
- a extinção dos contratos no estado atual da política de empregabilidade, em que se constatou que não tem sido atendida pelas empresas, ocasionaria prejuízos aos serviços Judiciários, já que se trata de funções necessárias ao funcionamento do órgão;
- a fiscalização deve ser exercida em conjunto com a conscientização, capacitação e parceria entre tomadores e empresas terceirizadas;

- o não atendimento injustificado da política de empregabilidade por parte das empresas as sujeitam a multas e outras sanções por parte do Ministério Público do Trabalho, o que pode ocasionar impedimentos de participarem de licitações, porém, isso não resolve o problema de exclusão de pessoas com deficiência do mercado de trabalho.

Dessa maneira, em relação à problemática inicial: “Como as pessoas com deficiência podem ser devidamente incluídas no mercado de trabalho de forma remunerada, especialmente pelo Poder Judiciário?”, verificou-se que, embora haja uma preocupação com esta pauta por parte do Conselho Nacional de Justiça, com normativas contundentes acerca do assunto, especialmente a Resolução nº 401/2021, há carência de ações concretas que venham a perfectibilizar a política de empregabilidade.

Nessa perspectiva, as ações sugeridas por esta pesquisa – e que se espera sejam implementadas de modo célere no Tribunal de Justiça de Goiás, com destaque as que envolvam, em um primeiro momento, a conscientização de integrantes do Poder Judiciário, assim como das empresas terceirizadas contratadas e, ainda, de todos os usuários do sistema de justiça – poderão contribuir com a mudança da atual realidade.

Para tanto, pretende-se dar andamento à agenda de pesquisa abaixo:

Quadro 3 – Agenda para continuidade na pesquisa.

Período	Atividade
Setembro e novembro/2024	Ciclo de palestras de capacitação e conscientização para todos os integrantes do sistema de justiça de Goiás – possuindo como público: servidores do Poder Judiciário, MP, OAB, sociedade civil – sendo realizadas pela Ejug e Comissão de Inclusão e Acessibilidade do TJGO.
Novembro/2024, março, junho e setembro/2025	3ª, 4ª, 5ª e 6ª reuniões com as diretorias geral e administrativa do TJGO e representantes das empresas terceirizadas, no intuito de se colocar em prática contratações de PCDs, com apresentação de dados – para cumprir com a determinação do CNJ, art. 10, da Resolução nº 401.
Setembro e dezembro/2024	Criação do grupo de estudos para elaboração de sugestão ao CNJ, acerca da possibilidade de se inserir o artigo 10, da Resolução nº 401 do CNJ, nas metas de qualidade, premiando-se os tribunais que conseguirem atingir o percentual mínimo de 5% dos terceirizados PCDs.
Setembro e dezembro/2024	Implementação do termo de cooperação entre TJGO, Apae e Asdown – para bolsa remuneratória aos participantes do Programa ComViver em Goiás.

Período	Atividade
Janeiro e julho/2025	Pesquisa qualitativa junto ao TJDFT sobre ações inclusivas internas, assim como voltadas aos terceirizados.

Fonte: elaboração própria.

Por fim, encerra-se este trabalho com a compreensão de que se trata de um pequeno passo na busca de um mundo mais inclusivo, em que haja preocupação de toda a sociedade com a questão da diversidade e, no que toca ao mercado de trabalho, que o Poder Judiciário contribua a cada dia para materializar ao que se propôs este estudo: concretizar um dos papéis sociais do Poder Judiciário, propiciando maior inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho a partir da análise empírica da Resolução nº 401/2021, do CNJ.

REFERÊNCIAS

AMARAL, Lígia A. Falando sobre o trabalho da pessoa portadora de deficiência. *In*: AMARAL, Lígia A. **A questão do Trabalho e a Pessoa com Deficiência**. São Paulo: Reintegra, 1993. p. 4-5.

ANDRIGUI, Nancy. **Conhecer Acessível**: Teoria e Práticas de Inclusão. Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados, 2022. 1 vídeo (99 min). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=KLMVIDaXEIE>. Acesso em: 15 nov. 2023.

BARBOSA JUNIOR, Oswaldo Ferreira. **Palestra no Tribunal de Justiça do Mato Grosso**, em 30 de junho de 2023. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=aPXnu1-asbE>. Acesso em: 13 nov. 2023.

BARREIRAS atitudinais: como construir uma sociedade mais inclusiva?. [s. l.]: Escola Judicial do Tribunal de Justiça de Goiás, 2022. 1 vídeo (146 min). Disponível em: <https://www.youtube.com/live/9AH2VqVUFd0>. Acesso em: 9 nov. 2023.

BARROS, A. M.; DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Ltr Editora, 2006.

BASTOS, Agnaldo. Quais são as regras para PcD no concurso público? **Portal Migalhas**, 14 out. 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/353084/quais-sao-as-regras-para-pcd-no-concurso-publico>. Acesso em: 4 jul. 2023.

BORGES, Jorge Amaro de Souza. **Política da Pessoa com Deficiência no Brasil: percorrendo o Labirinto**. 2018. 427f. Tese (Doutorado em Políticas Públicas) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2018. p. 178.

BRAGA, Ataíde R.; ARKADER, R.; HIJJAR, Maria F. Fatores de motivação para a terceirização logística: estrutura e relações com as atividades terceirizadas por embarcadores brasileiros. *In*: ENCONTRO DA ANPAD, 28, 2004. **Anais [...]**, Curitiba, Anpad, 2004.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 2016. 496 p. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf. Acesso em: 24 maio 2024..

BRASIL. **Constituição Federal de 1934**. Art. 138. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 3 nov. 2023.

BRASIL. **Constituição Federal de 1967**. Emenda Constitucional nº 12. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc_anterior1988/emc12-78.htm

BRASIL. **Decreto legislativo nº 186, de 2008**. Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/congresso/dlg/dlg-186-2008.htm. Acesso em: 18 jun. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 3.076, de 1º de junho de 1999**. Cria, no âmbito do Ministério da Justiça, o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência - CONADE, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3076.htm. Acesso em: 22 jun. 2024.

BRASIL. **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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 7 jun. 2024

BRASIL. **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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm. Acesso em: 7 jun. 2024.

BRASIL. **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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/Decreto/D5296.htm. Acesso em: 27 jun. 2024.

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, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 6 jun. 2024.

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, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 6 jun. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018**. Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9508.htm. Acesso em: 4 jul. 2023.

BRASIL. **Lei nº 10.048, de 8 de novembro de 2000.** Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 17 jun. 2024.

BRASIL. **Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002.** Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10436.htm. Acesso em: 10 jun. 2024.

BRASIL. **Lei nº 11.133, de 14 de julho de 2005.** Institui o Dia Nacional de Luta da Pessoa Portadora de Deficiência. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11133.htm. Acesso em: 10 jun. 2024.

BRASIL. **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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11180.htm. Acesso em: 10 jun. 2024.

BRASIL. **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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm. Acesso em: 10 jun. 2024.

BRASIL. **Lei nº 12.319, de 01 de setembro de 2010.** Regulamenta a profissão de Tradutor e Intérprete da Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/585316>. Acesso em: 5 jul. 2024.

BRASIL. **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 a 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.. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12470.htm. Acesso em: 10 jun. 2024.

BRASIL. **Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012**. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm. Acesso em: 5 jul. 2024.

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: 26 jun. 2024.

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: 26 jun. 2024.

BRASIL. **Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989**. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm. Acesso em: 7 jun. 2024.

BRASIL. **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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 4 jul. 2023.

BRASIL. **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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 4 jul. 2024.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 26 jun. 2024.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 7 jul. 2011. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 7 nov. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 26 jun. 2024.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 26 jun. 2024.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 10 jun. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **RAIS dados PcD por Cota**. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/dados-pcd-por-cota>. Acesso em 14 nov. 2023.

BRASIL. **Relação Anual de Informações Sociais Rais**. Brasília, DF: Ministério da Economia, 2018. Disponível em: <http://www.rais.gov.br/sitio/index.jsf>. Acesso em: 12 nov. 2023.

BRASIL. Senado Federal. **Decreto Legislativo nº 198 de 13/06/2001**. Aprova o texto da Convenção Interamericana para a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, concluída em 7 de junho de 1999, por ocasião do XXIX período ordinário de sessões da Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos, realizado no período de 6 a 8 de junho de 1999, na cidade da Guatemala. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/592634>. Acesso em: 15 jun. 2024.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de Direito Constitucional**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação. 2018. p. 513.

CAMPOS, A. C. **Índice de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é de 28,3%**. Agência Brasil, 21 de setembro de 2022. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2022-09/indice-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-e-de-283>. Acesso em: 6 fev. 2022.

CERUTTI, A. *et al.* **Terceirização de mão de obra**. Trabalho de conclusão de curso (MBA em Gestão de Sistemas de Informação) – Universidade Católica de Brasília, Brasília, 2003.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **8º balanço de sustentabilidade do Poder Judiciário**. Brasília: CNJ, 2024. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/06/8o-balanco-da-sustentabilidade-do-poder-judiciario-12062024.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Pesquisa: pessoas com deficiência no Poder Judiciário**. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/pesquisa-pcd-no-pj.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 343 de 09 de setembro de 2020**. Institui condições especiais de trabalho para magistrados(as) e servidores(as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes nessa mesma condição e dá outras providências. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3459>. Acesso em: 25 jun. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 401, em 16 de junho de 2021**. Dispõe sobre o desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de

peças com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares, e regulamenta o funcionamento de unidades de acessibilidade e inclusão. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3987>. Acesso em: 6 fev. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 401, em 16 de junho de 2021**. Dispõe sobre o desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares, e regulamenta o funcionamento de unidades de acessibilidade e inclusão. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3987>. Acesso em: 6 fev. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 401, em 16 de junho de 2021**. Dispõe sobre o desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares, e regulamenta o funcionamento de unidades de acessibilidade e inclusão. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3987>. Acesso em: 6 fev. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 401, em 16 de junho de 2021**. Dispõe sobre o desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares, e regulamenta o funcionamento de unidades de acessibilidade e inclusão. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3987>. Acesso em: 6 fev. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 481 de 22 de novembro de 2022**. Revoga as Resoluções vigentes à época da pandemia do Coronavírus e altera as Resoluções CNJ n. 227/2016, 343/2020, 345/2020, 354/2020 e 465/2022. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4842>. Acesso em: 25 jun. 2024.

CORREIA, C. A integração do deficiente ao mercado de trabalho: uma conquista social. **Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, v. XI, n. 34, dez. 1990. p. 124.

COSTA, Rayssa Alexandre. **Mercado de trabalho e deficiência**: o efeito da mudança de ocupação sobre os profissionais reabilitados, 2017. 97 f. Tese (Doutorado em Ciências) – Escola Superior de Agricultura “Luiz de Queiroz”, Universidade de São Paulo, Piracicaba, 2019.

CRESPO, Ana Maria M. Trabalho. *In*: **Pessoas com Deficiência e a construção da cidadania**. São Paulo: Prodef, 1995. p. 8-9.

FERNANDES, Og. **Conhecer Acessível**: Teoria e Práticas de Inclusão. Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados, 2022. 1 vídeo (99 min). Disponível em: <https://www.youtube.com/live/KLMVIDaXEIE>. Acesso em: 15 nov. 2023.

FIGUEIRA, Emílio. **Caminhando em Silêncio**: uma introdução à trajetória das pessoas com deficiência na História do Brasil. São Paulo: Giz Editora, 2008. p. 115.

FISHER, Pamela; GOODLEY, Dan. The linear medical model of disability: mothers of disabled babies resist with counter-narratives. **Sociology of Health & Illness**, v. 29,

n. 1, p. 66-81, 2007. DOI: 10.1111/j.1467-9566.2007.00518.x. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/17286706>. Acesso em: 3 nov. 2023.

FONTANELLA, Denise; TAVARES, Eveline; LEIRIA, Jerônimo S. **O lado (des) humano da terceirização**: o impacto da terceirização nas empresas, nas pessoas e como administrá-lo. 2 ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1995.

GOLDCHMIT, Julie. **Imperfeitos**: um relato íntimo de como a inclusão e a diversidade podem transformar vidas e impactar o mercado de trabalho. São Paulo: Maquinaria Sankto Editora e Distribuidora LTDA. 2022. p. 155

GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com Deficiência e o direito ao trabalho**. Florianópolis: Obra jurídica, 2007.

INSTITUTO INNOVARE. **Prêmio Innovare comemora 634 práticas concorrendo à 18ª. edição**. Disponível em: <https://www.premioinnovare.com.br/noticias/premio-innovare-comemora-634-praticas-concorrendo-a-18a.-edicao/91>. Acesso em: 10 jun. 2024.

LANNA JÚNIOR, Maria Cléber Martins. **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, p. 23.

LEMOS, Joseana Costa; CHAHINI, Telma Helena Costa. **Inclusão Laboral de servidores com Deficiência**. Curitiba: Appris, 2022.

LIMA JÚNIOR Oswaldo Pereira de. Ética, corrupção e responsabilidade social do agente público. **Revista Ciências Humanas**, v. 3, n. 1, p. 67-86, 2010. DOI: <https://doi.org/10.32813/2179-1120.2010.v3.n1.a230>. Disponível em: <https://www.rchunitau.com.br/index.php/rch/article/view/230>. Acesso em: 18 nov. 2023.

MADRUGA, Sidney. **Pessoas com deficiência e direitos humanos**: ótica da diferença e ações afirmativas. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MAIOR, Izabel. **Breve trajetória histórica do movimento da pessoa com deficiência**. São Paulo: Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2015. p. 2.

MARQUES, C. A. Integração: uma via de mão dupla na cultura e na sociedade. *In*: MANTOAN, M.T.E. *et al.* (Orgs.). **A inclusão de pessoas com deficiência**: contribuições para uma reflexão sobre o tema. São Paulo: Memnom, Senac, 1997.

METTS, Robert L. Disability issues, trends and recommendations for the World Bank. **Social Protection Discussion Paper**, Washington, DC, 7, 2000. Disponível em: <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/503581468779980124/disability-issues-trends-and-recommendations-for-the-world-bank>. Acesso em: 12 nov. 2023.

NETO, Artur Maciel de Oliveira. **Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho**: visão dos gestores empresariais. 1 ed. Curitiba, PR: CRV, 2017. p. 25.

RICHARDSON, Roberto Jerry. **Pesquisa social: métodos e pesquisa**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999. p. 102.

RICHARDSON, Roberto Jerry. **Pesquisa social: métodos e pesquisa**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

RIOS, Roger Raupp. **Direito da antidiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas**. Porto Alegre: Livr. do Advogado, 2008.

RIOS, Roger Raupp. **Palestra desmistificando o direito à antidiscriminação**, realizada em 19 maio 2015. Disponível em: <https://youtu.be/EuocD2wa81c>. Acesso em: 17 nov. 2023.

ROCHA, Carmem Lúcia Antunes. Ação afirmativa: o conteúdo democrático do princípio da igualdade. **Revista de informação legislativa**, v. 33, n. 131, p. 283-295, jul./set. 1996. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/item/id/176462>. Acesso em: 14 nov. 2023.

RODRIGUES NETO, Francisco. **Direitos e Garantias às Pessoas com Deficiências: a atuação do poder público no processo de inclusão**. Jundiaí-SP: Paco Editorial. 2020. p. 63.

SAIBA como funciona um contrato de terceirização e o que se deve observar. **Portal Verzani & Sandrini**, 2022. Disponível em: <https://www.verzani.com.br/blog/contrato-de-terceirizacao/>. Acesso em: 02 jun. 2024.

SANTOS, Carlos Henrique Batista dos. **Direitos das pessoas com deficiência: a questão das cotas no mercado de trabalho formal**. 2018. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2018.

SANTOS, Rafa. Poder público tem dever de fiscalizar execução de contratos de terceirização. **Revista Conjur**, 21 mar. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-mar-21/poder-publico-dever-fiscalizar-contratos-terceirizacao>. Acesso em: 13 jun. 2024.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. 4 ed. Rio de Janeiro: Editora WVA, 2002. p. 59.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. 4 ed. Rio de Janeiro: Editora WVA, 2002. p. 65.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Nada sobre nós, sem nós: da integração à inclusão. **Revista Nacional de Reabilitação (Reação)**, São Paulo, v. 10, n. 57, p. 8-16, 2007. p. 6.

SILVA, Camila P.; SANTO, Helem K. D. Espírito; MELLO, Luís F. Moraes de. Ações afirmativas: pessoas com deficiência, trabalho e educação. *In: ENCONTRO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA AJES*, 2021. **Anais [...]**. Disponível em: https://www.eventos.ajes.edu.br/iniciacao-cientifica/uploads/arquivos/62547ed4e72ab_AES-AFIRMATIVAS-Pessoas-com-deficincia-trabalho-e-educacao.pdf. Acesso em: 14 nov. 2023.

SIQUEIRA, Patrícia. Palestra promovida pela ANEA BRASIL (Emprego Apoiado) com a Dra. Patrícia Siqueira auditora fiscal. **Youtube**, 20 de maio de 2020. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=TpKFQAE2tJw>. Acesso em: 12 nov. 2023.

TODOS por Todos-2023. [s. l.]: Escola Judicial do Tribunal de Justiça de Goiás, 2023. 1 vídeo (86 min). Disponível em: <https://www.youtube.com/live/f2XJM0PvLoE>. Acesso em: 9 nov. 2023; TODOS por Todos-2022. Escola Judicial do Tribunal de Justiça de Goiás, 2022. 1 vídeo (146 min). Disponível em: <https://www.youtube.com/live/fHD4Dw0eb6U>. Acesso em: 9 nov. 2022.

TORLIG, Heloísa; GOMES, Adalmir; LUNARDI, Fabrício. Acesso à justiça: um guia epistemológico para pesquisas futuras. **Lex Humana**, v. 15, n. 3, 2023. Disponível em: <https://seer.ucp.br/seer/index.php/LexHumana/article/view/2497>. Acesso em 16 nov. 2023.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE GOIÁS. **Portaria nº 20/2018**. Institui o regulamento do serviço voluntário de jovens e adultos com deficiência intelectual e múltipla, alunos da Escola Especial Dr. João Bosco Rennó Salomão, junto à Justiça de Primeiro Grau, no Poder Judiciário da Comarca de Cristalina – PROJETO “COMVIVER”.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE GOIÁS. **Proad nº 201903000160412**. Goiânia: TJGO, 2019.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE GOIÁS. **Portaria nº 18/2023**. Institui o Regulamento do Serviço Voluntário de Jovens e Adultos com Deficiência Intelectual Múltipla, alunos da Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE), junto à Justiça de 1º Grau, no Poder Judiciário na comarca de Padre Bernardo/GO, a exemplo do que ocorre na Comarca de Cristalina/GO, idealizadora do projeto.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE GOIÁS. **Portaria nº 034/2022**. Institui o Regulamento do Serviço Voluntário de Jovens e Adultos com Deficiência Intelectual e Múltipla, alunos da Rede de ensino regular ou Instituição de amparo e/ou estímulo no desenvolvimento de pessoas nessa condição, junto à Justiça de 1º Grau, no Poder Judiciário na Comarca de Goiânia – Programa Com Viver – Inclusão Voluntária na Justiça.

VALOIS, Ú.; ALMEIDA, A. T. Modelo de apoio à decisão multicritério para terceirização de atividades produtivas baseado no método SMARTS. **Produção**, v. 19, n. 2, p. 249-260, 2009. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0103-65132009000200003>. Acesso em: 02 jun. 2024.

VELTRONE, Aline Aparecida; ALMEIDA, Maria Amélia. Perfil da pessoa com deficiência no mercado de trabalho na cidade de São Carlos-SP. **Revista de Educação Especial**, Santa Maria, v. 23, n. 36, p. 73-90, 2010.

VOLTOLINI, Ricardo. **Conversas com líderes sustentáveis**: o que aprender com quem fez ou está fazendo a mudança para a sustentabilidade. São Paulo: Senac, 2018.

ANEXOS

Anexo 1 – Ata reunião 17.06.2024.



ATA DE REUNIÃO

Aos dezessete dias do mês de junho do ano de dois mil e vinte e quatro (17/06/2024) às 16:30, por videoconferência através do aplicativo ZOOM, onde estavam presentes a Juíza de Direito e Presidente da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás – Dra. Priscila Lopes da Silveira, o assessor Erisson Vinícius Xavier de Souza, a representante da empresa Plansul – Gisele Tees, assessora da Diretoria Geral do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás – Sra. Tatyane Goes e da servidora representante da Diretoria Administrativa do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás – Sra. Eliane Falcão.

Aberta a reunião, a magistrada Priscila apresentou que a pauta da reunião seria para a tentativa de traçar algumas estratégias para o aumento dos números de contratação de pessoas com deficiência.

Dada palavra a representante da empresa Plansul – Gisele Tees informou a dificuldade de aceitação pelos tomadores do serviço na contratação de pessoas com deficiência. Que a referida empresa conta com 20 mil funcionários entre diversos tomadores, sendo que, na sede em Florianópolis, possui em torno de 100 pessoas com deficiência, sendo que a maioria dos PCDs contratados estão na sede. Ademais, a empresa possui outras 71 pessoas com deficiências contratadas em outros postos. Afirmou que, há casos, em que o tomador só quer contratar um PCD, se tiver outra pessoa para auxiliar no trabalho. Destacou ainda, que às vezes a pessoa com deficiência possui um perfil incompatível para a atividade que será desempenhada; às vezes tem muita, mas com volume de adaptações muito grande, que a não compensaria para a empresa. Ao final, ressaltou que formalizou junto aos tomadores, um pedido que dentro do universo de colaboradores que eram disponibilizados aos tomadores, fosse oportunizado pelos tomadores a contratação de pessoas com deficiências na cota parte, sendo proporcional ao percentual legal para a contratação de pessoas com deficiência, como uma forma de “dividir a responsabilidade” com os tomadores.

Ato contínuo, a Dra. Priscila pontuou que tem verificado na pesquisa desenvolvida no mestrado, que o problema na contratação de pessoas com deficiência pelas empresas terceirizadas, é algo em todos os Tribunais. Mesmo que, as empresas precisam comprovar periodicamente o cumprimento desta política de empregabilidade, verificar-se, que ainda assim, o percentual raramente é alcançado. Assim, ver como uma boa prática desenvolvida pela empresa Plansul, quanto a política de colaboração por parte de todos os tomadores.

Dada palavra a Sra. Gisele Tees, ressaltou que visualiza esse problema de contratação em vários Tribunais que presta serviços, como em Minas Gerais que há 5 mil colaboradores.

Dada palavra a Elaine Falcão - representante da Diretoria Administrativa do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás, trouxe que as empresas possuem dificuldades em cumprir com o quantitativo na contratação de PCDs, devido que as pessoas com deficiência



preferem não trabalhar para receberem o benefício do governo federal. Acha que dentro do Poder Judiciário há pouca oportunidade, devido ao valor pago para o trabalho. Que não vem impedimento nenhum na contratação de pessoas com deficiência, que as empresas alegam dificuldade em contratação. Ao final, ressaltou que os terceirizados não podem exercer nenhuma atividade-fim do judiciário.

Em seguida, a Dra. Priscila registrou que precisa ter uma conscientização pelos tomadores, com a participação das empresas e dos próprios terceirizados. Conscientização recíproca, de forma trimestral com participação de juizes, desembargadores, gestores, empresas. Entende também como necessária a criação de grupo de estudos para analisar ou criar um projeto de lei para manutenção do benefício mais o salário do trabalho para as pessoas com deficiência. Ainda, questionou as presentes quanto a possibilidade de contratação dos voluntários do Programa Com Viver e sugestões para aumentar a contratação de pessoas com deficiência no TJGO.

Dada palavra a Sra. Tatyane Goes - assessora da Diretoria Geral do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás Tatyane asseverou via de regra o tomador não faz indicações nominais, com implicações na legislação trabalhista. Que verificar ser necessário que o momento de conscientização das empresas e tomadores venha antes da contratação. Sugeriu que essas ações de conscientização possam ser realizadas pela Escola Judicial do Estado de Goiás. Além disso, destacou que a criação de grupo de estudo sobre o tema é importante, por envolver dados sensíveis, pela Lei de Proteção de Dados Pessoais.

Dada palavra a Sra. Gisele Tees disse que não vislumbra a possibilidade da empresa Plansul na contratação de grupo de pessoas com deficiência de forma graciosa e colocar à disposição do Poder Judiciário Goiano apenas para cumprir a cota, pois ficará bem oneroso para a empresa. Que talvez, poderia fazer um banco de cadastro de pessoas com deficiência, no âmbito de cada Tribunal. Exemplificou que o Ministério Público do Estado de Minas Gerias criou um banco de dados/cadastro para pessoas com deficiência e para mulheres vítimas de violência doméstica.

Posteriormente, a Sra. Eliane Falcão abordou que há casos de licitações frustradas porque as empresas não conseguem cumprir a cota de contratação de pessoas com deficiência. Citou um exemplo de uma empresa que ganhou a licitação, mas não passou na fase de habilitação, pois não atendia o mínimo do cumprimento da contratação de pessoas com deficiências.



Por fim, a Dra. Priscila destacou que é necessário fazer um trabalho conjunto (empresas, tomadores, terceirizados) para conscientização de todos no efetivo cumprimento das políticas de empregabilidade. Afirmou que tem observado pelo Programa Com Viver que o trabalho para as pessoas com deficiência é algo que fortalecem o seu desenvolvimento, pois são pessoas assíduas e suas funções. Tem verificado, o alcance do Princípio da Dignidade da pessoa pelo trabalho, sendo que uma empresa inclusiva é muito bem vista pela sociedade. Assim, pontua como necessário a criação de um cadastro interno de pessoas com deficiência em cada Tribunal, além da criação de grupo de estudos sob a temática, no intuito de verificar a empregabilidade nos Tribunais de Justiça.

Por fim, ficou deliberado que a Dra. Priscila verificaria junto a Comissão Permanente de Inclusão e Acessibilidade do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás, juntamente com a Escola Judicial de Goiás a criação de ciclo de palestras e reuniões para a conscientização quanto a importância da contratação de pessoas com deficiência.

Nada mais havendo, a reunião foi encerrada às 17:23, sendo redigida por mim, Erisson Vinícius Xavier de Souza, Assessor de Juíza de Direito.

Anexo 2 – Ata reunião 15.05.2024.



ATA DE REUNIÃO

Aos quinze dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte e quatro (15/05/2024) às 14:00, por videoconferência através do aplicativo ZOOM, onde estavam presentes a Juíza de Direito e Presidente da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás – Dra. Priscila Lopes da Silveira, o assessor Erisson Vinícius Xavier de Souza, a representante da empresa Sempre Alerta Charlene Abreu da Silva, acompanhada da advogada da empresa a Dra. Andreia da Silva Sousa Lopes, das representantes da empresa Larissa, Rosângela e Rosileine, e da representante da empresa Plansul – Gisele Tees.

Aberta a reunião, a magistrada Priscila apresentou-se e abordou sua temática de pesquisa empírica no mestrado junto a ENFAM, questionando as presentes sobre a quantidade de funcionários, quantidade de prestadores portadores com deficiência, bem como das dificuldades encontradas pelas empresas em cumprir com a lei de cotas, bem como da Resolução n. 401 do CNJ.

Dada palavra a representante da empresa Sempre Alerta a Sra. Charlene informou que a empresa conta com 850 funcionários (serventes de limpeza, garçons e copeiras), sendo que a empresa não consegue cumprir com a lei de cotas, estando empregando no momento 3 ou 4 pessoas com deficiência. Informou que a empresa já respondeu processo perante o Ministério Público do Trabalho, contudo nos autos justificou o não cumprimento pela falta de mão de obra, pois a empresa todos os meses entrega Ofícios na APAE e no SINE, mas não aparecem candidatos com deficiências para a vaga. Abordou que as pessoas com deficiência que aparecerem alegam que a empregabilidade atrapalharia no recebimento do benefício do governo federal. Que o salário pago para os cargos é 1.500,00.

Dada palavra a representante da empresa Plansul que trabalha com locação de mão de obra, estando com 20 mil funcionários, (chapa, controlador de estacionamento, controlador de empilhadeira, secretarias níveis I, II e III, supervisor de teleoperador e técnico em telecomunicação). Que para cumprir a cota da empresa a empresa precisaria de 1.000 funcionários, sendo que hoje a empresa conta com 71 colaboradores de necessidades especiais. Que a dificuldade encontrada pela empresa é a aceitação dos tomadores no local de prestação de serviços de pessoas com deficiência. Que a empresa costuma colocar a pessoa com deficiência junto com outro colaborador que já presta aquele serviço para que possa providenciar o acompanhamento e treinamento. Que teria que ter uma conscientização maior dos tomadores. Que a empresa conta com vários setores que buscam trabalhadores com deficiência. Que a falta de pessoas com deficiência laborando na empresa é algo geral que ocorre nos Tjs SC, RJ e GO.



Dada palavra as representantes da empresa Esplanada Serviços – Sras. Rosileine e Rosângela que possui as mesmas dificuldades das empresas que falaram anteriormente. Que atua em Brasília e Goiás, contando com 3.300 funcionários, sendo 20 PCDs. Informou que 08 funcionários não se apresentam como PCD com receio de receber um salário menor e preconceito para serem preocupados. Que a empresa encontra muita dificuldade em cumprir a cota. Que quando encontra uma pessoa com deficiência eles querem trabalhar informal, para que continuem recebendo o benefício do governo. Que a empresa já foi notificada pelo MPT, sendo que apresentou justificativa da dificuldade de encontrar colaboradores portadores de necessidades especiais, com diversos ofícios encaminhados a diversos órgãos. Que os cargos das empresas são: Secretarias nível I, II, III, chapa, operador de som. Que há a resistência na contratação de pessoas com deficiência pelos órgãos públicos tomadores de serviço. Que os PCDs já contratados pela empresa já chegam com treinamento e cursos técnicos realizados na secretaria de assistência.

Atos seguinte a juíza Priscila dialogou com os presentes: caso haja uma política pública no sentido de que se a pessoa consegue um trabalho, mas não perdesse o benefício, as chances de contratação e respeito às cotas seria maior. Deve ter uma maior aceitação na contratação pelos tomadores do serviço público. Deve ter um treinamento da pessoa com deficiência por parte das empresas, bem como dos demais colaboradores das unidades de trabalho.

Por fim, ficou deliberado que dentro de duas semanas voltaremos a nos reunir.

Nada mais havendo, a reunião foi encerrada às 15:46, sendo redigida por mim, Erisson Vinícius Xavier de Souza, Assessor de Juíza de Direito.

APÊNDICES

Apêndice A – Questionário



ENFAM
ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO
E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS
MINISTRO SÁLVIO DE FIGUEIREDO TEIXEIRA

1 - Quantos servidores ativos têm neste Tribunal? *

Sua resposta

2 - Quantos são servidores terceirizados? *

Sua resposta

3 - Nos contratos de terceirização há cláusulas exigindo o cumprimento de cotas *
para pessoas com deficiência?

Sua resposta

4 – Caso a resposta anterior seja positiva, responda. Há fiscalização quanto ao *
cumprimento das cotas por parte deste Tribunal em relação às empresas
terceirizadas?

Sua resposta

5 - Quantas pessoas com deficiências são contratados pelas empresas *
terceirizadas deste Tribunal? (caso exista a informação).

Sua resposta