

**A INCLUSÃO DO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA NO PODER JUDICIÁRIO  
BRASILEIRO****THE INCLUSION OF DISABLED WORKERS  
IN THE JUDICIARY**Sâmara Christina Souza Nogueira<sup>1</sup>Marklea da Cunha Ferst<sup>2</sup>Sandro Nahmias Melo<sup>3</sup>**RESUMO**

Dados do Conselho Nacional de Justiça demonstram que, mesmo com a garantia legal de reserva de percentual de vagas de cargos e empregos públicos às pessoas com deficiência, o número de servidores com algum tipo de deficiência nos quadros do Poder Judiciário é inexpressivo. Assim, esse estudo tem como objetivo analisar a inclusão da pessoa com deficiência no âmbito do poder judiciário. Utilizando-se do método dedutivo, descritivo e explicativo, foi realizada uma pesquisa bibliográfica e a análise quantitativa dos dados contidos no relatório Diagnóstico das Pessoas com Deficiência no Poder Judiciário publicado pelo Conselho Nacional de Justiça em 2022. A partir da análise dos dados sobre a participação da pessoa com deficiência nos quadros funcionais do Poder Judiciário, e da revisão doutrinária sobre barreiras enfrentadas no cotidiano das pessoas com deficiência foi possível concluir que a mera reserva legal de vagas nos concursos públicos não tem sido suficiente para a inclusão da pessoa com deficiência no Poder Judiciário, sendo a ausência de acessibilidade no meio ambiente do trabalho um dos grandes obstáculos a ser superado. Como contribuição teórica

<sup>1</sup> Mestre em Direito Ambiental pela Universidade do Estado do Amazonas. Juíza titular da Vara do Trabalho de Coari. <https://orcid.org/0009-0004-7754-1486>

<sup>2</sup> Professora Adjunta na Universidade do Estado do Amazonas. Doutora em Turismo e Hotelaria pela Universidade do Vale do Itajaí. Mestre em Direito pela UFPR. E-mail: [mferst@uea.edu.br](mailto:mferst@uea.edu.br). Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-4399-8870>

<sup>3</sup> Pós-Doutor em Direito pela USP. Doutor e mestre em Direito pela PUC-SP. Professor Associado da Universidade do Estado do Amazonas. Professor decano do Programa de Pós-Graduação em Direito Ambiental (PPGDA). Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho (cadeira 20). Juiz do Trabalho desde 1994 – TRT da 11ª Região. <https://orcid.org/0000-0002-0538-3659>



tem-se a análise da legislação sobre o direito ao trabalho da pessoa com deficiência e da reserva legal de vagas em concursos públicos. E, como contribuição prática, servirá de suporte para a tomada de decisão de gestores públicos e privados na promoção da acessibilidade no meio ambiente de trabalho.

**Palavras-chave:** Barreiras; inclusão; meio ambiente do trabalho; Poder Judiciário brasileiro; trabalhador com deficiência

### **SUMMARY:**

Data from the National Council of Justice demonstrate that, even with the legal guarantee of reserving a percentage of vacancies in public positions and jobs for people with disabilities, the number of civil servants with some type of disability in the Judiciary is insignificant. Thus, this study aims to analyze the inclusion of people with disabilities within the scope of the judiciary. Using the deductive, descriptive and explanatory method, a bibliographical research was carried out and quantitative analysis of the data contained in the report Diagnosis of People with Disabilities in the Judiciary Branch published by the National Council of Justice in 2022. Based on the analysis of data on the person's participation with disabilities in the functional staff of the Judiciary, and the doctrinal review of barriers faced in the daily lives of people with disabilities, it was possible to conclude that the mere legal reservation of places in public competitions has not been sufficient for the inclusion of people with disabilities in the Judiciary, The lack of accessibility in the work environment is one of the major obstacles to be overcome. As a theoretical contribution, there is the analysis of the legislation on the right to work of people with disabilities and the legal reservation of places in public competitions. And, as a practical contribution, it will support decision-making by public and private managers in promoting accessibility in the work environment.

**Keywords:** Barriers; inclusion; work environment; Brazilian Judiciary; disabled worker

## **1 INTRODUÇÃO**

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, acompanha a evolução demográfica e a atividade socioeconômica da população brasileira. De acordo com a sua mais



recente publicação, analisando o quadro da empregabilidade da pessoa com deficiência no nosso país, depreende-se que a população com deficiência no Brasil foi estimada em 18,6 milhões de pessoas, o que corresponde a 8,9% da população. Todavia, destes, apenas 5,1 milhões estão inseridos no mercado de trabalho (IBGE, 2023).

O total de pessoas com deficiência em idade economicamente ativa é, segundo a pesquisa, de 17,5 milhões, o que equivale a aproximadamente 10% do total dos brasileiros com 14 anos ou mais. Por outro lado, as pessoas com deficiência que estão de fato no mercado de trabalho correspondem, como já destacado, a apenas 5,1 milhões. Indubitável, portanto, que há um universo significativo de pessoas com deficiência excluídas pelo mercado de trabalho.

Dados da RAIS (Ministério do Trabalho e Previdência Social, 2022) demonstram que no ano de 2021, apenas 1,07% das vagas de empregos formais eram ocupadas por pessoas com deficiência – PcD, percentual que evoluiu muito pouco nos últimos 10 anos, na medida que em 2011 apenas 0,70% do total de vagas em empregos formais eram ocupadas por trabalhadores com deficiência.

Esse cenário reforça a necessidade de ações voltadas para maior inclusão da pessoa com deficiência, com garantia de direitos, equiparação de oportunidades e possibilidade de ampliação da participação no mercado de trabalho (Silva e Dutra *et al.*, 2020).

Mas se na iniciativa privada o direito ao trabalho da pessoa com deficiência não encontra eficácia social plena, imperiosa é a investigação sobre os meandros do exercício desse direito no âmbito do serviço público, em especial daquele responsável por garantir a efetividade de direitos fundamentais, o Poder Judiciário brasileiro.

É importante destacar que o Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018 garante a reserva percentual de vagas de cargos e de empregos públicos às pessoas com deficiência em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta.

Desta feita, visando a inclusão da PcD no âmbito do Poder Judiciário, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) publicou a Resolução 401/2021 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, e regulamenta o funcionamento de unidades de acessibilidade e inclusão.



A inclusão do trabalhador com deficiência no mercado de trabalho traz benefícios para a sociedade pois contribuí para o desenvolvimento econômico e social do Estado, e para a pessoa com deficiência, que ao ingressar no trabalho formal, passa a ser reconhecida como sujeito de direitos e obrigações pela sociedade, tem melhora na sua independência, autoestima e valorização social (Giguer, 2022), elementos que tem sido sistematicamente negados à pessoa com deficiência, que cotidianamente enfrenta diversas barreiras para a inclusão no mercado de trabalho.

O direito ao trabalho para as pessoas com deficiência não é assegurado apenas nas Leis nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 e nº8.213 de 24 de julho de 1991, e no Decreto nº 9.508/2018, mas encontra fundamento na Convenção da ONU sobre os direitos da pessoa com deficiência; na Lei 13.146, de 6 de julho de 2015 e na Convenção 159 da OIT, todas elas em consonância com as garantias constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, e o Poder Judiciário deve assegurar o pleno acesso aos seus órgãos por pessoas com deficiência.

Assim, tendo em vista o direito da pessoa com deficiência de usufruir com autonomia e em igualdade de condições com as demais pessoas, dos seus direitos de cidadania, esse artigo tem como objetivo geral analisar a inclusão da pessoa com deficiência no âmbito do poder judiciário, tendo com objetivos específicos: i) descrevera legislação garantidora da inclusão da pessoa com deficiência no Poder Judiciário; ii) identificar os cargos e funções ocupadas por pessoas com deficiência no âmbito do Poder Judiciário e iii) classificar as barreiras, de acordo com o do tipo de incapacidade, que contribuem para a não inclusão da pessoa com deficiência em cargos e funções no Poder Judiciário.

A opção de desenvolver essa pesquisa se deu em virtude das lacunas encontradas na teoria relativamente a esse tema e dos indicadores das desigualdades sociais apontadas por recentes dados da PNAD e do relatório do CNJ sobre servidores com deficiência no Poder Judiciário.

Como contribuição teórica tem-se a análise da legislação sobre o direito ao trabalho da pessoa com deficiência e da reserva legal de vagas em concursos públicos. E, como contribuição prática, esse estudo servirá de suporte para a tomada de decisão de gestores públicos e privados na promoção da acessibilidade no meio ambiente de trabalho.



## 2 METODOLOGIA

Para essa pesquisa o estudo desenvolvido no tocante ao objetivo possui caráter descritivo e explicativo, na medida em que se analisou as variáveis referentes a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho (Köche, 2010), interpretando as suas causas (Prodanov; Freitas, 2013) por intermédio da análise dos conceitos trazidos pela literatura a respeito do conceito de pessoa com deficiência, análise da acessibilidade e reserva de cotas.

Relativamente a fonte de investigação, esta pesquisa se caracteriza por um estudo bibliográfico, em que se realiza os tipos de estudos que já foram realizados sobre os temas, a forma de coleta de dados, tendências e lacunas (Hernández Sampieri; Collado; Lucio, 2015).

A análise de dados foi quantitativa com base nas informações contidas no relatório Diagnóstico das Pessoas com Deficiência no Poder Judiciário, realizado pelo CNJ por intermédio de uma pesquisa de campo aplicada em todos os tribunais do país no período compreendido entre os dias 4 de março e 31 de maio de 2020.

Quanto a forma de reflexão, utilizou-se o método dedutivo (Fachin, 2017), que parte do conhecimento geral (análise da legislação e revisão de literatura) para o particular (mensuração dos servidores com deficiência no Poder Judiciário).

## 3 PANORAMA LEGISLATIVO DO DIREITO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E RESERVA LEGAL

A pessoa com deficiência e sua integral participação na sociedade hodierna, como sujeito de direito, deve partir do pensamento de que ela, igualmente a todo o ser humano, possui o desejo de florescer fazendo uso de suas capacidades de modo adequado. A integração social, através do trabalho, é um direito fundamental, “essencial à vida digna de todo o ser humano” (Melo, 2004, p. 25). Apesar disso, por um longo período da história, as pessoas com qualquer tipo de deficiência foram segregadas, ante a concepção preconceituosa de que sua contribuição para a sociedade seria nula.

Historicamente excluídas, indesejadas e estigmatizadas, essas pessoas passaram séculos à margem da sociedade, como se invisíveis fossem. Como explicita Fonseca (2012) as crianças na antiguidade eram eliminadas em rituais religiosos ou com o amparo legal da lei romana das XII tábuas.

No âmbito dos direitos humanos, destaca Piovesan (2024) que a tratativa concedida às pessoas com deficiência compreende quatro fases distintas a saber: a da intolerância, em que



eram vistas como castigo divino ou impureza; uma segunda que retrata a invisibilidade; a terceira fase que representa a ótica assistencialista pautada na perspectiva médica da deficiência e por fim, a fase em que se passa a enxergar a pessoa com deficiência sob a ótica dos direitos humanos, que traz implícito o conceito biopsicossocial da deficiência.

Somente após a Segunda Guerra Mundial e com o exponencial aumento de pessoas com deficiência, com especial destaque aos soldados sobreviventes da guerra, a intervenção legislativa do Estado tornou-se inadiável, e a dignidade de toda a pessoa humana passou a ser a bandeira da edificação dos direitos humanos (Laraia, 2009). Nessa seara, há o surgimento de uma série de documentos internacionais como instrumento de proteção e efetivação desses direitos, assegurando a todos, indistintamente, uma existência digna.

A conquista dos direitos das pessoas com deficiência possui como primeiro marco histórico a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), que foi proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em Paris, em 10 de dezembro de 1948. Esse é considerado o documento-chave na história dos direitos humanos, vez que estabeleceu, pela primeira vez, a proteção universal desses direitos (ONU, 1948). O respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana passou a ser uma obrigação a ser cumprida pelos países signatários.

Corolário da DUDH, o grande marco legislativo que promoveu verdadeira reviravolta no tratamento até então conferido às pessoas com deficiência foi a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu protocolo facultativo, aprovados na cidade de Nova Iorque, em 2007.

A Convenção é uma resposta ao histórico de discriminação e mudança de percepção da deficiência, uma vez que realizou mudanças significativas no conceito de pessoa com deficiência. Preocupou-se, de plano, em conceituar pessoa com deficiência, não apresentando um conceito médico, como era a prática até então, mas priorizando a dimensão social.

Adotou, ainda, o conceito de adaptação razoável, qual seja, o dever do Estado de adotar ajustes e modificações razoáveis para efetivar o exercício de direitos humanos às pessoas com deficiência.

A promulgação desse documento pelo Decreto n.º 6.949, de 25 de agosto de 2009, ganhou destaque no Brasil por ter sido a primeira convenção internacional com equivalência de emenda à constituição, por força do artigo 5º, § 3º do texto constitucional de 1988.



A Convenção foi elaborada em processo que contou com a efetiva participação das pessoas com deficiência, com o emblema “nada sobre nós sem nós”. Esse slogan é uma reivindicação e uma luta daqueles que sabem o que é melhor para si e para a sua comunidade, como destaca Rios (2017).

No ordenamento interno, o histórico de legislações relativas às pessoas com deficiência seguiu, ainda que de maneira tardia, o plano internacional. Foi na carta de 1934 que se vislumbrou a primeira expressão de política pública de inclusão da deficiência (Santos, 2009).

Rompendo com o modelo assistencialista até então em vigor no país, e mais preocupado com a efetiva inclusão social, a Constituição Cidadã de 1988 traz uma gama de direitos para aqueles que o texto constitucional denominou como pessoas portadoras de deficiência<sup>1</sup>, marcando o ingresso do país em uma nova era de constitucionalismo latino- americano, “certamente mais preocupado com os direitos das populações vulneráveis e com documentos constitucionais extensos e analíticos, abarcando diversificados temas afeitos aos direitos humanos” (Spinieli; Camargo, 2020, p. 87).

Visando a garantia de igualdade material, nota-se que, pela primeira vez, há na Constituição pátria previsão expressa de reserva de vagas para concurso público, em seu artigo 37, inciso VIII. Todavia, o dispositivo constitucional apresentava eficácia limitada, exigindo regulamentação posterior.

Um ano após a vigência da Constituição de 1988, como corolário dos mandamentos constitucionais, é promulgada a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, que traz uma previsão genérica de reserva de vagas para pessoas com deficiência (artigo 2º, parágrafo único, inciso III, alínea “d”), regulamentada posteriormente pelo Decreto 3.298/99, que passou a garantir a reserva mínima de 5% das vagas do concurso às pessoas com deficiência.

No Poder Público, a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, já estabelecia, em seu artigo 5º, §2º:

§ 2º 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% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso. (grifado)

Para os concursos da Magistratura em todos os ramos do Poder Judiciário nacional, o Conselho Nacional de Justiça editou a Resolução nº 75, de 12 de maio de 2009, com a previsão



de reserva mínima de 5% (cinco por cento) do total das vagas para os candidatos habilitados como pessoa com deficiência.

Há de se destacar, no que concerne as vagas em concursos públicos, que enquanto o artigo 5º, § 2º, da Lei nº 8.112/1990 estipula o percentual máximo de vagas que deve ser destinado aos candidatos com deficiência, fixando-o em 20% (vinte por cento), o artigo 37 do

Decreto nº 3.298/1999 e a Resolução nº 75 do CNJ fixam o mínimo de 5% (cinco por cento). Havendo essa margem, entre o mínimo e o máximo, a fixação do percentual, na prática, é realizada conforme o poder discricionário do poder público, mitigando a efetiva aplicação do princípio da isonomia na concessão de cotas para pessoas com deficiência em concursos.

Por fim, fortemente influenciada pela Convenção da ONU e pelas disposições constitucionais que buscam promover a integração da pessoa com deficiência na sociedade, em 6 de julho de 2015 entrou em vigor a Lei nº 13.146, que institui a Lei Brasileira de Inclusão de Pessoa com Deficiência (LBI), também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência. Incorporando os princípios da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, a LBI aborda itens como discriminação, atendimento prioritário, direito à reabilitação e acessibilidade.

Conforme o artigo 2º do Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/15), tais pessoas são aquelas que: (...) tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

A LBI traz importante inovação ao sistema jurídico brasileiro, vez que, reconhecendo a dificuldade na definição de pessoa com deficiência, abandona o modelo médico da deficiência, cujo foco era nas características do indivíduo, e adota o modelo biopsicossocial, que inclui a questão das disfunções na perspectiva da biologia: (i) condições de saúde tais como doenças, transtornos e lesões; (ii) da pessoa: sexo, idade, educação, cultura, status profissional, experiência, etc.; e (iii) da sociedade: infraestrutura legal e social; clima e arquitetura (Oliveira, 2021), conforme se verifica do §1º, do artigo 2º do referido diploma legal.

Visando a inclusão da PcD no Poder Judiciário, o CNJ promulgou a Resolução n. 401/2021 que dispõe sobre o desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e seus serviços auxiliares, e regulamenta o funcionamento de unidades de acessibilidade e inclusão.





Dentre as variadas preocupações do CNJ, a capacitação foi uma delas (Pereira Junior; Silveira; Oliveira, 2023). Para tanto, determina a Resolução em seu artigo 17 que os(as) magistrados(as) e servidores(as) do Poder Judiciário devem ser capacitados(as) nos temas relativos a acolhimento, direitos, atendimento e cotidiano de pessoas com deficiência.

#### **4 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO PODER JUDICIÁRIO**

A despeito dos preceitos da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, e das Leis nº 13.146/2015 e 8.112/1990 e da Resolução nº 75/2009 do CNJ, passa-se a analisar a efetiva participação da pessoa com deficiência nos quadros funcionais do Poder Judiciário.

Como parte da Administração Pública Direta, as atividades que o Poder Judiciário desenvolve devem, necessariamente, reger-se pelos princípios constitucionais estabelecidos no artigo 37 da Carta Magna de 1988: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, os quais se destinam à orientação do administrador.

Nesse sentido, a Resolução 401, é um importante componente para o direcionamento desses princípios, destacando Pereira Júnior, Silveira e Oliveira (2023) ser a referida Resolução um marco para os direitos da PcD, na medida em que busca padronizar a atuação do Poder Judiciário nas políticas de inclusão.

Assim, o CNJ percebendo que, para concretização dos preceitos de sua Resolução fazia-se necessário uma análise pormenorizada, com dados concretos, no que tange a inclusão das pessoas com deficiência no Poder Judiciário, realizou entre os dias 4 de março e 31 de maio de 2020, pesquisa envolvendo todos os 90<sup>4</sup> tribunais do Poder Judiciário Brasileiro.

Os resultados da pesquisa, denominada "Diagnóstico das Pessoas com Deficiência no Poder Judiciário", foram apresentados no dia 06 de outubro de 2021 durante o "Webinário sobre Sustentabilidade e Acessibilidade à luz das Resoluções CNJ 400/2021 e 401/2021" que ocorreu naquele Conselho.

O maior objetivo da pesquisa realizada pelo CNJ foi entender o atual contexto das pessoas com deficiência no Poder Judiciário. Ter o conhecimento desses dados, por si só, é um avanço incrível, vez que representa um retrato da isonomia (ou da falta dela) na sociedade. No que concerne às pessoas com deficiência, existe, como vimos, profícua legislação internacional

---

<sup>4</sup> O Tribunal de Justiça do Estado de Alagoas e o Tribunal de Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul não encaminharam os dados estatísticos ao CNJ.



e interna, mas a concretização dos direitos ainda está longe do ideal: pessoas com deficiência, entre magistrados, servidores e estagiários, representam, segundo a pesquisa, somente 1,67% da força de trabalho da Justiça brasileira, um total de 5.344 pessoas (CNJ,2021a).

Considerando que o total de pessoas com deficiência em idade economicamente ativa é, segundo pesquisa mais atualizada do IBGE (2023), de 17,5 milhões, o que equivale a, aproximadamente, 10% do total dos brasileiros, verifica-se facilmente que o Poder Judiciário está em grande descompasso com a realidade social.

Nesse sentido, impende salientar o emblemático pensamento de Bobbio (1992, p. 25) de que “o problema grave de nosso tempo, com relação aos direitos do homem, não é mais de fundamentá-los, e sim o de protegê-los”.

A iniciativa do CNJ de buscar melhor conhecimento da situação da acessibilidade e da inclusão da pessoa com deficiência no Poder Judiciário reflete essa necessidade de proteção real retratada por Bobbio.

Ainda segundo o estudo, o maior grupo de pessoas com deficiência é de servidores e servidoras, que representam 1,97%, enquanto há 0,42% de magistrados e magistradas com algum tipo de deficiência e 0,39% de estagiários e estagiárias.

Observa-se, portanto, a grande dificuldade que as pessoas com deficiência possuem de galgar altos cargos públicos, que no caso do Poder Judiciário é a magistratura. Há bem mais servidores com deficiência (1,97%) do que magistrados (0,42%). No que tange aos estagiários, apesar do percentual ainda mais reduzido (0,39%), é necessário observar que os(as) estagiários(as) têm o maior percentual de não informação, totalizando 7,32% dos dados encaminhados, o que prejudicaria, sobremaneira, a análise desse dado.

O fato é que, violando o princípio orientador e basilar de nosso ordenamento jurídico, qual seja, a dignidade da pessoa humana, a maior parte das pessoas de 25 anos ou mais, com deficiência, não completaram a educação básica IBGE (2023); 63,3% eram sem instrução ou com o fundamental incompleto e 11,1% tinham o ensino fundamental completo ou médio incompleto. Enquanto apenas 25,6% das pessoas com deficiência tinham concluído pelo menos o ensino médio, mais da metade das pessoas sem deficiência (57,3%) tinham esse nível de instrução. Já a proporção de pessoas com nível superior foi de 7,0% para as pessoas com deficiência e 20,9% para os sem deficiência.



A ausência de qualificação é diretamente proporcional a falta de preenchimento das vagas, mormente no que tange a magistratura. A ideia é de que os impedimentos físicos, mentais, intelectuais e sensoriais acarretam imediata exclusão das pessoas com deficiência da sociedade, do ensino de qualidade e, conseqüentemente, do trabalho, evidenciando que os direitos humanos básicos não lhe socorrem. A situação tem sido, de fato, preocupante (Fonseca, 2012).

O direito ao trabalho está previsto no Estatuto da Pessoa com Deficiência, na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, e na Convenção 159 da OIT, mas a situação do mercado de trabalho ainda está longe do ideal.

Entre os ramos de Justiça, a maior proporção de profissionais com deficiência está na Justiça do Trabalho, com 2,9% do total do quadro, seguido dos tribunais superiores, com 2,5%. Os segmentos da Justiça Estadual e Federal registraram os menores percentuais de pessoas nessa condição: 1,5%, de seus quadros de pessoal. A Justiça do Trabalho, que trata, diariamente, de questão envolvendo o direito ao labor da pessoa com deficiência, cumprimento de cotas, bem como atribui indenizações por dano material e moral em decorrência de acidentes de trabalho e doença ocupacional, aparece como a que mais recebe pessoas com deficiência, em um possível reflexo de uma maior intimidade com o tema e uma menor barreira atitudinal.

O Poder Judiciário deve priorizar a conscientização sobre o tema. Nesse sentido, Pereira Júnior, Silveira e Oliveira (2023, p. 116), destacam que, a partir da Resolução 401, o CNJ (2021b): “passou a exigir de todos os tribunais do Brasil o estabelecimento de Comissão Permanente de Acessibilidade, assim como o atendimento das determinações acerca da acessibilidade e da inclusão constante da normativa.”

De fato, em seu artigo 17, a Resolução (CNJ, 2021b) dispõe que “os magistrados(as) e servidores(as) do Poder Judiciário devem ser capacitados (as) nos temas relativos a acolhimento, direitos, atendimento e cotidiano de pessoas com deficiência” com previsão, também, em seus parágrafos 1º e 2º, no sentido de que: as atividades de ambientação de novos servidores(as) e, quando couber, de colaboradores(as) do quadro auxiliar, devem difundir ações de acessibilidade e inclusão, de modo a consolidar comportamentos positivos em relação ao tema.

Sedimentando o tema, o artigo 18 assim dispõe (CNJ, 2021b):

Art. 18. Deverão ser promovidas ações de sensibilização sobre os temas de que trata o caput do art. 17 desta Resolução, com o objetivo de fomentar maior conscientização



## A INCLUSÃO DO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA NO PODER JUDICIÁRIO BRASILEIRO

---

e mudanças atitudinais que favoreçam a ampliação da acessibilidade e inclusão no Poder Judiciário.

As pessoas com frequência estereotipam as pessoas com deficiência, assumindo que sua qualidade de vida é ruim ou que não são saudáveis por causa de suas deficiências. À vista disso, aclara Fonseca (2012, p. 48):

O que se nota culturalmente é a prevalência da ideia de que toda pessoa surda, cega, paraplégica, amputada ou com qualquer desses impedimentos, foge dos padrões universais e por isto têm um “problema” que não diz respeito à coletividade. É com isso que se quer romper.

O CNJ também realizou o cruzamento de informações com outros dados, como raça e gênero das pessoas com deficiência: cerca de 70% dos servidores e magistrados com deficiência foram aprovados por meio de cotas para pessoas com deficiência: são 3.655 profissionais.

Entre os membros da magistratura, os registros disponibilizados pelos tribunais mostram que 100% dos que foram aprovados por meio da reserva de vagas a pessoas com deficiência são brancos. Portanto, nenhuma pessoa negra com deficiência ingressou na carreira de magistratura. Entre os servidores, há registro de diversidade: são 68,5% de brancos e 30% de negros. Há ainda uma pessoa indígena com deficiência e 28 pessoas amarelas.

Existe o benefício inegável de que, ao trabalhar a inclusão, trabalha-se ainda a diversidade como um todo, já que a deficiência é transversal e possui representantes em todos os segmentos da sociedade, com diversidade de raça, idade, gênero, orientação sexual, religião, condição social, econômica, cultural, entre outros aspectos. Entretanto, falta representatividade dentro do Poder Judiciário brasileiro, não havendo, por exemplo, nenhuma pessoa negra com deficiência na carreira de magistratura.

A situação se agrava se analisarmos os dados do IBGE (2023) no que tange à cor autodeclarada: o percentual de pessoas com deficiência dentro da população preta foi de 9,5%, enquanto entre pardos, 8,9% e brancos 8,7%.

Com referência aos tipos de deficiência mais citados pelos respondentes do estudo do CNJ (2021a), foram as seguintes: física, em 55,11% dos casos; visual, com 28,37%; auditiva, com 14,84%; múltipla, com 0,99%; intelectual, com 0,43% e psicossocial, com 0,26%.

Assim, depreende-se que o tipo de deficiência pode favorecer ou limitar as chances de conquistar uma vaga no Poder Judiciário nacional.



Os dados apresentados pelo CNJ são uma fonte importante na trajetória de promoção dos direitos das pessoas com deficiência. É forçoso que a Justiça lance seu olhar sobre a realidade retratada na pesquisa realizada e atue no sentido de promover as mudanças necessárias. As discriminações e intolerâncias são resultado de uma construção histórica que deve ser extirpada, conforme traz à lume Piovesan (2012, p. 50): “a adoção de medidas eficazes para romper com a herança de exclusão, que tem mutilado o protagonismo, a cidadania e a dignidade das pessoas com deficiência”.

## 5 BARRERAS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

As barreiras, nos termos da Lei 13.146/15, são qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limitam ou impedem a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros (Brasil, 2015). O quadro 1 apresenta a classificação legal das barreiras previstas na lei.

Quadro 1 – Tipos de barreiras

Barreiras	Conceituações
Urbanísticas	Estão presentes nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo.
Arquitetônicas	Estão presentes nos edifícios públicos e privados.
Nos transportes	Estão presentes nos meios e sistemas de transporte.
Nas comunicações e nas informações	Qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação.
Atitudinais	São atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas;
Tecnológicas	Dificultam ou impedem o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias;

Fonte: Elaborado pelos autores com base na Lei 13.146/2015 (2024).

A falta de acessibilidade é um dos principais obstáculos enfrentados pelo trabalhador com deficiência (Silva e Dutra et al., 2020), destacando Giguier (2022) que a histórica ausência de acessibilidade gera uma violência estrutural contra a pessoa com deficiência, pois somente a reserva legal não é suficiente para garantir a inclusão, se o meio ambiente do trabalho não for acessível.



Uma das principais barreiras que são relatadas por pessoas com deficiência é a barreira atitudinal, conhecida como o capacitismo, que se caracteriza pela discriminação à pessoa com deficiência em virtude da sua deficiência, julgando-a incapaz, segregando-a. No capacitismo, conforme destacam Amorim et al (2022, p. 50):

[...] a deficiência inclui tanto a opressão ativa e deliberada quanto a opressão passiva, remete à discussão das condições da acessibilidade em favelas e periferias, direitos sem os quais o viver transforma-se em abstração nos territórios existenciais.

O capacitismo é uma espécie de discurso de ódio que deve ser superado, reconhecendo a pessoa com deficiência como ser humano capaz, sujeito de direitos “sem rótulos que a isolem nem diminuam a sua humanidade” (Santos; Kabengele; Monteiro, 2022, p. 168).

Em última análise, destacam Pieper e Mohammadi (2014, p. 70) a ocorrência do capacitismo também ocorre por intermédio de “práticas de segregação” e na prática, as oportunidades de participação no mercado de trabalho à pessoa com deficiência são muito limitadas em virtude do preconceito que impede que o trabalhador com deficiência seja visto como um trabalhador produtivo e apto a exercer as funções na empresa em igualdade de condições com os demais funcionários.

Conforme se observou por intermédio do relatório do CNJ sobre a participação de pessoas com deficiência no Poder Judiciário, apenas 1,67% da força de trabalho da Justiça brasileira é composta por pessoas com deficiência, número semelhante ao percentual de trabalhadores com deficiência na iniciativa privada, que no ano de 2022 representou 1,07% (PNUD, 2022).

Esse cenário reforça a necessidade de ações voltadas para maior inclusão da pessoa com deficiência, com garantia de direitos, equiparação de oportunidades e possibilidade de ampliação da participação no mercado de trabalho (Silva e Dutra et al., 2020), pois se percebe que tão somente a reserva legal de cotas não tem sido o suficiente para garantir a inclusão da PcD no mercado de trabalho formal, seja público ou privado.

A superação das barreiras atitudinais, arquitetônicas, tecnológicas, comunicacionais e informacionais é premente para que haja a efetiva e adequada inclusão da pessoa com deficiência nos quadros do Poder Judiciário.

Por fim, um importante fator a ser considerado é a necessária sensibilização dos empregadores sobre a deficiência (Østerud, 2023), a fim de superar o capacitismo, pois, ao



compreenderem as necessidades de adaptação do meio ambiente do trabalho, provavelmente haverá influência na contratação da pessoa com deficiência. Na mesma medida se aplica aos gestores dos órgãos públicos, que devem promover as adaptações necessárias para eliminar as barreiras que impedem a efetiva e real inclusão do trabalhador com deficiência nos órgãos públicos.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho é elemento indispensável à integração social da pessoa com deficiência, sendo este direito previsto constitucionalmente no artigo 203, IV da Constituição Federal (Brasil, 1988).

Apesar da indubitável evolução legislativa, no que se refere a uma maior proteção das pessoas com deficiência, a falta de conhecimento e o preconceito ainda dominam grande parte das respostas da sociedade aos direitos da pessoa com deficiência.

O mundo do trabalho é um reflexo da nossa sociedade hodierna: moldado para as pessoas sem deficiência. Nessa seara, a pesquisa realizada pelo CNJ (2021a) descortinou a cruel realidade de segregação das pessoas com deficiência no Poder Judiciário brasileiro.

É fato que a falta de acessibilidade no meio ambiente do trabalho tem se demonstrado uma barreira que impede o ingresso da pessoa com deficiência em postos de trabalho formais (Giguer, 2022), o que demonstra a inefetividade do uso exclusivo da Lei de Cotas para a inclusão do trabalhador com deficiência nas esferas pública e privada.

Resta, pois, imprescindível a inserção digna das pessoas com deficiência na sociedade e, conseqüentemente, no campo do trabalho, pois, conforme destaca Oliveira (2000) a discriminação ocorre antes da PcD começar a pensar em trabalhar, face as barreiras impostas pela sociedade que lhe dificultam o acesso à educação, ao transporte e ao lazer.

Portanto, além da garantia formal de emprego, através de uma declaração legal solene, é necessário que sejam concretizadas as cotas com o fito de promover o legítimo acesso aos cargos públicos às pessoas com deficiência.

Ademais, imperioso realizar as adaptações no ambiente de trabalho, bem como excluir por completo todas as barreiras, mormente as atitudinais, a fim de que as pessoas com deficiência possam não só ingressar na carreira e preencher cotas, mas, principalmente, desenvolver seu trabalho em um ambiente propício, adaptado, seguro e digno.



## REFERÊNCIAS

BOBBIO, Norberto. A era dos direitos. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, Casa Civil, 2022. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocomplicado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocomplicado.htm). Acesso em: 02 nov 2023.

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. Diário Oficial da União, Brasília, 21.12.1999. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm). Acesso em: 15 dez. 2023.

BRASIL. Decreto n.º 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](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm) Acesso em: 24 jan. 2023.

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. Diário Oficial da União, Brasília, 24 de outubro de 1989. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7853.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm). Acesso em: 22 dez. 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. Diário





Oficial da União, Brasília, 1990. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm). Acesso em: 4 jan. 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). Brasília, DF: Senado Federal.

Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm).

Acesso em: 4 jan. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Pesquisa: pessoas com deficiência no Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2021a. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/pesquisa-pcd-no-pj.pdf>. Acesso em: 14 jan. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução nº 75, em 12 de maio de 2009. Dispõe sobre os concursos públicos para ingresso na carreira da magistratura em todos os ramos do Poder Judiciário nacional. Brasília: CNJ, 2009. Disponível em:

<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/100>. Acesso em: 14 jan. 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 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, 2021b. Disponível em:

<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3987>. Acesso em: 14 jan. 2024.

FACHIN, Odilia. Fundamentos de metodologia: Noções básicas em pesquisa científica. 6a edição. São Paulo: Saraiva, 2017.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. O novo conceito constitucional de pessoa com deficiência: um ato de coragem. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, São Paulo, n. 10, p. 45-54, 2012. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/78834>.

Acesso em: 23 jan. 2024

GIGUER, Rafael Faria. Investment in accessibility and the demonstration of efforts made by



companies towards the inclusion of persons with disabilities in the labor market. Em:  
ARAÚJO, A. R. (Ed.). O enfrentamento à violência e ao assédio no mundo do trabalho: uma  
análise multidisciplinar da Convenção 190 da OIT. Belo Horizonte: RTM, 2022.

HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, María Del  
Pilar Baptista. Metodologia de pesquisa. 5a ed. ed. Porto Alegre: Penso, 2015.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Diretoria de Pesquisas, Coordenação de  
Pesquisas por Amostra de Domicílios. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua  
2022. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em:  
[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102013\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102013_informativo.pdf). Acesso em: 20  
jan. 2024.

KÖCHE, José Carlos. Fundamentos de metodologia científica: teoria da ciência e iniciação à  
pesquisa. 27 ed. ed. Petrópolis: Vozes, 2010.

LARAIA, Maria Ivone Fortunato. A pessoa com deficiência e o direito ao trabalho. 189 f.  
(Mestrado em Direito), Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC-SP, 2009.  
Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/8878>. Acesso em: 22 jan. 2023.

MELO, Sandro Nahmias. O Direito ao Trabalho da Pessoa Portadora de Deficiência. São  
Paulo: LTr, 2004.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL. Relação anual de  
informações sociais - RAIS: ano base 2021. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/rais>.  
Acesso em: 1 dez. 2023.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção Jurídica ao Trabalho dos Portadores de  
Deficiência. In: VIANA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares. (Org.).  
Discriminação: estudos. 1ed. São Paulo: Editora LTr, 2000.



OLIVEIRA, Thayene Gonçalves de Oliveira; SILVEIRA, Carlos Eduardo. A Percepção do usuário na disponibilização de maquetes táteis para pessoas com deficiência visual em atrativos turísticos – Um estudo no Museu Oscar Niemeyer – Curitiba-PR. *Revista Turismo - Visão e Ação - Eletrônica*, 2020, 23, 169–190.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Declaração Universal dos Direitos Humanos. 1948. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/declaracao/>. Acesso em: 24 de jan. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Resolução da Assembleia da República n.º 63/98. Convenção n.º 159 da Organização Internacional do Trabalho, respeitante à readaptação profissional e ao emprego de deficientes. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236165/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236165/lang--pt/index.htm). Acesso em: 4 jan. 2024.

ØSTERUD, Kaja Larsen. Disability discrimination: Employer considerations of disabled job seekers in light of the ideal worker. *Work, Employment and Society*, v. 37, n. 3, p. 740–756, 1 jun. 2023.

PEREIRA JÚNIOR, Marcus Vinícius; SILVEIRA, Priscila Lopes da; OLIVEIRA, Thiago Inácio de. O Poder Judiciário e a política pública de inclusão de pessoas com deficiência: análise empírica acerca da materialização da Resolução n.º 401, de 16 de junho de 2021, do Conselho Nacional de Justiça.

*Revista Direito das Políticas Públicas*, [S. l.], v. 4, n. 1, p. 109-130, 2023. Disponível em: <https://seer.unirio.br/rdpp/article/view/12896>. Acesso em: 24 jan. 2024.

PIEPER, Marianne; MOHAMMADI, Jamal Haji. Ableism and racism: Barriers in the labour market. *Canadian Journal of Disability Studies*, v. 3, p. 65, 2014.



PIOVESAN, Flávia. Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: Inovações, alcance e impacto. In: FERRAZ, Carolina Valença et al (coord.). Manual dos Direitos da Pessoa com Deficiência. São Paulo: Saraiva, 2012.

PIOVESAN, Flávia. Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional. 22 ed. São Paulo: SaraivaJur, 2024.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2a ed. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RIOS, Clarice. “Nada sobre nós, sem nós”? O corpo na construção do autista como sujeito social e político. *Sexualidad, Salud y Sociedad*. Rio de Janeiro, n. 25, p. 212-230, 2017.

Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/sess/a/86hndtKbjyBGHDT7txTmR9G/abstract/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 23 jan. 2024.

SANTOS, Ronald Pereira dos. Inclusão da pessoa com deficiência. Anais da IV Jornada Internacional de Políticas Públicas da Universidade Federal do Maranhão, 25 a 28/08/2009. MA: São Luis, 2009. Disponível em:

[http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinppIV/eixos/3\\_desigualdade-pobreza/inclusao-da-pessoa-com-deficiencia.pdf](http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinppIV/eixos/3_desigualdade-pobreza/inclusao-da-pessoa-com-deficiencia.pdf) Acesso em: 20 jan. 2024.

SILVA E DUTRA, Fabiana Caetano Martins. et al. Opportunities in the labor market: Analysis of job vacancies available for people with disabilities. *Brazilian Journal of Occupational Therapy*, v. 28, n. 1, p. 147–163, 1 mar. 2020.

SPINIELI, André Luiz Pereira; CAMARGO, Milena dos Santos. Pessoas com deficiência e a agenda 2030 da ONU: desafios contemporâneos frente ao direito à educação inclusiva. *Boletim de Conjuntura (BOCA)*, Boa Vista, v. 5, n. 13, p. 85–93, 2020. DOI:



10.5281/zenodo.4311522. Disponível em:

<https://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/view/14>. Acesso em: 23  
jan. 2024.