



## **TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: HARMONIZAÇÃO DAS COTAS DA DEFICIÊNCIA E DA APRENDIZAGEM A PARTIR DA INTERPRETAÇÃO DA CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

## **WORK OF PERSONS WITH DISABILITIES: HARMONIZATION OF DISABILITY AND APPRENTICESHIP QUOTAS BASED ON THE INTERPRETATION OF THE CONVENTION ON THE RIGHTS OF PERSONS WITH DISABILITIES**

Momm, Márcia Assumpção Lima\*  
Baracat, Eduardo Milléo\*  
Delgado, Mauricio José Godinho\*

### **RESUMO**

Este estudo tem como objetivo abordar as alternativas para superar dogmaticamente o argumento de que não existem no mercado de trabalho brasileiro pessoas com deficiência qualificadas para ocuparem as vagas legalmente destinadas a elas. Para atingir esse propósito, adotou-se uma abordagem baseada nos métodos de interpretação lógico-sistemática e teleológica, considerando o sentido dos arts. 93 da Lei nº 8.213/1991 e 429 da CLT à luz da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência. Conclui-se que as empresas com mais de cem empregados têm o dever de qualificar pessoas com deficiência por meio de contratos de aprendizagem, visando concretizar a igualdade de oportunidades com as demais pessoas. A metodologia empregada envolve uma revisão bibliográfica que explora a conciliação entre as cotas de deficiência e de aprendizagem, utilizando os métodos de interpretação lógico-sistemática e teleológica, com a finalidade da efetivação dos direitos humanos fundamentais previstos na Convenção. Através de um raciocínio dedutivo, foram analisadas alternativas para superar as barreiras à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Os resultados deste estudo sustentam a tese de que uma empresa que não cumprir a cota estabelecida no art. 93 da Lei nº 8.213/1991 também não satisfará a cota estipulada pelo art. 429 da CLT, que exige a contratação de aprendizes com deficiência. Espera-se que esta

\* Doutoranda em Direito Empresarial e Cidadania pelo UniCuritiba. Mestra em Direito Empresarial e Cidadania pelo Centro Universitário Curitiba - UniCuritiba. Advogada Pós-graduada em Planejamento Tributário pela Unesa; em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Univali/Amatra 12; e em Direitos Humanos e Direito Constitucional, Direito do Trabalho e Direito Previdenciário pelo Ius Gentium Conimbrigae da Universidade de Direito de Coimbra-Portugal. Graduada em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC. Orcid iD: <http://orcid.org/0000-0001-5841-4992>. Lattes iD: <http://lattes.cnpq.br/6435845130832671>. E-mail: [marciaassump@hotmail.com](mailto:marciaassump@hotmail.com).

\* Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná (2021-atual.). Professor Permanente do Programa de Mestrado e Doutorado em Direito Empresarial e Cidadania do UniCuritiba. Professor do Programa de Mestrado do Centro Universitário do Distrito Federal - UDF. Doutor em Direito das Relações Sociais pela Universidade Federal do Paraná - UFPR. Mestre em Direito Privado pela UFPR. Diplôme Supérieur de l'Université - Droit du Travail & Sécurité Sociale pela Université Panthéon-Assas/Paris II. Estágio Pós-Doutoral na Universidade de Direito de Coimbra-Portugal e na Universidade do Distrito Federal. Lattes iD <http://lattes.cnpq.br/9913838403198516>. Orcid iD <http://orcid.org/0000-0002-2822-3316>. E-mail: [ebaracat60@gmail.com](mailto:ebaracat60@gmail.com).

\* Ministro do Tribunal Superior do Trabalho (2007-atual.). Professor Titular do Centro Universitário do Distrito Federal - UDF e do Mestrado em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas (Professor Decano). Doutor em Filosofia do Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG. Mestre em Ciência Política pela UFMG. Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Juiz de Fora - UFJF. Lattes iD <http://lattes.cnpq.br/0193819848023084>. Orcid iD <http://orcid.org/0000-0001-5883-1438>. E-mail: [gmmgd@tst.jus.br](mailto:gmmgd@tst.jus.br).





pesquisa forneça fundamentos teóricos à jurisprudência, contribuindo assim para o efetivo cumprimento das cotas estabelecidas na Lei nº 8.213/1991, promovendo a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro.

**Palavras-chave:** pessoa com deficiência; aprendizagem; cotas; igualdade; direitos humanos.

## **ABSTRACT**

This study aims to address alternatives to dogmatically overcome the argument that there are no qualified individuals with disabilities in the Brazilian job market to fill the positions legally designated for them. To achieve this purpose, an approach based on the methods of logical-systematic and teleological interpretation was adopted, considering the meaning of articles 93 of Law n. 8.213/1991 and 429 of the CLT in light of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities. It is concluded that companies with more than one hundred employees have a duty to qualify individuals with disabilities through apprenticeship contracts, aiming to concretize equal opportunities with other individuals. The methodology employed involves a literature review that explores the reconciliation of disability and apprenticeship quotas, using the methods of logical-systematic and teleological interpretation, with the purpose of realizing fundamental human rights as outlined in the Convention. Through deductive reasoning, alternatives were analyzed to overcome barriers to the inclusion of individuals with disabilities in the job market. The results of this study support the thesis that a company failing to meet the quota established in article 93 of Law n. 8.213/1991 will also not satisfy the quota stipulated in article 429 of the CLT, which requires the hiring of apprentices with disabilities. It is expected that this research will provide theoretical foundations for jurisprudence, thus contributing to the effective compliance with quotas established in Law n. 8.213/1991, promoting the inclusion of individuals with disabilities in the Brazilian job market..

**Keywords:** person with disabilities; apprenticeship; quotas; equality; human rights

## **INTRODUÇÃO**

A inclusão social das pessoas com deficiência (PCD), mediante a criação de mecanismos que lhes reconheçam a igualdade de oportunidades com as demais pessoas é um objetivo da ordem constitucional brasileira, sobretudo por força da Convenção sobre os direitos da pessoa com deficiência (CDPD), internalizada enquanto emenda constitucional.

Um dos mecanismos desta inclusão social é a ação afirmativa prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/1991 que trata das cotas de contratação de PCD's para empresas com mais de cem empregados.

Existe um forte argumento no âmbito da jurisprudência trabalhista brasileira no sentido de que as empresas destinatárias do art. 93 da Lei nº 8.213/1991, que prevê cotas para pessoas com deficiência (PCD's), não são obrigadas a cumpri-las quando comprovarem, sem sucesso, que envidaram todos os esforços para encontrar PCD's qualificados para os postos de trabalho ofertados. A comprovação desses esforços se daria por meio da publicação de anúncios em jornais de grande circulação, envio de ofícios a escolas e associações locais de deficientes.



Esse argumento se choca, em princípio, com a população com deficiência em idade para trabalhar no Brasil, que, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), em 2022, era de 17,1 milhões de pessoas. Destas, 5,1 milhões estavam na força de trabalho, enquanto 12 milhões se encontravam fora da força de trabalho. Comparativamente, a força de trabalho corresponde a 66,4% de pessoas sem deficiência, e 29,2% de PCD's. Dos 99,3 milhões de pessoas ocupadas, apenas 4,7% eram PCD's. O nível de ocupação na população em idade de trabalhar foi de 26,6% para as PCD's e de 60,7% para as pessoas sem deficiência (IBGE, 2023).

A realidade exposta em números pelo IBGE contrasta com a versão de que não existem PCD's aptas para o trabalho no Brasil. Os dados apresentados pelo IBGE não enfrentam, contudo, o argumento de que, embora existam PCD's em idade para trabalhar, não se encontram qualificadas para os postos ofertados.

Identifica-se, por outro lado, o descumprimento pelas mesmas empresas destinatárias do art. 93 da Lei nº 8.213/1991 do mandamento previsto no art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no sentido de que devem empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

Verificam-se empresas que embora aleguem inexistência de PCD's qualificados para os cargos que ofertam, não cumprem o dever legal de contratar aprendizes, em especial aqueles com deficiência, descumprindo cumulativamente importantes políticas sociais que permitiriam a inclusão visada pela ordem jurídica, sobretudo pela CDPD.

A discussão do cumprimento das cotas a partir da aplicação da regra, de forma isolada, do art. 93 da Lei nº 8.213/1991, acaba permitindo o argumento de que não existem PCD's qualificadas para ocupar os postos ofertados.

Necessário, portanto, superar o argumento de que não existem no mercado de trabalho PCD's qualificadas para os empregos ofertados. Esse problema deve ser enfrentado sob a perspectiva da conjugação das políticas de ações afirmativas existentes no tocante aos trabalhadores com deficiência e os aprendizes.

Assim, por meio do contrato de aprendizagem, as empresas podem formar trabalhadores com deficiência para ulterior contratação definitiva e implemento do objetivo de inclusão social da PCD pelo próprio trabalho.



Para se proceder, no plano dogmático, a conciliação das ações afirmativas referentes aos trabalhadores com deficiência e aprendizes, imprescindível que o método hermenêutico adotado ultrapasse a letra da lei em busca do sentido racional e sistêmico da norma, além de sua finalidade, a partir dos vetores estabelecidos pela Constituição e tratados internacionais de direitos humanos.

Necessário, portanto, investigar se o recurso aos métodos de interpretação lógico-sistemática e teleológico, sobretudo para identificar o sentido e alcance dos arts. 93 da Lei nº 8.213/1991 e 429 da CLT, sob os influxos valorativos da Constituição e dos tratados internacionais de direitos humanos, sobretudo da CDPD, permitem reconhecer o dever da empresa com mais de cem empregados a qualificar as PCD's, por meio do contrato de aprendizagem, com o objetivo de cumprir a principal finalidade da norma que é a inclusão social por meio de igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

A hipótese, dessa maneira, é de que não é lícito à empresa destinatária do art. 93 da Lei nº 8.213/1991, invocar ausência de PCD's qualificados para o posto de trabalho ofertado se, de outra parte, não adota medidas eficazes para qualificar esses trabalhadores, dentre as quais, a contratação de PCD's através do contrato de aprendizagem, de acordo com o art. 429 da CLT.

O objetivo desta pesquisa é, destarte, estudar as alternativas para superar dogmaticamente o argumento de que não existem no mercado de trabalho brasileiro PCD's qualificadas para ocuparem os postos de trabalho que a elas são legalmente destinados. Para esse intento, necessário analisar os métodos de interpretação do direito, sobretudo o lógico-sistemático e o teleológico, já que a partir deles se pretende verificar a conjugação dos arts. 93 da Lei nº 8.213/1991 e 429 da CLT (I). Considerando-se que se trata da efetividade do direito à igualdade substancial entre as PCD's e as demais pessoas, pretende-se, também, analisar as alternativas existentes para a efetivação dos direitos fundamentais, sobretudo entre o positivismo legalista e as teorias que defendem a efetivação dos direitos fundamentais a partir da aplicação dos princípios e tratados de direitos humanos (II). Por fim, pretende-se examinar a compatibilidade de se reconhecer o descumprimento pela empresa destinatária da regra do art. 93 da Lei nº 8.213/1991 quando não atender a outro comando, o do art. 429 da CLT (III).

Para desenvolver essa pesquisa acadêmica, será realizada uma revisão bibliográfica sobre os métodos de interpretação do direito, como também da literatura sobre a efetivação dos direitos fundamentais. Também será feita uma investigação sobre os princípios e objetivos da



CDPD. Adota-se o método dedutivo, já que, a partir de uma abordagem racional, serão apresentados os argumentos considerados verdadeiros e incontestáveis para, em seguida, sugerirem-se conclusões formais, resultantes de uma dedução lógica das premissas estabelecidas.

## 1 MÉTODOS DE INTERPRETAÇÃO DO DIREITO

Para descobrir o significado da norma, a doutrina desenvolveu métodos de interpretação que não se excluem, mas, ao contrário, combinam-se, completam-se e auxiliam o jurista.

Existe um consenso doutrinário no sentido de que nenhum método hermenêutico deve se sobrepor sobre o outro, e que o trabalho hermenêutico é um processo cognitivo e unitário, em que se busca descobrir, mediante os critérios existentes, o sentido e o alcance da norma que melhor disciplinem as relações sociais (PERLINGIERI, 1999, p. 71-72).

Barroso, por sua vez, assevera que nenhum método deve se prevalecer, já que “os diferentes meios empregados se ajudam uns aos outros, combinando-se e controlando-se reciprocamente” (2004, p. 125).

Necessário, dessa maneira, expor os métodos utilizados para a interpretação do direito, mormente porque a adequada compreensão da norma é pressuposto para a efetividade dos direitos fundamentais.

### 1.1 LITERAL OU GRAMATICAL

É o método, por meio do qual, o intérprete procura compreender o sentido da lei, desvendando o conteúdo semântico das palavras.

Trata-se de método de interpretação que teve forte influência da Escola da Exegese Francesa que concebia o direito com um sistema fechado, sob a autoridade de uma lei elaborada exclusivamente pelo Estado e venerada em razão de sua origem. De acordo com esta Escola, ligava-se a lei escrita a “todas as soluções que venham a se apresentar”, não apenas na perspectiva formal, mas também no tocante à materialidade das soluções encontradas (CORDEIRO, 2001, p. 252).



Essa Escola ainda exerce enorme influência nos juristas do século XXI, ainda sob o argumento da segurança jurídica, de que a certeza do direito estaria antes no sentido das palavras escolhidas pelo legislador, do que no significado encontrado pelo jurista na aplicação da norma à realidade social, o que será melhor desenvolvido no tópico relativo à efetivação dos direitos fundamentais.

Ocorre que a dificuldade de se encontrar o verdadeiro sentido e alcance da norma, utilizando-se a interpretação literal ou gramatical, não se limita, apenas, descobrir o sentido de uma palavra, mas, sobretudo, os significados das construções sintagmáticas e sentenciais. É que a versatilidade e a riqueza das variações da linguagem em geral representam ao mesmo tempo sua força e sua fraqueza, o que acarreta a inequívoca impossibilidade de se obter um sentido literal inequívoco (LARENZ, 1997, p. 451-452).

De qualquer forma, não se pode desprezar o método literal, conforme adverte Barroso, de que o processo hermenêutico deve começar pela compreensão das palavras, partindo-se, ainda, da premissa de que não há palavras supérfluas na lei (BARROSO, 2004, p. 130).

## **1.2 INTERPRETAÇÃO AUTÊNTICA-HISTÓRICA**

Busca-se encontrar, por meio de investigação pretérita, a “intenção reguladora do legislador ou à sua ideia normativa” (LARENZ, 1997, p. 462).

Dessa forma, o intérprete irá investigar quais ideias, fatos ou argumentos e outros relevantes historicamente que motivaram o legislador na elaboração da lei (MAXIMILIANO, 1991, p. 140).

Carlos Maximiliano argumenta que a compreensão da exegese original e do contexto originário da lei pode permitir a compreensão do papel que ela pode exercer na atualidade (MAXIMILIANO, 1991, p. 140).

Maximiliano propõe, contudo, uma utilização moderada do critério histórico, a fim de evitar o excessivo apeço pelo método, como também o total repúdio. Argumenta que “nem sempre basta olhar para trás, para descobrir a verdade”, de modo que não se deve apegar demais ao passado, tampouco insistir em uma interpretação incompatível com a realidade. Pondera, de outra banda, que o desprezo sistemático ao passado pode igualmente ser danoso, na medida em que entender o passado pode ser bastante útil para conhecer o presente e planejar o futuro (MAXIMILIANO, 1991, p. 140).



Miguel Reale corrobora as críticas à corrente que enxerga na opinião dos elaboradores da lei, força de interpretação autêntica. De acordo com Reale, a norma jurídica, no instante que é promulgada, emancipa-se da pessoa do legislador, em virtude do fato de que “ela jamais foi simples conteúdo de seu querer individual, mas encontrou antes em seu ato volitivo a necessária mediação para objetivar-se como ‘querer social’, expressão esta que só adquire significação precisa quando traduz ‘o complexo de valorações prevalecentes’ em cada processo monogenético” (REALE, 2002, p. 249).

Embora alguns doutrinadores sustentem que o método histórico sofre desprestígio no âmbito da doutrina e jurisprudência brasileiras (BARROSO, 2004, p. 135), a opinião do legislador, por meio da consulta à exposição de motivos da lei, é recurso que tem sido utilizado em algum trabalho hermenêutico.<sup>1</sup>

### 1.3 INTERPRETAÇÃO LÓGICO-SISTEMÁTICA

Analisa-se esses dois métodos no mesmo tópico, na medida em que se complementam.

De acordo com Francisco Amaral, a interpretação lógica emprega o raciocínio para identificar o significado da norma, buscando a coerência, a conexão com outras normas. Por meio da interpretação lógica, remove-se a interpretação que alcança uma conclusão contraditória com disposto em outros preceitos (AMARAL, 2002, p. 87).

Carlos Maximiliano salienta, contudo, que a rigidez de raciocínio, mediante uma exatidão matemática, pode levar a aparência de correção, mascarando um certo distanciamento do intérprete da realidade, do direito efetivo, do ideal jurídico e a ofuscar o genuíno objetivo da norma que é “regular a vida, multiforme, vária, complexa” (MAXIMILIANO, 1991, p. 135).

De fato, a aplicação isolada do método lógico, pode levar o exegeta a conclusões distorcidas da realidade concreta que suscita uma atuação efetiva, e não meramente abstrata.

---

<sup>1</sup> Manoel Antonio Teixeira Filho, ao sustentar que a redação dada pela Lei nº 13.467/2017 ao § 3º do art. 790 da CLT suprimiu “a possibilidade de a gratuidade da justiça ser concedida com base em declaração subscrita pelo próprio interessado de que não dispõe de recursos financeiros para suportar as despesas processuais sem sacrifício próprio ou familiar”, utiliza o recurso da interpretação autêntica-histórica, citando a Justificativa apresentada pelo Deputado Rogério Marinho, relator do então Projeto de Lei nº 6.787/2016 que deu origem à Lei nº 13.467/2017, segundo o qual: “A redação sugerida aos §§ 3º e 4º do art. 790 da CLT visa justamente a dar efetividade ao princípio da gratuidade, transcrevendo os termos da Constituição no § 4º, enquanto o § 3º *exclui a presunção de insuficiência de recursos, admitida na parte final da redação atual*” (TEIXEIRA FILHO, 2018, p. 13-16).



Por isso, necessário também agregar ao critério lógico, a interpretação sistemática.

Amaral observa, inclusive, que a interpretação sistemática está diretamente ligada à lógica, na medida em que o trabalho hermenêutico deve relacionar “a norma visada com as que compõem o mesmo instituto jurídico, levando-se em conta o contexto legal, em que a norma se inscreve, considerando-se o livro, o título, o capítulo, a seção, o parágrafo” (AMARAL, 2002, p. 87).

A interpretação sistemática complementa a interpretação lógica, assentindo, por conseguinte, um alargamento das possibilidades intelectivas, próprias desta última (BONAVIDES, 2003, p. 445).

Cada norma, assim, integra um sistema, de modo que a apreciação do conjunto é imprescindível para desvendar o sentido e o alcance da norma interpretada, o que confere harmonia ao sistema, depurando-se contradições e antagonismos em benefício da unidade do sistema.

A ideia de sistema correlaciona-se ao significado atual de cada norma válida, por meio de suas conexões com outras normas, sobretudo os princípios constitucionais e os tratados internacionais de direitos humanos.

Nesse contexto, relevante, ainda, que o intérprete identifique a finalidade da norma.

## **1.4 INTERPRETAÇÃO TELEOLÓGICA**

Os atos volitivos possuem uma causa e uma finalidade. No ato de legislar também se identificam esses dois elementos: uma causa, que é a necessidade de disciplinar determinado fato social; uma finalidade, que compreende a definição do que se pretende com essa regulação, sobretudo os efeitos decorrentes, sendo que, em geral, a causa de determinada lei se investiga por meio do critério autêntico-histórico, enquanto que a finalidade, pelo teleológico (JHERING, 2002, p. 289-290).

Paulo Bonavides propõe a investigação mediante a perspectiva histórica-teleológica. Assim, por primeiro, investiga-se “toda a história da proposição legislativa, desce no tempo a investigar a ambiência em que se originou a lei”; depois, identificam-se os fins que podem ser inferidos tanto fora como dentro das proposições legislativas. Bonavides argumenta que a vinculação histórica ao critério teleológico, autoriza “uma captação mais precisa do sentido da norma” (BONAVIDES, p. 2003, p. 446).



Bastante atual a advertência de Carlos Maximiliano, no sentido de que o fim da norma jurídica não pode ser considerado único ou imutável, devendo-se adaptar às ideias à evolução da sociedade como também do próprio direito, cujo conteúdo, em última análise, pretende assegurar os fins da vida humana em sociedade, de acordo não apenas com a lei escrita, mas também com os princípios e os tratados internacionais de direitos humanos (MAXIMILIANO, 1991, p. 154-155).

Observe-se, inclusive, que o art. 5º da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro, consagra o critério teleológico ao dispor que: “Na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum” (BRASIL, 1942).

O trabalho do intérprete que utiliza o critério teleológico, dessa maneira, é encontrar “a versão ou a veste racional de um valor, ou, por outras palavras, um valor visto e reconhecido como motivo determinante da conduta”. Trata-se da interpretação evolutiva que se verifica em decorrência da natural transformação histórico-social, própria de toda norma jurídica, que adquire novos sentidos ou significados, em virtude dos valores sociais, que deverão ser incorporados ao longo do processo de interpretação (REALE, 2002, p. 248-258).

Necessário, nessa linha argumentativa, compreender o significado do art. 93 da Lei nº 8.213/1991. Para isso, necessária uma escolha metodológica, acerca do(s) critério(s) que melhor atendem a esse escopo.

Impõe-se, entretanto, elaborar essa escolha sob a perspectiva da concreção dos direitos fundamentais, visto que, em última análise, trata-se do direito fundamental à igualdade substancial entre as PCD's e as demais pessoas.

## **2 O DIREITO FUNDAMENTAL DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES DAS PCD'S COM AS DEMAIS PESSOAS: EFETIVIDADE A PARTIR DA INTERPRETAÇÃO DO ART. 93 DA LEI Nº 8.213/1991 E DA CDPD**

A aplicação do art. 93 da Lei nº 8.213/1991 passa pela sua interpretação à luz do direito fundamental à igualdade de oportunidades da PCD com as demais pessoas, prevista na CDPD.

A efetivação de um direito fundamental necessita que se estabeleça o significado de seu conteúdo quando aplicado a uma realidade concreta.

É necessário superar uma interpretação meramente literal que atrela o alcance da norma aos contornos semânticos da lei positiva, a partir do desenvolvimento de técnicas de



proteção dos direitos fundamentais que irão definir seu conteúdo tendo em vista os princípios e, sobretudo, os tratados internacionais de direitos humanos (PÉREZ LUÑO, 2003, p. 59).

## **2.1 A EFETIVIDADE DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS A PARTIR DOS PRINCÍPIOS E TRATADOS INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS**

O apego a interpretação literal da lei nasce em um contexto denominado de o “mundo da segurança” (IRTI, 1992, p. 17).

A necessidade de segurança decorre de estruturas sociais que foram moldadas a partir da Revolução Francesa, da qual saiu vitoriosa a burguesia e passou a ditar os valores que prevaleceram até a Segunda Grande Guerra Mundial (IRTI, 1992, p. 17-18), e que após um lapso de trinta anos, em que permaneceram em hibernação, retornaram vigorosos e absolutos até, ao menos, meados o primeiro quarto do século XXI, sob o epíteto de neoliberalismo (SANTOS, 2002, p. 29-20).

O valor originário e fundamental desse processo é o indivíduo, a quem se deve garantir a iniciativa de empreender e a capacidade de se desenvolver a partir de elementos externos, correndo riscos de êxito ou de fracasso e suportando as responsabilidades decorrentes. A partir do indivíduo se edificam todas as relações sociais (IRTI, 1992, p. 17-18).

Sob essa perspectiva, o espaço reservado ao direito não é o de eleger fins, tampouco de ordená-los ou sugeri-los aos indivíduos, mas apenas de garantir os instrumentos necessários para que cada um possa conseguir os objetivos almejados (IRTI, 1992, p. 18).

Ao indivíduo empreendedor, o direito deve garantir segurança, mas não em relação à realização dos fins pretendidos, já que estes estão sempre ligados às incógnitas do mercado e ao mundo da produção, sempre em transformação, mas, sim, em relação à certeza e imutabilidade das leis (IRTI, 1992, p. 18).

O direito, portanto, se limita às leis elaboradas pelo Estado, estruturadas de forma imutável e permanente nos códigos, “transcendendo o caráter disperso e fragmentário dos grupos sociais e das fontes jurídicas, ascendendo ao ápice do sistema de modo a garantir uma unidade política e normativa” (BARACAT, 2003, p. 58).

E esta certeza e imutabilidade é procurada no apego ao sentido semântico da palavra, nos exatos termos utilizados pelo legislador, como também na completude e coerência dos códigos que devem exaustivamente tudo disciplinar, sem lacunas (MALAURIE, 2004, p. 5).



Sabe-se, todavia, que, há muito, a segurança jurídica é um mito, sobretudo pelas inúmeras injustiças que a aplicação cega da literalidade da lei, sem os necessários filtros da equidade fornecidos pelos princípios universais, já causou a humanidade (MALAURIE, 2004, p. 5).

Para o positivismo jurídico, portanto, o direito deve ser considerado como um fato – e não como um valor –, de modo que na atividade do juiz deve prevalecer o elemento declarativo sobre o produtivo ou criativo do direito (BOBBIO, 1995, p. 131-132).

Por isso, a adoção do positivismo jurídico permite a tutela de visões conservadoras da sociedade, dentre as quais, aquela de que para o direito “deve ser excluída toda qualificação que seja fundada num juízo de valor e que comporte a distinção do próprio direito em bom e mau, justo e injusto”, visto que, o que importa é a validade da norma jurídica, que, em última análise, determinará “a qualidade de tal norma, segundo a qual existe na esfera do direito ou, em outros termos, existe como norma jurídica” (BOBBIO, 1995, p. 136-137).

Pérez Luño, em sentido contrário, advoga uma maior participação do intérprete na elaboração e desenvolvimento do teor da norma constitucional, pautada em valores e princípios (PÉREZ LUÑO, 2003, p. 285).

Paulo Bonavides, por sua vez, também sustenta que o trabalho hermenêutico de aplicação dos direitos fundamentais deve ter por vetor os princípios e valores, na medida em que “estes formam o tecido material e o substrato estrutural já da Constituição, já dos direitos fundamentais” (BONAVIDES, 2003, p. 597).

O Supremo Tribunal Federal (STF), em diversos julgados, já ressaltou a necessidade de que a interpretação dos direitos fundamentais seja pautada nos valores consagrados nos tratados internacionais de direitos humanos.

Cite-se, como exemplo, o julgamento proferido na ADI 4.275/DF, que com fundamento na Convenção Europeia de Direitos Humanos, na Declaração Universal dos Direitos Humanos e outros documentos internacionais de direitos humanos, o direito fundamental subjetivo da pessoa transgênero de alterar seu prenome, como também “a classificação de gênero no registro civil pela via administrativa ou judicial, independentemente de procedimento cirúrgico e laudos de terceiros, por se tratar de tema relativo ao direito fundamental ao livre desenvolvimento da personalidade” (BRASIL, 2018).

Outro importante julgamento em que o STF pautou-se em diplomas internacionais de direitos humanos, tratou-se da decisão prolatada na ADO 26/DF que, com base na Declaração



Universal dos Direitos Humanos e outros diplomas internacionais de direitos humanos, considerou como crime a homofobia e a transfobia, até que sobrevenha lei emanada do Congresso Nacional implementando os mandados de criminalização definidos nos incisos XLI e XLII do art. 5º da Constituição (BRASIL, 2020)

Essa opção metodológica é bastante relevante para a interpretação dos direitos fundamentais à igualdade substancial das PCD's com as demais pessoas, mormente sob a perspectiva de sua concreção, conforme CDPD.

## **2.2 A CDPD COMO VÉRTICE DO SISTEMA JURÍDICO BRASILEIRO E SUA FUNÇÃO HERMENÊUCA NA COMPREENSÃO DO SIGNIFICADO DO ART. 93 DA LEI Nº 8.213/1991**

No Brasil, a igualdade de oportunidades no âmbito do direito ao trabalho passa obrigatoriamente pela ação afirmativa do art. 93 da Lei nº 8.213/1991 que prevê a existência de cotas para contratação de PCD's por empresas com mais de cem empregados (BRASIL, 1991).

A aplicação dessa regra, todavia, não é suficiente para garantir que as PCD's sejam formalmente contratadas, na medida em que permite a alegação de que não existem PCD's qualificadas para os postos ofertados por empresas brasileiras.

Com efeito, há importante corrente jurisprudencial que mitiga referido dever legal quando se comprova que a empresa, sem sucesso, envidou todos os esforços para encontrar PCD's qualificadas para os cargos disponibilizados, por meio de publicações em jornal de grande circulação, envio de ofícios a entidades vinculadas a PCD's e solicitação ao SINE (Sistema Nacional de Emprego) a divulgação das vagas (BRASIL, 2017).

A discussão necessária, nessa quadra, é sobre os critérios de interpretação do art. 93 da Lei nº 8.213/1991: de um positivismo legalista que enxerga exclusivamente a letra da lei e que, portanto, possui uma visão mais restritiva dos direitos fundamentais; ou das teorias que propugnam pela efetivação dos direitos fundamentais, a partir de um critério valorativo da realidade social (MIRANDA, 2000, p. 49-50).

Por isso, é necessário interpretar o art. 93 da Lei nº 8.213/1991 considerando-se, não apenas a letra da lei, mas os princípios e objetivos da CDPD.



Com efeito, a CDPD, além de se tratar de tratado internacional de direitos humanos, foi internalizada no ordenamento jurídico brasileiro, enquanto emenda constitucional, visto que aprovada de acordo com o quórum previsto no art. 5º, § 3º, da Constituição (BRASIL, 2009).

A CDPD é, portanto, norma constitucional com plena e total eficácia.

A igualdade de oportunidades entre PCD's e as demais pessoas é um dos principais objetivos da CDPD, que em seu art. 2º prevê que se caracteriza “discriminação por motivo de deficiência”, qualquer prática que implique “diferenciação, exclusão ou restrição” baseada na deficiência, que tenha como finalidade ou efeito “impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais” (BRASIL, 2009).

A CDPD, no art. 4º, ainda enumera dentre seus objetivos gerais, cinco, que são particularmente relevantes em relação à atuação dos Estados parte (BRASIL, 2009):

1. Os Estados Partes se comprometem a assegurar e promover o pleno exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência, sem qualquer tipo de discriminação por causa de sua deficiência. Para tanto, os Estados Partes se comprometem a:
  - a) Adotar todas as medidas legislativas, administrativas e de qualquer outra natureza, necessárias para a realização dos direitos reconhecidos na presente Convenção;
  - b) Adotar todas as medidas necessárias, inclusive legislativas, para modificar ou revogar leis, regulamentos, costumes e práticas vigentes, que constituírem discriminação contra pessoas com deficiência;
  - c) Levar em conta, em todos os programas e políticas, a proteção e a promoção dos direitos humanos das pessoas com deficiência;
  - d) Abster-se de participar em qualquer ato ou prática incompatível com a presente Convenção e assegurar que as autoridades públicas e instituições atuem em conformidade com a presente Convenção;
  - e) Tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação baseada em deficiência, por parte de qualquer pessoa, organização ou empresa privada.

Trata-se, em síntese, do dever do Estado-parte de tomar todas as medidas para garantir a igualdade de oportunidades das PCD's com as demais pessoas, seja no âmbito da própria administração pública, seja também na esfera privada, realizando para isso todos os atos necessários para essa finalidade, dentre os quais, exemplificativamente, a alteração legislativa, mas, não apenas.

De fato, o Estado-parte, para remover as barreiras que impedem a igualdade substancial entre as PCD's e demais pessoas, deve também eliminar ou alterar interpretações normativas que constituam discriminação às PCD's.



No âmbito do trabalho e do emprego, a CDPD, no art. 27, prevê que os Estados-partes reconhecem às PCD's o direito ao trabalho; o direito de ter efetivamente acesso a programas de orientação técnica e profissional, a serviços de colocação, inserção e formação profissional que sejam ofertados à população em geral; a necessidade de promoção de oportunidades de emprego e a ascensão profissional para PCD's no mercado de trabalho, “bem como assistência na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno ao emprego”; a necessidade de proporcionar o emprego a PCD's no setor privado, “mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas” (BRASIL, 2009).

Uma vez internalizadas enquanto regras constitucionais, é inegável que os princípios e objetivos previstos na CDPD devem ser respeitados, ao menos no trabalho de interpretação e aplicação do art. 93 da Lei nº 8.213/1991. Nesse sentido, uma abordagem sistemática ou comparativa será necessária para interpretar o conjunto de ações afirmativas que disciplinam a inclusão das PCD's no mercado de trabalho brasileiro.

A aplicação do art. 93 da Lei nº 8.213/1991 deve se dar, portanto, por meio da aplicação do art. 429 da CLT, que fixa cotas para contratação de aprendizes.

Para cumprir os princípios e os objetivos da CDPD, acima referidos, a interpretação lógica-sistemática permite que a empresa seja obrigada qualificar profissionalmente a PCD, por meio do contrato de aprendizagem. O argumento, assim, segundo o qual não haveria trabalhadores com deficiência qualificados para ocupar os postos ofertados só teria sentido se a empresa também respeitasse a cota relativa à contratação de aprendizes, sobretudo aqueles com deficiência.

### **3 A COTA PARA CONTRATAÇÃO DE APRENDIZ: CARACTERÍSTICAS E RELEVÂNCIA PARA A INCLUSÃO SOCIAL DA PCD**

A cota para a contratação do aprendiz foi criada pela CLT que previa cotas para que os estabelecimentos industriais “admitissem” aprendizes (cinco por cento dos “operários” existentes no estabelecimento, e cujos ofícios demandem formação profissional; e três por cento do total de empregados de todas as categorias em cada estabelecimento), o que demonstrava o firme propósito do sistema de impor a formação profissional dos jovens (BRASIL, 1943).



Buscava o governo de Getúlio Vargas qualificar os adolescentes brasileiros para servir ao processo de industrialização almejado (BARACAT, 2020, p. 186).

Inicialmente, era clara a intenção do legislador de excluir da aprendizagem as PCD's, na medida em que na redação original do art. 431 da CLT, previa-se como condições para a admissão de aprendizes que o jovem com idade entre 14 e 18 anos, possuísse, “conhecimentos mínimos essenciais à preparação funcional, aptidão física e mental, verificada por processo de seleção, para atividade que pretende exercer” (BRASIL, 1943).

Entretanto, o contrato de aprendizagem se transformou em importante instrumento de inclusão social, inclusive de PCD's.

### **3.1 PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DA COTA DA APRENDIZAGEM NO BRASIL**

Como regra geral, a aprendizagem destina-se a pessoa maior de 14 e menor de 24 anos (BRASIL, 1943).

A atual redação do *caput* do art. 429 da CLT foi estabelecida pela Lei nº 10.097/2000, segundo o qual a obrigatoriedade de contratar aprendizes é endereçada a “estabelecimentos de qualquer natureza” que, deverão, ainda, matricular o aprendiz “nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem”, observando-se o “equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional” (BRASIL, 2000).

É importante frisar que a principal finalidade da aprendizagem passou a ser a inclusão social de adolescentes, sobretudo porque para a validade do respectivo contrato, a lei também passou a exigir “frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica” (BRASIL, 2008).

A legislação relativa ao contrato de aprendizagem, em que pese tenha transformado o adolescente em prematuro trabalhador, também procurou transformar o jovem por meio da educação. Nesse sentido, inclusive, prevê o Estatuto da Criança e Adolescente (ECA) que a aprendizagem deve se desenvolver sem prejuízo da frequência do aprendiz a ensino regular (BRASIL, 1990).

O ECA, desse modo, dispõe que aprendizagem é “a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor” (art. 62), como



também estabelece os princípios sobre os quais a formação técnico-profissional deve ser desenvolvida: “I - garantia de acesso a frequência obrigatória ao ensino regular; II - atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente; III - horário especial para o exercício das atividades” (art. 63).

A formação do aprendiz deve ser, ao mesmo tempo, compatível com o desenvolvimento do adolescente e apta a lhe fornecer qualificação para o exercício de atividade regular remunerada, ou seja, adequada ao mercado de trabalho, e que lhe confira dignidade.

Nesse sentido, a norma que prevê cota para que os estabelecimentos contratem ou se responsabilizem pela contratação de aprendizes possui inegável importância social.

De outra banda, a legislação também se preocupa com a proteção do aprendiz em relação ao poder do empregador, ou do beneficiário de seu trabalho, o que se denota do art. 68, § 1º, do ECA que visa a resguardar o aprendiz do poder de direção do empregador, ao dispor que “as exigências pedagógicas relativas ao desenvolvimento pessoa e social do educando prevalecem sobre o aspecto produtivo” (BRASIL, 1990).

Não são todos os estabelecimentos obrigados a contratar aprendizes, visto que se encontram isenta as microempresas e empresas de pequeno porte (BRASIL, 2006) e as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional (BRASIL, 2018).

Deverão ser incluídas na base de cálculo todas as funções que demandem formação profissional, independentemente de serem proibidas para menores de dezoito anos, conforme a Classificação Brasileira de Ocupação (CBO), elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, exceto as funções que demandem, para o seu exercício, habilitação profissional de nível técnico ou superior, ou, ainda, as funções que estejam caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança, nos termos dos arts. 62 e 224 da CLT. Também devem ser excluídos da base de cálculo “os empregados que executem os serviços prestados sob o regime de trabalho temporário, instituído pela Lei nº 6.019/1974” (BRASIL, 2018).

Assim, por exemplo, às funções de “faxineiro, gari, servente, coletor, varredor de rua e similares, que estão elencadas na CBO como ocupações que demandam formação profissional para efeitos do cálculo do número de aprendizes” (BRASIL, 2021a), desde que sejam exercidas por empregados contratados diretamente pelo estabelecimento que deve cumprir a cota. Se os empregados que exercem essas funções tiverem sido contratados por meio de trabalho temporário (Lei nº 6.019/1974), seriam, também, excluídos da base de cálculo das cotas dos aprendizes.



Necessário analisar especificamente a aprendizagem sob o viés da PCD.

### 3.2 A APRENDIZAGEM DA PCD

Existem duas medidas que buscam incentivar a celebração de contrato de aprendizagem com PCD's.

A primeira, é a de que o contrato de aprendizagem com PCD vige sem predeterminação de prazo, a partir de 14 anos, de modo que, ao contrário dos demais, não se extingue com o 24º aniversário do aprendiz (BRASIL, 1943).

A segunda, é que não se suspende o benefício de prestação continuada (BPC) à PCD, quando celebrada contrato de aprendizagem, limitando-se a dois anos o recebimento concomitante da remuneração e do benefício (BRASIL, 1993).

Trata-se, a toda evidência, de medidas que buscam favorecer tanto a formação das pessoas com deficiência, mediante contrato de aprendizagem, que se mostram, entretanto, insuficientes, na medida em que, conforme já salientado, ainda se sustenta que não existem PCD's qualificadas para ocuparem os postos de trabalho ofertados pelas empresas.

Isso ocorre em razão da desarticulação da política de implementação das ações afirmativas relativas ao aprendiz, prevista no art. 429 da CLT, e à PCD, conforme art. 93 da Lei nº 8.213/1991.

De fato, em regra, não se vincula o cumprimento das cotas previstas no art. 93 da Lei nº 8.213/1991 com a observância da cota de que trata o art. 429 da CLT, tratando-se de finalidades distintas.

É o que se observa de dois acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em que é parte a mesma empresa.

O primeiro relata o seguinte processo. A empresa, em 14/07/2015, ajuizara ação anulatória diante da União, buscando invalidar o auto de infração, fundamentado no descumprimento da cota prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/1991. Argumentava a empresa que as vagas destinadas a PCD's não eram preenchidas por falta de interessados e que envidara todos os esforços para o preenchimento da cota. O pedido foi julgado procedente tanto pelo juízo de primeiro grau, quanto pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT), tendo o auto de infração sido invalidado. A Turma do TST que recebeu o recurso de revista, deu-lhe provimento para julgar improcedentes os pedidos deduzidos na ação anulatória, entendendo que a empresa,



em verdade, não teria empreendido todos os esforços para cumprir a cota. Entretanto, por meio de embargos apresentados para a Seção de Dissídios Individuais (SDI) do TST, a empresa obteve novamente êxito na sua tese de nulidade do auto de infração, com esteio em fundamento meramente processual: de que não teria constado do acórdão regional os elementos probatórios suficientes para demonstrar que a empresa não teria, de fato, envidado todos os esforços para cumprir a cota. Assim, a SDI reformou a decisão da Turma, porque esta ampara-se em premissa fático-probatória contrária à registrada no acórdão regional para construir a fundamentação de que a empresa não dispendera esforços suficientes para a contratação de PCD's, contrariando a Súmula nº 126 do próprio TST (BRASIL, 2021b).

No segundo, observa-se a seguinte situação. O Ministério Público do Trabalho (MPT) ajuizou, em 22/10/2019, ação civil pública (ACP) em face da empresa, sob o fundamento de que não cumpria as cotas previstas no art. 429 da CLT, relativa à contratação de aprendizes. O TRT julgou improcedente o pedido, sob o fundamento de que as funções de motorista e cobrador não deveriam integrar o cômputo da base de cálculo para fixação do número de vagas de trabalhadores aprendizes. O TST, por sua vez, reformou o acórdão regional, para restabelecer a sentença, em sentido contrário e, ainda, condenar a empresa por dano moral coletivo (BRASIL, 2023).

Evidencia-se, nesses exemplos, que a empresa descumpria tanto a cota da aprendizagem do art. 429 da CLT, quanto a de PCD do art. 93 da Lei nº 8.213/1991.

Como, entretanto, as medidas fiscalizatórias que buscavam a efetividade de ambas foram realizadas de forma desarticulada, aquela que buscava a inclusão da PCD foi infrutífera.

Note-se que no julgamento da ação anulatória, em que se buscava o cumprimento da cota da deficiência, não foi produzida a prova de que a empresa não cumpria a cota da aprendizagem, o que ficara demonstrado no julgamento da ação civil pública, inclusive com a condenação da empresa por dano moral coletivo.

Ora, se a empresa não cumpria a cota da aprendizagem, sobretudo em relação à qualificação da PCD, evidentemente não realizava todos os esforços para o cumprimento da cota do art. 93 da Lei nº 8.213/1991.

A articulação das medidas que buscam o cumprimento das cotas, desde a fiscalização pelo auditor-fiscal do trabalho até o ajuizamento de eventual ACP permitiria que o cumprimento das duas cotas pela mesma empresa fosse discutido em um único contexto, revelando a realidade do descaso em empreender esforços para a efetiva inclusão de pessoas.



É possível, dessa maneira, construir um raciocínio lógico-sistemático no sentido de que não comprova ter envidado todos os esforços para cumprir a cota do art. 93 da Lei nº 8.213/1990, a empresa que não preenche a cota do art. 429 da CLT, mediante a contratação de aprendizes com deficiência.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Identifica-se uma enorme antinomia entre os dados apresentados pelo IBGE na PNAD 2022, que retratam o número de pessoas com deficiência no Brasil, e o argumento frequentemente utilizado por diversas empresas, alegando a escassez de PCDs qualificados disponíveis para preencher as cotas estipuladas no artigo 93 da Lei nº 8.213/1991.

A premissa empresarial ganha coloração mais real quando se acrescenta ao fundamento uma falta de profissionais com deficiência devidamente qualificados e preparados para o mercado de trabalho.

No entanto, é importante ressaltar que as empresas não estão isentas de responsabilidade em relação à escassez de PCDs qualificados, uma vez que também têm deixado de cumprir as cotas destinadas à contratação de aprendizes, estabelecidas no artigo 429 da CLT. Essas cotas visam, em última instância, a formação profissional dos jovens, inclusive aqueles com deficiência.

Destaque-se que a formação profissional das PCD's decorre, ainda, de norma constitucional, consistente na CDPD, segundo a qual, dentre outros, é dever do Estado brasileiro além de levar em conta todos os programas e políticas de proteção e promoção dos direitos humanos da PCD, reconhecer a necessidade de proporcionar o emprego a PCD's no setor privado, inclusive por meio de ações afirmativas.

Ora, a construção hermenêutica do argumento de que se deve harmonizar as medidas que buscam o cumprimento conjunto das cotas do art. 93 da Lei nº 8.213/1991 e do art. 429 da CLT, dá-se pelos métodos lógico-sistemático e teleológico. Pelo método lógico-sistemático, permite-se identificar a complementariedade existente entre as duas cotas, já que, por meio da cota da aprendizagem é possível satisfazer a da deficiência. Pelo método teleológico, reconhece-se a finalidade da norma, por meio da visitação aos tratados internacionais de direitos humanos, no caso, a CDPD, tendo-se por principal escopo a remoção de todas as barreiras,



inclusive, atitudinais para que se alcance a igualdade substancial entre as PCD's e as demais pessoas.

Cuida-se, em última análise, de interpretação que favorece a efetividade dos direitos fundamentais.

Edifica-se, por conseguinte, o argumento de que não terá empregado esforços suficientes para atender a cota do art. 93 da Lei nº 8.213/1991, a empresa que não satisfizer a cota do art. 429 da CLT, mediante a contratação de aprendizes com deficiência.

## REFERÊNCIAS

AMARAL, Francisco. **Direito Civil. Introdução**. 4. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

BARACAT, Eduardo Milléo. **A boa-fé no direito individual do trabalho**. SP: LTR, 2003.

BARACAT, Eduardo Milléo. **O trabalho da pessoa com deficiência: estudo sobre a exclusão e inclusão social**. Curitiba: LTr, 2020.

BARROSO, Luís Roberto. **Interpretação e aplicação da Constituição: fundamentos de uma dogmática constitucional transformadora**. SP: Saraiva, 2004.

BOBBIO, Norberto. **O positivismo jurídico. Lições de filosofia do direito**. SP: ícone, 1995).

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 13ª ed. SP: Malheiros, 2003.

BRASIL. **Decreto-lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942**. Aprova a Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del4657compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657compilado.htm). Acesso em: 22 set. 2023.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br). Acesso em: 10 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990**. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8069.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm). Acesso em: 25 set. 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](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 20 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 10.097, de 19 de novembro de 2000**. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l10097.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10097.htm). Acesso em: 19 set 2023.



BRASIL. **Lei Complementar nº 123 de 14 de dezembro de 2006.** Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte; altera dispositivos das Leis nº 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, da Lei nº 10.189, de 14 de fevereiro de 2001, da Lei Complementar nº 63, de 11 de janeiro de 1990; e revoga as Leis nº 9.317, de 5 de dezembro de 1996, e 9.841, de 5 de outubro de 1999. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp123.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp123.htm). Acesso em: 22 set 2023.

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/111788.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm). Acesso em: 21 set 2023.

BRASIL. **Decreto nº 6.949 de 25 de agosto de 2009.** Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York (CDPD), 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: 8 ago. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018.** Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo federal que dispõem sobre a temática do lactente, da criança e do adolescente e do aprendiz, e sobre o Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente, o Fundo Nacional para a Criança e o Adolescente e os programas federais da criança e do adolescente, e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9579.htm#art126](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9579.htm#art126). Acesso em: 25 set. 2023.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) 2022. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD): Pessoas com Deficiência 2022.** Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda> Acesso em: 20 set. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Ação Direito de Inconstitucionalidade (ADI) nº 4.275.** Relator: Marco Aurélio. Redator do Acórdão Edson Fachin. Tribunal Pleno. Julg. 1º mar 2018. Pub. 07 mar. 2019. Disponível em: [www.stf.jus.br](http://www.stf.jus.br). Acesso em: 20 set. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) nº 26/DF.** Tribunal Pleno. Relator: Celso de Mello. Julg. 13 jun. 2019. Pub. 06 out. 2020. Disponível em: [www.stf.jus.br](http://www.stf.jus.br). Acesso em: 24 set 2023.



BRASIL. Tribuna Superior do Trabalho (TST). **Recurso de Revista (RR) - 10605-19.2014.5.03.0062**. 5ª Turma, Relator: Joao Batista Brito Pereira. Julg. 19 abr. 2017. Pub. 28 abr 2017. Acesso em: 21 set 2023. Disponível em: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br). Acesso em: 20 set 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Recurso de Revista (RR) - 706-84.2017.5.12.0015**. 2ª Turma. Relator: José Roberto Freire Pimenta. Julg. 27 out. 2021. Pub. 3 nov. 2021a. Disponível em: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br). Acesso em: 25 set 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Embargos em Embargos de Declaração em Recurso de Revista com Agravo (E-ED-ARR) nº 1394-87.2015.5.09.0245**. Seção de Dissídios Individuais I. Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão. Julg. 10 jun. 2021. Pub. 30 jul. 2021b. Disponível em: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br). Acesso em: 26 set 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Recurso de Revista (RR) nº 1258-51.2019.5.09.0245**. 1ª Turma. Relator: Amaury Rodrigues Pinto Júnior. Julg. 28 jun. 2023. Pub. 30 jun. 2023. Disponível em: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br). Acesso em: 26 set 2023.

CORDEIRO, Antonio Manuel da Rocha e. **A boa fé no Direito Civil**. Coimbra: Almedina, 2001.

IRTI, Natalino. **La edad de la descondición**. Barcelona: Jose Maria Bosch Editor, 1992.

JHERING, Rudolf von. **A finalidade do direito**. Tomo I. 1. ed. Trad. Heder K. Hoffmann. Campinas: Bookseller, 2002.

LARENZ, Karl. **Metodologia da ciência do direito**. 3ª ed. Trad. José Lamago. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1997.

MALAURIE, Philippe. L'utopie et le bicentenaire du Code Civil. In: **1804-2004. Le Code Civil: un passé, un présent, un avenir**. Paris: Dalloz, 2004.

MAXIMILIANO, Carlos. **Hermenêutica e aplicação do Direito**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1991.

MIRANDA, Jorge. **Manual de Direito Constitucional**. Tomo IV. Direitos Fundamentais. 3. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2000.

PÉREZ LUÑO, Antonio Enrique. **Derechos humanos, Estado de Derecho y Constitución**. 8. ed. Madrid: Tecnos, 1984.

PERLINGIERI, Pietro. **Perfis do Direito Civil. Introdução ao Direito Civil Constitucional**. Trad. Maria Cristina De Cicco. RJ: Renovar, 1999.

REALE, Miguel. **O direito como experiência**. 2. ed. Fac-similada. 3. tiragem. SP: Saraiva, 2002, p. 249.





SANTOS, Boaventura de Sousa. Os processos da globalização. In: SANTOS, Boaventura de Sousa. **A globalização e as ciências sociais**, 2. ed., São Paulo: Cortez Editora, 2002.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Cadernos de processo do trabalho, n. 7**: custas, gratuidade da justiça, honorários periciais, horários advocatícios-litigância de má-fé. São Paulo: LTr, 2018.