



TEMA DO MÊS

No intuito de oferecer aos ministros e servidores do Tribunal Superior do Trabalho informação atualizada acerca de temas que têm se destacado no debate jurídico contemporâneo, a Biblioteca disponibiliza, mensalmente, o produto *Tema do Mês*. Trata-se de uma bibliografia selecionada a partir de assunto previamente escolhido pela Comissão de Documentação e Memória.

Os conteúdos encontram-se organizados em ordem alfabética de sobrenome do autor da publicação, contendo as referências bibliográficas e os *links* correspondentes para acesso.

Esperamos, assim, contribuir para a atualização e conseqüente enriquecimento da produção intelectual de nossos usuários.

Nota: Os documentos do *Tema do Mês* não traduzem necessariamente a opinião do Tribunal Superior do Trabalho, apenas obedecem ao propósito de estimular o debate sobre os temas selecionados.



INCLUSÃO SOCIAL E TRABALHO

Comissão de Documentação e Memória

MAR/23

SUMÁRIO

ARTIGOS.....	1
VÍDEOS.....	3
NOTÍCIAS DO TST	4
JURISPRUDÊNCIA.....	5



INCLUSÃO SOCIAL E TRABALHO

Comissão de Documentação e Memória

MAR/23

ARTIGOS

1. BERWANGER, Jane Lucia Wilhelm; SANTOS, Yasmin Alves dos. A perspectiva inclusiva do estatuto da pessoa com deficiência. **Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas**, Brasília, v. 2, n. 2, p. 201-234, jul./dez. 2019. Disponível em: <https://publicacoes.udf.edu.br/index.php/relacoes-sociais-trabalhista/article/view/98/35>. Acesso em: 09 fev. 2023.
2. BONFIGLIO, Renata; RAMALHO, Ivo Cleiton de Oliveira. As políticas de capacitação das pessoas com deficiência e sua inclusão no mercado de trabalho brasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, n. 10, p. 61-68, 2012. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/78843>. Acesso em: 09 fev. 2023.
3. CALADO, Veronica; SANTOS, Flávio Augusto de Oliveira. Dever de contratação de trabalhadores com deficiência e o princípio da igualdade. **Revista de Direito, Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais**, Curitiba, v. 2, n. 2, p. 54 -73, jul/dez. 2016. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadireitosfundamentais/article/view/1419/1853>. Acesso em: 09 fev. 2023.
4. COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. O direito dos povos na terceira dimensão dos direitos humanos: tolerância e respeito para inclusão social. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, Curitiba, v. 2, n. 18, p. 79-102, maio 2013. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/96322>. Acesso em: 09 fev. 2023.
5. COSTA, Sandra Morais de Brito; MONTANHANA, Beatriz Cardoso. Dignidade humana e inclusão social nas relações de trabalho. **Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais**, Maranhão, v. 7, n. 2, p. 21 -42, jul./dez. 2021. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadireitosfundamentais/article/view/8172/pdf>. Acesso em: 09 fev. 2023.
6. FUZETTO, Murilo Muniz; PERUQUE, Thiago Ceribelli. A utilização do teletrabalho para a inclusão social das pessoas com deficiência visual: uma análise necessária. **ETIC - Encontro de Iniciação Científica**, São Paulo, v. 18, n. 18, 2022. Disponível em: <http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/9470/67651357>. Acesso em: 09 fev. 2023.
7. FUZETTO, Murilo Muniz; ROSSIGNOLI, Marisa. O teletrabalho para a pessoa com deficiência como dificultador da inclusão social. **Rei - Revista Estudos Institucionais**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 2, p. 606-628, maio/ago. 2021. Disponível em: <https://www.estudosinstitucionais.com/REI/article/view/540>. Acesso em: 09 fev. 2023.
8. HANASHIRO, Regina; CORREIA, Viviane Duarte; SUGAWARA, Andre Tadeu. Inclusão social no mercado de trabalho de pacientes amputados em processo de reabilitação. **Acta Fisiátrica**, São Paulo, v. 25, n. 3, p. 138-144, set. 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/issn.2317-0190.v25i3a162671>. Acesso em: 09 fev. 2023.
9. MAZARO, Lisabelle Manente; MATSUKURA, Thelma Simões; LUSI, Isabela Aparecida de Oliveira. Economia solidária como estratégia de inclusão social pelo trabalho no campo da saúde mental: panorama nacional. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**, São Paulo, v. 28, n. 1, p. 127-146, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAO1880>. Acesso em: 09 fev. 2023.



INCLUSÃO SOCIAL E TRABALHO

Comissão de Documentação e Memória

MAR/23

10. MONTAL, Zélia Maria Cardoso. Inclusão do trabalhador acidentado portador de patologia. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, n. 5, p. 129-142, 2010. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/78853>. Acesso em: 09 fev. 2023.
11. OLIVEIRA, Marinalva Silva; SILVA, Maria do Carmo Lobato da. O aprofundamento do capacitismo na pandemia. **RTPS - Revista Trabalho, Política e Sociedade**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 10, p. 259-272, jun. 2021. Disponível em: <http://costalima.ufrj.br/index.php/RTPS/article/view/813/1023>. Acesso em: 09 fev. 2023.
12. PALOMINO, Hector. As relações capital/trabalho na era da financeirização: modalidades de inclusão social. **Revista Trabalho (En)Cena**, Palmas, v. 3, n. 3, p. 139-154, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.20873/2526-1487V3N3P139>. Acesso em: 09 fev. 2023.
13. PEREIRA, Leonardo Saúde; SILVA, Daisy Rafaela da. A ação afirmativa do sistema de reserva de cotas de emprego no Brasil como instrumento de inclusão social da pessoa com deficiência. **Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais**, Maranhão, v. 3, n. 2, p. 154-174, jul./dez. 2017. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadireitosfundamentais/article/view/2608/pdf>. Acesso em: 09 fev. 2023.
14. PINHO, Katia Liane Rodrigues *et al.* Processo de formação para o trabalho associado: uma práxis em construção que gera protagonismo e inclusão social. **Revista Tecnologia e Sociedade**, Curitiba, v. 18, n. 50, p. 174-184, jan./mar. 2022. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rts/article/view/13483/8640>. Acesso em: 09 fev. 2023.
15. PORTELINHA NETO, Antonio Gonçalves; LIMA, Laís de Carvalho. Deficiente e desempregado?: o teletrabalho como mecanismo de readaptação. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, v. 20, n. 2, p. 67-78, dez. 2016. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/100016>. Acesso em: 09 fev. 2023.
16. RODRIGUES, Daniela da Silva *et al.* Inclusão social para o trabalho com usuários de álcool e outras drogas. **Revista Gestão & Saúde**, Brasília, v. 5, n. 4, p. 2756-2764, 2014. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/rgs/article/view/1250>. Acesso em: 13 fev. 2022.
17. SCHMITT, Adriana Regina Vettorazzi. A educação profissional e tecnológica como ferramenta de inclusão social de mulheres vulneráveis. **Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica**, Natal, v. 2, n. 21, p. e12437, 2021. Disponível em: <https://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/RBEPT/article/view/12437>. Acesso em: 09 fev. 2023.
18. SILVA, Wellington Rodrigo Lozano da; GILIO, Leandro. O teletrabalho como política pública de inclusão social das pessoas com deficiência no Brasil. **Cadernos de Direito**, Piracicaba, v. 19, n. 37, p. 191-204, jul.-dez. 2020. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-unimep/index.php/cd/article/viewFile/4257/2483>. Acesso em: 09 fev. 2023.
19. MARTINI, Larissa Campagna *et al.* Experiência laboral e inclusão social de indivíduos com esquizofrenia. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 44, e11, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000022418>. Acesso em: 09 fev. 2023.
20. VOLZ, Pâmela Moraes *et al.* A inclusão social pelo trabalho no processo de minimização do estigma social pela doença. **Saúde e Sociedade**, São Paulo, v. 24, n. 3, p. 877-886, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-12902015130040>. Acesso em: 09 fev. 2023.



INCLUSÃO SOCIAL E TRABALHO

Comissão de Documentação e Memória

MAR/23

21. SOUSA-LOPES, Maria Celeste de; RODRIGUES, Maria João. A inclusão social da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. *Revista de Estudios e Investigación en Psicología y Educación*, Corunha, n. 7, p. 18-22, Nov. 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.17979/reipe.2015.0.07.276>. Acesso em: 09 fev. 2023.

VÍDEOS

1. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Inclusão:** aprendendo a incluir pessoas com deficiência no trabalho. Evento organizado pela Comissão e a Assessoria de Acessibilidade, Diversidade e Inclusão em 23/09/2022. Disponibilizado no canal do TST no Youtube. Brasília. (3h 35min. 36seg.). Disponível em: <https://www.youtube.com/live/PhtGZE68yD8?feature=share>. Acesso em: 09 fev. 2023.
2. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Justiça do Trabalho estimula contratação de pessoas com Síndrome de Down.** Notícia sobre o ministro Emmanoel Pereira quanto a assinatura de atos que visam promover ações afirmativas para garantir oportunidades de inserção de profissionais com Down nos contratos de terceirização gerenciados pela Justiça do Trabalho. Disponibilizado no canal do TST no Youtube em 24 mar. 2022. Brasília. (04min. 04seg.). Disponível em: <https://youtu.be/i3fbSNPD4vY>. Acesso em: 09 fev. 2023.
3. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Pessoa com deficiência e trabalho.** Primeiro episódio da quarta temporada do Programa Jornada. Aborda a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Disponibilizado no canal do TST no Youtube em 07 out. 2022. Brasília. (13min. 30seg.). Disponível em: <https://youtu.be/SyiwsPQPuUU>. Acesso em: 09 fev. 2023.



INCLUSÃO SOCIAL E TRABALHO

Comissão de Documentação e Memória

MAR/23

NOTÍCIAS DO TST

1. Programa TST Inclusão <[tst.jus.br/programa-tst-inclusao](https://www.tst.jus.br/programa-tst-inclusao)>. O Programa TST Inclusão foi instituído por meio do Ato nº 559/GDGSET.GP, de 8 de setembro de 2011, com o objetivo de implantar uma política de acessibilidade das pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida, voltada para eliminação de barreiras atitudinais, psicológicas, físicas e de comunicação no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho.
2. (25/10/2019) Política nacional vai promover acessibilidade de pessoas com deficiência na Justiça do Trabalho <<https://www.tst.jus.br/-/justica-do-trabalho-cria-politica-nacional-para-inclusao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho>>. O Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) instituiu nesta sexta-feira (24), durante a 6ª Sessão Ordinária, a Política Judiciária Nacional para Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho.
3. (23/09/2022) TST incentiva inclusão e contratação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho <<https://www.tst.jus.br/-/tst-incentiva-inclus%C3%A3o-e-contrata%C3%A7%C3%A3o-de-pessoas-com-defici%C3%Aancia-no-mercado-de-trabalho%C2%A0>>. Durante evento, palestras e prêmio incentivaram a adoção de medidas que efetivem o acesso dessas pessoas ao emprego no setor público ou privado.
4. (21/03/2022) Justiça do Trabalho estimula contratação de pessoas com Síndrome de Down <<https://www.tst.jus.br/inclusao-de-trabalhadores-com-sindrome-de-down>>.
5. (15/09/2022) TRTs desenvolvem iniciativas de inclusão de pessoas com deficiência no ambiente laboral <<https://www.tst.jus.br/-/trts-desenvolvem-iniciativas-de-inclus%C3%A3o-de-pessoas-com-defici%C3%Aancia-no-ambiente-laboral>>. Três projetos serão premiados no evento em alusão ao Dia da Luta da Pessoa com Deficiência, em 23 de setembro.

INCLUSÃO SOCIAL E TRABALHO

Comissão de Documentação e Memória

MAR/23

JURISPRUDÊNCIA

SBDI-1:

"RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELAS LEIS Nos 13.015/2014 E 13.105/2015. OBRIGAÇÃO DE CONTRATAR PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. PERCENTUAL MÍNIMO PREVISTO NO ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91. INEXISTÊNCIA DE OBRIGAÇÃO DE CONTRATAÇÃO PARA O MESMO CARGO. 1. A Eg. 2ª Turma deu provimento ao recurso de revista do reclamante. Concluiu pelo seu direito à reintegração, porquanto, a empregadora, por ocasião da despedida, "não providenciou, nos termos do artigo 93, § 1º, da Lei nº 8.213/91, a contratação de substituto de condição semelhante, ainda que mantivesse em seu quadro o percentual mínimo de empregados portadores de deficiências ou reabilitados". 2. Nos termos do art. 7º, XXXI, da CF, consagrando o princípio da inclusão social, é proibida "qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência". Já o art. 93 da Lei 8.213/91 dispõe, em seu "caput", sobre o preenchimento de percentual mínimo dos cargos da empresa "com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência" e, em seu § 1o, que as dispensas imotivadas de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social em contrato por prazo indeterminado "somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social". 3. Da leitura atenta do referido dispositivo, não se pode concluir que restou estabelecida hipótese de garantia subjetiva e temporária de emprego, mas de limitação do direito potestativo do empregador de dispensa de seus empregados, com vistas à proteção a grupo de empregados reabilitados ou deficientes. Tal compreensão encontra respaldo no princípio da dignidade da pessoa humana e na garantia de acesso aos direitos sociais fundamentais insertos no Texto Constitucional. A garantia de emprego para o trabalhador demitido em desrespeito à cota mínima é apenas indireta. 4. Não obstante, não há necessidade de que a contratação se dê para o mesmo cargo, uma vez respeitada a cota mínima. Tal exigência não se extrai nem do teor expresso do texto legal, nem da teleologia da norma. Precedentes desta Subseção. Recurso de embargos conhecido e provido" ([E-ED-RR-178-89.2015.5.17.0012](#), Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 30/08/2019).

ÓRGÃO ESPECIAL:

"MANDADO DE SEGURANÇA. CONCURSO PÚBLICO - PERDA AUDITIVA UNILATERAL - INCLUSÃO NA LISTA DE CANDIDATOS COM DEFICIÊNCIA. CONCESSÃO DA ORDEM. A despeito de a redação do artigo 4º, inciso II, do Decreto n.º 3.298/99 prever, expressamente, a perda auditiva bilateral para fins de classificação como pessoa com deficiência, este Órgão Especial, na Sessão de julgamento do dia 09/11/2020, ao decidir o RO-101637-15.2018.5.01.0000, de relatoria do Min. Ives Gandra, após intensos debates, reafirmou a sua jurisprudência, no sentido de considerar a surdez unilateral como deficiência, à luz do art. 1º da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e do art. 3º do Decreto 3.298/99, de maneira a classificar o candidato, nessa condição, na lista de pessoas com deficiência. No caso particular, a impetrante junta prova pré-constituída (laudo médico) que comprova ser portadora de perda auditiva neurossensorial profunda na orelha esquerda (Id bed5409 18), acima de 41 dB, além de vasta documentação que confirma possuir a perda auditiva unilateral. Desse modo, não resta dúvida quanto ao atual posicionamento desta Corte acerca da matéria, razão pela qual forçosa a concessão da segurança. Precedentes. Segurança concedida" ([MSCiv-1000034-64.2022.5.00.0000](#), Órgão Especial, Relator Ministro Renato de Lacerda Paiva, DEJT 19/08/2022).

INCLUSÃO SOCIAL E TRABALHO

Comissão de Documentação e Memória

MAR/23

CSJT:

"PEDIDO DE PROVIDÊNCIAS. INCLUSÃO DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO. COMPETÊNCIA DO CSJT. INSTITUIÇÃO DE POLÍTICA PÚBLICA. POSSIBILIDADE. PRECEDENTES DESTE CONSELHO. Considerando que a inclusão das pessoas portadoras de deficiência é objeto de preocupação do direito internacional e da legislação pátria, tem-se que o CSJT detém competência para instituir política pública no âmbito da Justiça do Trabalho, com o escopo de promover a inclusão desse grupo no mercado de trabalho, mediante expedição de ato normativo nos mesmos moldes da Política Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho (Resolução CSJT 96/2012) bem como do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem (Ato CSJT 419/2013), nos quais, a partir de atuação pioneira deste Conselho, a Justiça do Trabalho tem contribuído para o enfrentamento de problemas históricos do mundo do trabalho. Pedido de Providências a que se acolhe para determinar a abertura do procedimento previsto no art. 6º, VII, c/c os arts. 78 e ss. do RICSJT, Ato Normativo, a fim de expedir Resolução instituindo Política Judiciária para Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho, com devida distribuição e julgamento nos termos do RICSJT" ([CSJT-PP-3203-81.2019.5.90.0000](#), Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Relatora Conselheira Maria Auxiliadora Barros de Medeiros Rodrigues, DEJT 05/11/2019).

TURMAS:

"[...] AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. PERCENTUAL MÍNIMO DE CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADOS. COTA SOCIAL. ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/91. AÇÃO AFIRMATIVA. CUMPRIMENTO. COMPROVAÇÃO DA OMISSÃO DA EMPRESA. OBRIGAÇÃO DE FAZER. TRANSCENDÊNCIA ECONÔMICA DA CAUSA RECONHECIDA. Consagra o artigo 93 da Lei nº 8.213/1991 verdadeira ação afirmativa em benefício de pessoas que são excluídas do mercado de trabalho e muitas vezes sem condições de provar o seu potencial, a sua adaptabilidade ao mercado de trabalho e a possibilidade de convivência com a rotina da empresa. Nesse contexto, é inadmissível a mera alegação de que a ausência de cumprimento da cota mínima de empregados com deficiência ou reabilitados é resultado da falta de capacitação e especialização de trabalhadores enquadrados nestas condições, pois isto também identificaria discriminação por motivo de deficiência. Na hipótese, o Tribunal Regional anotou que a empresa "não demonstrou nos autos postura ativa e interessada para a contratação". Registrou, ainda, que a ré não atuou, efetivamente, junto aos órgãos competentes na busca de informações, dados e parcerias necessárias à inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiência. Diante desse quadro fático, em que não se identifica o empenho da ré em implementar medidas capazes de assegurar o atendimento das cotas sociais, correta a decisão regional que manteve a obrigação de fazer, com cominação de multa coercitiva em caso de seu descumprimento. Agravo de instrumento conhecido e não provido. DANOS MORAIS COLETIVOS. CONFIGURAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA ECONÔMICA DA CAUSA RECONHECIDA. Desrespeitados valores de interesse de toda a coletividade, a responsabilidade civil perde a sua feição individualista e assume função social hábil a promover o controle ético das condutas praticadas. No caso, foi demonstrada a conduta lesiva da empresa ao se omitir na contratação de pessoas com deficiência, em total desrespeito ao que prescreve o artigo 93 da Lei nº 8.213/91. Em casos como o aqui tratado, esta Corte Superior já se manifestou no sentido da configuração dos danos morais coletivos in re ipsa Precedentes. Agravo de instrumento conhecido e não provido. [...]" ([RRAg-1001320-98.2018.5.02.0085](#), 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 02/12/2022).

"[...] III - RECURSO DE REVISTA DA AUTORA. AÇÃO ANULATÓRIA DE AUTO DE INFRAÇÃO. MULTA ADMINISTRATIVA. DESCUMPRIMENTO DA COTA PARA REABILITADOS OU PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (ART. 93 DA LEI 8.213/1991). ADOÇÃO DE MEDIDAS PELA EMPRESA PARA O PREENCHIMENTO DAS VAGAS. APLICAÇÃO DE PENALIDADE INDEVIDA. 1. A teor do art. 93 da Lei 8.213/1991 - consagrador, dentre outros, dos princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana -, " a empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência ". 2. Cabe, pois, às empresas com mais de 100 (cem) empregados, a implementação de todas as medidas possíveis e necessárias à inclusão de reabilitados e de pessoas com deficiência no seu quadro de empregados, observado o percentual legalmente fixado. 3. Não obstante a obrigação prevista no art. 93 da Lei 8.213/91, não há como penalizar a empresa se ficar comprovado que, apesar da promoção de todos os esforços pela empregadora, o cumprimento da cota de reabilitados e deficientes não ocorreu por motivos alheios à sua vontade. 4. No caso dos autos, o Tribunal de origem listou medidas tomadas pela empresa autora com o objetivo de atender o comando legal: "a nuncios, divulgações, recrutamento interno e externo, compromisso com a AACD, criação do Instituto Júlio



INCLUSÃO SOCIAL E TRABALHO

Comissão de Documentação e Memória

MAR/23

Simões, assinatura de TAC (...), colocação de rampas de acesso, máquinas em braile, etc". 5. É possível constatar, assim, que a empresa efetivamente empreendeu esforços a fim de observar a cota imposta pela legislação, não podendo ser responsabilizada pelo seu descumprimento. Recurso de revista conhecido e provido" ([RR-149-69.2014.5.02.0019](#), 1ª Turma, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 28/10/2022).

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. PESSOA COM DEFICIÊNCIA. PROTEÇÃO LEGAL AO EMPREGADO. LIMITAÇÃO AO DIREITO POTESTATIVO DO EMPREGADOR DE RESILIR UNILATERALMENTE O CONTRATO DE TRABALHO. ART. 93 DA LEI 8.213/1991. SISTEMA DE COTAS E CONDICIONAMENTO DA DISPENSA À CONTRATAÇÃO DE SUBSTITUTO EM CONDIÇÃO SEMELHANTE. REINTEGRAÇÃO DEVIDA. A Constituição Federal de 1988, em seus princípios e regras essenciais, estabelece enfática direção normativa antidiscriminatória. Ao fixar como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), o Texto Máximo destaca, entre os objetivos da República, promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV). A situação jurídica do obreiro com deficiência encontrou, também, expressa e significativa matiz constitucional no artigo 7º, XXXI, da CF, que estabelece a "proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência". Logo a seguir ao advento da então nova Constituição Federal, o Brasil ratificou a Convenção n. 159 da OIT (Decreto Legislativo n. 129/91), que estipulou, em seu art. 1º, item 2, que " todo país membro deverá considerar que a finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, e que se promova, assim, a integração ou a reintegração dessa pessoa na sociedade ". A legislação previdenciária (Lei nº 8.213/91), no intuito de dar efetividade a tais preceitos, agregou restrição indireta à dispensa de empregados com necessidades especiais ou que estejam em reabilitação funcional: estipulou um sistema imperativo de cotas, entre 2% e 5%, no caput do art. 93, e, visando a garantir a máxima efetividade à cota de inclusão social, determinou que o obreiro portador de deficiência ou beneficiário reabilitado somente poderia ser dispensado mediante a correlata contratação de outro trabalhador em situação semelhante (art. 93, § 1º, da Lei 8.213/91). Trata-se, portanto, de norma autoaplicável, que traz uma limitação ao poder potestativo do empregador, de modo que, uma vez não cumprida a exigência legal, devida é a reintegração no emprego, sob pena de se esvaziar o conteúdo constitucional a que visa dar efetividade. Com efeito, o caput do art. 93 da Lei n.º 8.213/91 tem por finalidade promover a inclusão da pessoa humana com deficiência e/ou reabilitada. Esta é a norma geral, que realiza a teleologia da Constituição e dos diplomas internacionais ratificados. Já o disposto no § 1º do mesmo artigo estabelece, sim, uma forma indireta de se criar uma garantia provisória de emprego aos trabalhadores com necessidades especiais já contratados, ao impor ao empregador a contratação de empregado substituto em condição semelhante, na hipótese de dispensa de trabalhador reabilitado ou deficiente, sempre objetivando ser mantido o percentual estabelecido no caput do artigo. Nessa lógica, conclui-se que o cumprimento da exigência estabelecida no § 1º do art. 93 da Lei 8.213/1991 não afasta a obrigação de observância da regra geral disposta no caput do referido artigo. Aliás, a implementação da contratação substitutiva tem como objetivo justamente a manutenção permanente da reserva de vagas para os trabalhadores com deficiência, conteúdo substancial da norma em comento . A propósito, a jurisprudência desta Corte é firme no sentido de que a dispensa de trabalhador portador de deficiência e/ou reabilitado está condicionada ao preenchimento dos requisitos dispostos no caput e § 1º do art. 93 da Lei 8.213/1991. Depreende-se dos dados fáticos registrados no acórdão regional que a Reclamada não comprovou que, com a dispensa do Reclamante, houve a contratação de outro empregado em condição semelhante, tampouco que a cota imposta pelo art. 93, § 1º, da Lei 8.212/1991 estava preenchida, o que, por si só, afasta qualquer alegação de que houve renúncia da Parte Autora ao direito de ser reintegrada no emprego. Portanto deve prevalecer a interpretação da Corte de origem atribuída ao caso, de modo que a nulidade da dispensa sem jura causa do Reclamante, pessoa com deficiência, consoante fundamentação supra, é medida que se impõe. Assim sendo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, caput, do CPC/1973; arts. 14 e 932, III e IV, "a ", do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. Agravo desprovido" ([Ag-AIRR-1001907-69.2016.5.02.0060](#), 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 07/10/2022).



INCLUSÃO SOCIAL E TRABALHO

Comissão de Documentação e Memória

MAR/23

"[...] AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. QUOTAS RESERVADAS ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E REABILITADAS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. RESTRIÇÃO DA BASE DE CÁLCULO DO PERCENTUAL LEGAL. NATUREZA DAS ATRIBUIÇÕES DE PARTE DOS CARGOS DA EMPRESA. EXIGÊNCIA DE APTIDÃO PLENA. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA. No caso em tela, o debate acerca da restrição da base de cálculo para a aplicação de percentual previsto em lei de cargos reservados às pessoas com deficiência e reabilitadas da Previdência Social, em razão da natureza das atribuições de parte dos cargos preenchidos pela empresa, detém transcendência jurídica, nos termos do art. 896-A, § 1º, IV, da CLT. Transcendência reconhecida. QUOTAS RESERVADAS ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E REABILITADAS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. RESTRIÇÃO DA BASE DE CÁLCULO DO PERCENTUAL LEGAL. NATUREZA DAS ATRIBUIÇÕES DE PARTE DOS CARGOS DA EMPRESA. A exclusão de parte dos cargos dos quadros da empresa, para o fim de determinação do percentual legal de cargos a serem reservados às pessoas com deficiência e reabilitadas da Previdência Social (art. 93, caput, Lei nº 8.213/1991), não tem respaldo na legislação pertinente. Em verdade, a precisão do percentual aplicável deve levar em conta todos os cargos inseridos na estrutura organizacional das empresas que tiverem a partir de 100 (cem) empregados. A restrição do cálculo, na forma pretendida pela autora, ao fundamento de que a pessoa com deficiência ou reabilitada não reúne condições de se ativar como eletricitista e operador de empilhadeira e guindaste, caracteriza uma forma de discriminação, vedada pelo art. 7º, XXXI, da CF/88, pois, desconsiderando as habilidades particulares de cada indivíduo, parte-se do pressuposto genérico de que a deficiência é incapacitante, violando diversos fundamentos e objetivos da República Federativa do Brasil (arts. 1º, III e IV, e 3º, III e IV, da CF de 1988). O rigor inferido do comportamento da autora quanto ao preenchimento dos cargos de eletricitista e operador de empilhadeira e guindaste configura, substancialmente, exigência de aptidão plena, a qual é expressa e textualmente vedada pelo art. 34, § 3º, do Estatuto da Pessoa com Deficiência. Afinal, não se extrai do caso concreto nenhum conjunto ou subconjunto de atribuições laborais que seja, excepcional e notoriamente, incompatível com a condição de pessoa com deficiência. Atitude contrária por parte de qualquer pessoa, na posição de empregadora, contraria o propósito de toda a sociedade de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, mediante colocação competitiva, atendimento das regras de acessibilidade, fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e adaptações razoáveis no ambiente de trabalho (art. 37, caput, Estatuto da Pessoa com Deficiência). Há precedentes. Agravo de instrumento não provido" ([AIRR-1001551-10.2017.5.02.0361](#), 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 07/10/2022).

"RECURSO DE REVISTA DA PARTE AUTORA. LEI Nº 13.467/2017. COTA PARA REABILITADOS OU PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. BASE DE CÁLCULO. CÔMPUTO SOBRE O NÚMERO TOTAL DE EMPREGADOS. ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/91. CONVENÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS SOBRE OS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E SEU PROTOCOLO FACULTATIVO (APROVADOS NO BRASIL COM EQUIVALÊNCIA A EMENDA CONSTITUCIONAL - DECRETO Nº 6.949/2009) E LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA - LEI Nº 13.146/2015). "BLOCO DE CONSTITUCIONALIDADE". PRINCÍPIO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES. IMPOSSIBILIDADE DE LIMITAÇÃO PRÉVIA E OBJETIVA DA OFERTA DE VAGAS ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. PRECEDENTE DO STF. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA CONSTATADA. Segundo a jurisprudência cristalizada nesta Corte, os percentuais previstos no artigo 93 da Lei 8.213/91 aplicam-se independentemente da atividade desempenhada pela empresa e devem considerar o número total de empregados, sem excluir cargos ou funções. Desde o advento da denominada "Convenção de Nova York" - a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência - e seu Protocolo Facultativo, aprovados no Brasil com equivalência a emenda constitucional - Decreto nº 6.949/2009, inaugurou-se um novo cenário normativo voltado à inclusão das pessoas com deficiência, de modo particular ao direito à igualdade de oportunidades por meio do trabalho. Tais normas, complementadas pela Lei nº 13.146/2015 - a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) -, passam a reger de forma integral o tema e afastam qualquer possibilidade de interpretação que conflite com os princípios e as regras nelas inseridos. O Princípio da Igualdade de Oportunidades e a vedação de qualquer forma de discriminação (artigo 4º da LBI) reconhecem o direito de trabalhar mediante a adoção de todos os meios e recursos procedimentais, normativos, materiais e tecnológicos necessários para efetivar um patamar de igualdade com as demais pessoas que não possuem nenhuma forma de impedimentos. Nesse contexto, a implementação das medidas de acessibilidade, do uso de tecnologias assistivas ou ajudas técnicas, a remoção de barreiras e as adaptações razoáveis aptas a viabilizar o exercício do trabalho e propiciar a convivência entre os diferentes, para que, com isso, todos vejam a importância da igualdade plena, e não apenas como objeto de retórica. Qualquer forma de cálculo do percentual destinado às cotas de inclusão das pessoas com deficiência que represente limitação ao direito plenamente assegurado a todas elas configura claro e direto atentado à



INCLUSÃO SOCIAL E TRABALHO

Comissão de Documentação e Memória

MAR/23

Constituição. Não cabe limitar, por qualquer meio, o direito à inclusão e tratar igualmente situações que, individualmente, são desiguais, como se esse universo de pessoas compusesse uma massa uniforme de corpos e mentes incapazes de realizar as atividades cotidianas, nelas incluídas o trabalho. A limitação prévia e objetiva é, pois, inconstitucional. Esse, aliás, foi o pronunciamento inquestionável do Supremo Tribunal Federal, ao declarar inconstitucional a limitação promovida nos postos de trabalho marítimo prevista no artigo 16-A da Lei 7.573/1986, inserido pelo artigo 1º da Lei 13.194/2015, em julgamento da ADI nº 5760, em 13 de setembro de 2019. Na hipótese, o Tribunal Regional, ao consignar que tais percentuais devem ser calculados não sobre a totalidade do número de empregados da empresa, mas, sim, de empregados ocupantes de funções que podem ser desempenhadas mesmo com deficiência, dissente do posicionamento desta Corte. Ademais, a obrigação não é afastada pelo argumento encampado pela decisão regional no sentido de que a reclamada "tem envidado esforços no sentido de cumprir a legislação, não o fazendo apenas por impossibilidade de encontrar mão de obra qualificada". O tratamento normativo atribuído à temática, a partir da legislação mencionada, a primeira delas com equivalência a Emenda Constitucional, impõe o dever de qualificação por parte do empregador, o que significa não mais adaptar a pessoa ao posto de trabalho, mas este àquela, até mesmo para não caracterizar a denominada "discriminação em razão da deficiência" por meio da recusa em promover as adaptações razoáveis (artigo 4º, § 1º, da Lei nº 13.146/2015). Recurso de revista conhecido e provido" ([RR-100941-85.2018.5.01.0482](#), 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 26/08/2022).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. PROTEÇÃO JURÍDICA E ACESSO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. DIREITO ÀS ADAPTAÇÕES RAZOÁVEIS. OBRIGAÇÕES DO ESTADO BRASILEIRO PERANTE A SOCIEDADE INTERNACIONAL. SISTEMAS DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS E INTERAMERICANO DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS. DECLARAÇÃO SOCIOLABORAL DO MERCOSUL. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. APLICAÇÃO ÀS RELAÇÕES PRIVADAS. PERSPECTIVA CONSOLIDADA PELA CONVENÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, DE 2007, APROVADA NO ÂMBITO INTERNO COM EQUIVALÊNCIA A EMENDA CONSTITUCIONAL, E PELA LEI Nº 13.146/2015 - LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA). RESPONSABILIDADE E FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA. Agravo de instrumento a que se dá provimento para determinar o processamento do recurso de revista, em face de haver sido demonstrada possível afronta aos artigos 2 e 27, 1, "i", da Convenção das Nações Unidas Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência . RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. PROTEÇÃO JURÍDICA E ACESSO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. DIREITO ÀS ADAPTAÇÕES RAZOÁVEIS. OBRIGAÇÕES DO ESTADO BRASILEIRO PERANTE A SOCIEDADE INTERNACIONAL. SISTEMAS DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS E INTERAMERICANO DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS. DECLARAÇÃO SOCIOLABORAL DO MERCOSUL. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. APLICAÇÃO ÀS RELAÇÕES PRIVADAS. PERSPECTIVA CONSOLIDADA PELA CONVENÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, DE 2007, APROVADA NO ÂMBITO INTERNO COM EQUIVALÊNCIA A EMENDA CONSTITUCIONAL E PELA LEI Nº 13.146/2015 - LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA). RESPONSABILIDADE E FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA. DISCRIMINAÇÃO POR IMPACTO ADVERSO. A proteção das pessoas com deficiência na realidade hodierna segue padrões diferenciados daqueles vigentes no passado. Incorporados pelo Decreto nº 6.949, de 25/08/2009, a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo compreendem normas material e formalmente constitucionais, na medida em que aprovados pelo quórum previsto no § 3º do artigo 5º da Constituição Federal e, por conseguinte, são equivalentes a Emenda à Constituição, consoante a clara dicção do citado dispositivo constitucional. Tal norma constitucional altera a perspectiva acerca do tema, na medida em que evidencia o papel determinante das barreiras impostas pela sociedade a esses cidadãos e releva sua responsabilidade pela extirpação desses empecilhos. Estabelece, assim, o dever de promover adaptações razoáveis e fixa que a recusa implica discriminação por motivo de deficiência, o que se coaduna com os princípios que lhe são inerentes, em especial, os da não discriminação, da plena e efetiva participação e inclusão na sociedade, do respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade, da igualdade de oportunidades e da acessibilidade (artigo 3, itens "b", "c", "d", "e" e "f"). Ainda no âmbito da ONU, destaca-se a Convenção nº 159 da Organização Internacional do Trabalho. As obrigações assumidas pelo Estado brasileiro quanto ao tema, perante a sociedade internacional, não se esgotam no sistema das Nações Unidas. Com efeito, no âmbito do sistema Interamericano, a preocupação com questões trabalhistas já exsurge na Carta da Organização dos Estados Americanos. Na Carta



INCLUSÃO SOCIAL E TRABALHO

Comissão de Documentação e Memória

MAR/23

Democrática Interamericana, de 2001, fixa-se que a garantia do exercício pleno e eficaz dos direitos dos trabalhadores, tal qual consagrado na Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998), é elemento primacial para a promoção e fortalecimento da democracia (artigo 10). Somam-se a esses instrumentos as previsões do Pacto de San José da Costa Rica (1966) e do Protocolo de San Salvador (1988). Neste, reitera-se a obrigação de não discriminação (artigo 3) e, em relação às pessoas com deficiência, destaca-se, em seu artigo 18, que têm "[...] direito a receber atenção especial, a fim de alcançar o máximo desenvolvimento de sua personalidade". Na seara da integração latino-americana, erigida a norma constitucional (artigo 4º, parágrafo único, da CRFB), a Declaração Sociolaboral do Mercosul garante a não discriminação como direito individual (artigo 1º) e, acerca das pessoas com deficiência, consigna que "[...] serão tratadas de forma digna e não discriminatória, favorecendo-se sua inserção social e no mercado de trabalho" (artigo 2º). Atento às obrigações assumidas perante a sociedade internacional, o Estado brasileiro adotou as medidas legislativas necessárias para concretizar os direitos humanos das pessoas com deficiência. Ratificou a Convenção das Nações Unidas Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, de 2007, e lhe atribuiu natureza jurídica equivalente às emendas constitucionais (artigo 5º, §3º, da Constituição Republicana) e altera a leitura que se deve fazer do artigo 93 da Lei nº 8.213/91 e do Decreto que a regulamenta, diretriz que veio a ser ratificada posteriormente pela Lei nº 13.146/2015 - Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), a qual absorve suas concepções. Reclama-se, agora, a atuação do Estado-juiz no sentido de concretizá-las. A mencionada Convenção da ONU inova sobremaneira o sistema internacional dos direitos humanos ao alterar substancialmente o conceito de discriminação, para nele incluir "a recusa de adaptação razoável". Adaptações razoáveis são compreendidas como "as modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais". Tais mudanças objetivam densificar os princípios da inclusão e da igualdade, da não discriminação e da dignidade inerente. Na hipótese dos autos, o Tribunal Regional consignou: "Em que pese a suficiência de provas nos autos quanto a grande dificuldade de deambulação da reclamante (limitada a pequenas distâncias e com o uso de muletas), restou igualmente comprovado que a mesma pode e faz uso de cadeira de rodas" e "o equipamento em questão, embora não resolva por completo os problemas de locomoção da autora, certamente os ameniza sobremaneira, a ponto de evitar alguns dos possíveis incidentes". Nesse passo, fixou a tese de que "inexiste no ordenamento jurídico, e mesmo no plexo das normas tuitivas do deficiente, qualquer previsão que obrigue a distribuição geográfica dos postos de trabalho" e "a mudança de local de trabalho, desde que não implique alteração do domicílio do empregado, está inserida no poder diretivo do empregador, conforme se infere do art. 469 da CLT, não configurando alteração contratual lesiva." E concluiu: "As dificuldades relatadas pela obreira para o deslocamento da sua casa ao novo local de trabalho, e vice e versa, decorrem de condições pessoais suas, quais sejam, limitações físicas pré-existentes ao contrato de trabalho e perda do auxílio até certo momento prestado pela sua genitora, e não por culpa do reclamado". Com o devido respeito à Corte de origem, depreende-se da leitura das citadas normas que compõem o direito internacional e também o direito interno a conclusão no sentido de que não mais se admite postura passiva das empresas no Brasil, em face do direito às adaptações razoáveis fixado no instrumento internacional ratificado e na Lei interna. Não lhes cabe apenas oferecer vagas para pessoas com deficiência ou reabilitadas e esperar que se adequem ao perfil exigido. Para que cumpram sua função social (artigos 1º, IV, e 170, caput e III, da CF) e o dever de inclusão pelo trabalho previsto no artigo 27, inclusive quanto ao direito do trabalhador com deficiência às adaptações razoáveis no posto de trabalho (artigo 27, 1, "i", da Convenção de Nova Iorque), precisam comprovar, de forma patente, que, de fato, adotaram ações eficazes com o fito de viabilizar a efetiva inserção dos trabalhadores com deficiência às atividades empresariais. Cabe-lhes, não apenas introduzir medidas aptas a possibilitar a criação dos postos de trabalho, mas também modificar o ambiente de trabalho para que as pessoas com deficiência possam exercer o direito à manutenção de "um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível..." (artigo 27, 1), tornar efetiva a proibição de "discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho" (artigo 27, 1, "a") e até mesmo implementar programas internos de conscientização dos demais trabalhadores a receberem os seus colegas com deficiência. No caso, o Banco réu, sabidamente uma das maiores instituições financeiras do país, com agências espalhadas por todo o território nacional, ao optar por concentrar todos os empregados com deficiência em um local dotado de rampas e outros elementos propiciadores da acessibilidade, conquanto positiva e satisfatória para muitos (embora também possa até ser compreendida como modalidade sutil de segregação, por não viabilizar a convivência entre iguais), não se demonstrou suficiente e eficaz para a autora, que, de acordo com o acórdão regional, "possui severa dificuldade de deambulação em razão de ser portadora de paralisia cerebral." Com efeito, as barreiras enfrentadas pela pessoa com deficiência



INCLUSÃO SOCIAL E TRABALHO

Comissão de Documentação e Memória

MAR/23

não são apenas físicas, mas também culturais e atitudinais, estas, aliás, não raras vezes, muito maiores. E, no caso da recorrente, não é aceitável que, de muletas ou mesmo de cadeira de rodas, tenha que percorrer, de ônibus ou metrô, cerca de quarenta quilômetros por dia nos trajetos de ida e volta para o local de trabalho oferecido pelo réu, distância essa reconhecida pela Corte de origem. Como dito, constitui dever do empregador a implementação de meios eficazes e razoáveis que propiciem não apenas a inserção, mas precipuamente, a manutenção do empregado com deficiência no emprego, de acordo com as particularidades de cada caso (conceito previsto nos artigos 2 e 27, 1, "i", da Convenção de Nova Iorque e 2º, VI, da LBI). Na situação em análise, a autora apresentou alternativas que seriam razoáveis para o adequado retorno ao trabalho e que não acarretariam ônus excessivo ao empregador, quais sejam: sua transferência para uma das agências bancárias indicadas e localizadas próximas à sua residência; reativação do contrato de trabalho em regime de teletrabalho; ou a disponibilização de transporte especial para ida e vinda do trabalho. Tal atitude do empregador, ao realocar a empregada de maneira a facilitar o acesso ao trabalho, não representa favor, gesto piedoso ou caridade; muito ao contrário, revela cumprimento do compromisso de inclusão social que decorre do já citado artigo 170 da Constituição, o qual, nas palavras José Afonso da Silva, constitui um dos "princípios políticos constitucionalmente conformadores ou princípios constitucionais fundamentais" da ordem econômica e social, além de viabilizar o direito fundamental à igualdade de oportunidades das pessoas com deficiência, expressamente reconhecido pelo Estado brasileiro, em face da previsão contida no artigo 27, I, "a", da Convenção mencionada. Decisão regional que merece reforma. Recurso de revista conhecido e provido. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO. PESSOA COM DEFICIÊNCIA. RECUSA DO EMPREGADOR À PROMOÇÃO DE ADAPTAÇÕES RAZOÁVEIS. A responsabilidade civil do empregador pela reparação decorrente de danos morais causados ao empregado pressupõe a existência de três requisitos, quais sejam: a conduta (culposa, em regra), o dano propriamente dito (violação aos atributos da personalidade) e o nexo causal entre esses dois elementos. O primeiro é a ação ou omissão de alguém que produz consequências às quais o sistema jurídico reconhece relevância. É certo que esse agir de modo consciente é ainda caracterizado por ser contrário ao Direito, daí falar-se que, em princípio, a responsabilidade exige a presença da conduta culposa do agente, o que significa ação inicialmente de forma ilícita e que se distancia dos padrões socialmente adequados, muito embora possa haver o dever de ressarcimento dos danos, mesmo nos casos de conduta lícita. O segundo elemento é o dano que, nas palavras de Sérgio Cavalieri Filho, consiste na "[...] subtração ou diminuição de um bem jurídico, qualquer que seja a sua natureza, quer se trate de um bem patrimonial, quer se trate de um bem integrante da própria personalidade da vítima, como a sua honra, a imagem, a liberdade etc. Em suma, dano é lesão de um bem jurídico, tanto patrimonial como moral, vindo daí a conhecida divisão do dano em patrimonial e moral". Finalmente, o último elemento é o nexo causal, a consequência que se afirma existir e a causa que a provocou; é o encadeamento dos acontecimentos derivados da ação humana e os efeitos por ela gerados. Conforme amplamente dirimido no tópico anterior, a empresa, ao ignorar a sua responsabilidade e função social, que a impede de ser apenas fonte geradora de lucro, perdeu uma grande oportunidade de valorizar-se não apenas junto à autora, como também na comunidade interna e, sobretudo, junto à sociedade. Com efeito, ao se recusar a implementar condições de trabalho adequadas à empregada com sérias restrições de locomoção, decorrentes de uma paralisia cerebral, o Banco réu não exerceu seu direito potestativo de acordo com a finalidade social que deveria ser respeitada, cometendo verdadeiro abuso. Como se constata na hipótese, o dano sofrido corresponde ao desgaste e frustração da autora diante da incerteza e da ausência do trabalho. Além da privação do sustento e do exercício de atividade produtiva e remunerada. Tal situação de aflição psicológica é o sofrimento humano experimentado no presente caso. Evidenciado o dano, assim como a conduta culposa do empregador e o nexo causal entre ambos, deve ser reformado o acórdão regional que, a despeito de reconhecer a ocorrência da situação fática acima descrita, excluiu da condenação a reparação por danos morais. Outrossim, levando-se em conta a proporcionalidade, a razoabilidade e os comandos resultantes das normas jurídicas, os quais devem ser interpretados segundo critérios que ponderem equilíbrio entre meios e fins a elas vinculados, e, ainda, de acordo com um juízo de verossimilhança e ponderação, majoro o valor da indenização por danos morais arbitrados na origem para R\$ 100.000,00 (cem mil reais), com base na extensão do dano, observando-se, para tanto, que a autora se encontra afastada do trabalho, por culpa do réu, desde agosto de 2011; foi privada do convívio social; no ambiente de trabalho e da possibilidade de demonstrar o seu potencial, como profissional, e na necessidade de se imprimir caráter pedagógico à pena. Recurso de revista conhecido e provido" ([RR-1076-13.2012.5.02.0049](#), 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 03/05/2019).