

**CENTRO UNIVERSITÁRIO CURITIBA
FACULDADE DE DIREITO DE CURITIBA**

LUCAS MAROCHI ALBERTI

**A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA
NO AMBIENTE DE TRABALHO**

**CURITIBA
2018**

LUCAS MAROCHI ALBERTI

**A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA
NO AMBIENTE DE TRABALHO**

**Monografia apresentada como requisito parcial à
obtenção do grau de Bacharel em Direito, do
Centro Universitário Curitiba.**

Orientador: Prof.^a Erika Paula de Campos

**CURITIBA
2018**

LUCAS MAROCHI ALBERTI

**A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA
NO AMBIENTE DO TRABALHO**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito da Faculdade de Direito de Curitiba, pela Banca Examinadora formada pelos professores:

Orientador: _____

Prof. Membro da Banca

Curitiba, de de 2018.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus pela sabedoria, pela saúde e por me guiar nos momentos de dificuldade,

Agradeço aos meus pais, pelo amor e carinho de sempre,

À minha irmã, à minha namorada e aos meus amigos, pelo suporte e pelas palavras de incentivo,

À Professora Erika e aos demais professores da Instituição, por terem contribuído com minha formação.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo analisar à luz do ordenamento jurídico brasileiro, em especial, sob o prisma constitucional, a situação da pessoa com deficiência e sua inclusão, por vezes difícil, no mercado de trabalho. Objetiva-se estudar a efetividade dos mecanismos legislativos colocados à disposição das pessoas com deficiência, tal qual a Lei nº 8.213/91 que dispõe em seu art. 93 sobre cotas no âmbito do serviço privado, a serem preenchidas por pessoas com deficiência ou reabilitadas pela Previdência Social, dentro de percentual compatível com o quadro funcional da empresa. Apesar da fundamental importância da compulsoriedade imposta pela lei, há de se destacar que seu estrito cumprimento pode ser bastante difícil em determinadas situações, principalmente em função de preconceito de alguns empregadores ou por conta de real impossibilidade de se cumprir a lei, estritamente taxativa. Também merece estudo a alternativa inclusão de deficientes por meio das cooperativas sociais e dos contratos de aprendizagem. As cooperativas têm como escopo justamente promover a dignidade da pessoa humana e do trabalho comunitário, de outro lado, os serviços nacionais de aprendizagem integram os jovens, inclusive os deficientes, no mercado de trabalho junto às grandes empresas. Desta forma, necessário se analisar as hipóteses de inclusão, exaltando aquilo que funciona de forma efetiva e buscando soluções, por meio de alterações legislativas e fomento aos programas sociais, a fim de promover a inclusão dos deficientes como verdadeiros sujeitos de direito no trabalho.

Palavras-chave: pessoas com deficiência, inclusão, mercado de trabalho.

LISTA DE SIGLAS

ACP	– Ação Civil Pública
CF	– Constituição Federal
CLT	– Consolidação das Leis do Trabalho
CTPS	– Carteira de Trabalho e Previdência Social
EC	– Emenda Constitucional
ECA	– Estatuto da Criança e do Adolescente
INSS	– Instituto Nacional do Seguro Social
LOMPU	– Lei Orgânica do Ministério Público da União
MPT	– Ministério Público do Trabalho
MTE	– Ministério do Trabalho e Emprego
OIT	– Organização Internacional do Trabalho
TAC	– Termo de Ajustamento de Conduta
TRT	– Tribunal Regional do Trabalho
TST	– Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

RESUMO	4
INTRODUÇÃO	7
CAPÍTULO 1 – DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E SUA PROTEÇÃO NO ORDENAMENTO BRASILEIRO	9
1.1 CONCEITO	9
1.2 A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.....	14
1.2.1 Dignidade humana	14
1.2.2 Igualdade e não discriminação.....	16
1.2.3 Ações Afirmativas.....	19
1.3 MODALIDADES DE INSERÇÃO.....	23
CAPÍTULO 2 – A LEGISLAÇÃO ATINENTE À INCLUSÃO DA PESSOA DEFICIENTE NO TRABALHO	26
2.1 A LEI Nº 7.853/1989.....	26
2.2 A LEI Nº 8.213/91 E AS COTAS	28
2.3 A LEI Nº 9.867/1995.....	36
2.4 A INCLUSÃO NO ÂMBITO DO SERVIÇO PÚBLICO	38
2.5 A APRENDIZAGEM DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA.....	42
CAPÍTULO 3 – A ATUAÇÃO DO PODER PÚBLICO E OS INSTRUMENTOS JUDICIAIS	47
3.1 O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO	47
3.1.1 A função do MPT após a Constituição Federal de 1988	48
3.1.2 A atuação extrajudicial do MPT.....	51
3.1.3 A atuação judicial do MPT através da Ação Civil Pública.....	52
3.1.4 A Tutela de Urgência na Ação Civil Pública	54
3.1.5 O Mandado de Segurança	55
3.2 O MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO	57
CONSIDERAÇÕES FINAIS	59
REFERÊNCIAS	61

INTRODUÇÃO

A história da humanidade mostra que as pessoas com deficiência sempre foram marginalizadas. Em civilizações mais antigas, as crianças que nasciam com imperfeições ou deformidades eram tratadas como verdadeiras aberrações e costumavam ser exterminadas.

Contudo, a situação vem melhorando ao longo da história, em especial porque as duas guerras mundiais causaram um crescimento significativo do número de pessoas mutiladas ou que adquiriram algum tipo de incapacidade nos conflitos. Daí em diante surgiu a necessidade de se integrar esses indivíduos na sociedade e tratá-los como verdadeiros sujeitos de direito. Em primeiro lugar porque passou a existir um grande apreço pelos sobreviventes da guerra, mas também por conta do elevado ônus às previdências dos países envolvidos, acaso tivessem que sustentar os incapacitados por meio do pagamento de pensões.

Neste sentido, cabível dizer que as grandes guerras trouxeram à tona uma nova preocupação em relação às pessoas com deficiência, o que, conseqüentemente ocasionou avanços de ordem legislativa e também no que diz respeito à conscientização da sociedade.

Importantes Convenções da Organização Internacional do Trabalho foram ratificadas pelo Brasil, tais quais a Convenção n° 159 – que dispunha sobre a reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes e que inspirou a política de reabilitação de que trata a posteriormente promulgada Lei n° 8.213/91 – e a Convenção n° 111, também ratificada pelo Brasil e que versa sobre a proibição de qualquer tipo de discriminação em matéria de emprego.

No mesmo caminho das Convenções da OIT, a Constituição Federal promulgada em 1988 inspirou um resgate ao respeito pelos direitos fundamentais dos indivíduos, em especial o direito à vida, que evidentemente depende dos fundamentos do trabalho e da saúde. Por meio de maior valorização dos princípios da dignidade humana e da igualdade, que serão adiante estudados, as legislações infraconstitucionais seguiram a mesma sorte. Foram criadas leis objetivando promover a inclusão das pessoas com deficiência no ambiente do trabalho por meio de ações afirmativas, tanto no âmbito do serviço privado quanto no âmbito do

funcionalismo público, bem como leis que passaram a regulamentar a inclusão por meio de cooperativas sociais e de programas de aprendizagem.

Desta forma, percebe-se que o problema não decorre propriamente de carência legislativa, pelo contrário, as leis existem e as hipóteses de inclusão são consideravelmente amplas. Entretanto, a aplicação destas carece de efetividade, uma vez que ainda existe preconceito, desinformação e discriminação no ambiente de trabalho – o que explica, por exemplo, o descumprimento das cotas previstas no artigo 93 da Lei nº 8.213/91.

Fato é que, para além da mera letra fria da lei, ainda falta no Brasil a real conscientização das pessoas e incentivo por meio de promoção de políticas públicas voltadas à inclusão das pessoas com deficiência, o que se pretende demonstrar no estudo a seguir.

CAPITULO 1 – DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E SUA PROTEÇÃO NO ORDENAMENTO BRASILEIRO

1.1 CONCEITO

Ao longo da história o tratamento dado às pessoas com deficiência tem evoluído, ainda que vagarosamente. Em alguns dos povos mais antigos costumava-se exterminar as pessoas que eram consideradas fracas ou incapacitadas, em outros, essas pessoas eram simplesmente segregadas do convívio social.

Neste sentido, assevera Elida Séguin:

A trajetória histórica do tratamento jurídico que recebem os portadores de necessidades especiais é perversa e demonstra a vitimização a que sempre foram submetidos. Em Esparta, os neonatos com deformidades eram condenados à morte ao nascer, e o fato, considerado de mau agouro para a família. O Código de Manu, que regeu um povo que cultuava seus antepassados, (no art. 612) negava-lhes o direito sucessório, igualando eunucos, homens degredados, cegos, surdos de nascimento, loucos, idiotas, mudos e estropiados, ou seja, deformidades físicas com morais. Platão recomendava que os “defeituosos” se unissem às “defeituosas”, o mais raramente possível, e que seus filhos não fossem criados. Em Atenas uma lei determinava a morte das pessoas inúteis, quando a cidade estivesse sitiada, para aumentar a chance de sobrevivência dos perfeitos. A Lei das XII Tábuas estatuiu que o filho nascido monstruoso fosse morto imediatamente.¹

Ainda sobre o tema, lembra Alice Monteiro de Barros que “Na Idade Média, os indivíduos portadores de deficiência física eram vítimas de extermínio, porque os concebiam como portadores de poderes especiais, oriundos de demônios”.²

E a autora acrescenta que fora após o renascentismo que as pessoas com deficiência começaram a receber tratamento mais humanitário, sendo que da

¹ SÉGUIN, Elida. “Justiça é diferente de direito”, in **O Direito do Deficiente** (org. Cinthia Robert) Rio de Janeiro: Ed: Lumen Juris, 1999. p. 19-20.

² BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. Ed. São Paulo: Ed: LTr, 2011. p. 929.

Idade Moderna em diante várias pessoas com deficiência se destacaram notadamente nos campos da literatura e da música, por exemplo.

Também pode-se dizer que com o advento das duas grandes guerras a partir do Século XX cresceu significativamente o número de pessoas mutiladas, em especial de jovens sobreviventes da guerra.

O primeiro grande conflito foi a Primeira Guerra Mundial, ocorrida na Europa, que dizimou boa parte da população economicamente ativa e apta ao trabalho, bem como, deixou um grande número de feridos e desabilitados ao trabalho. Desta situação, surgiu a necessidade de se adequar a legislação dos países europeus que mais sofreram perdas à nova realidade, e foi o que aconteceu.

Primeiramente, como lembra Elida Séguin “as deformidades não mais podiam ser consideradas como uma maldição, visto que simbolizavam o heroísmo daqueles que lutaram por sua pátria”.³ Por este motivo, passou a se ter maior valorização daqueles que passaram a sofrer com debilidades pós-guerra.

Em segundo lugar, certamente a previdência desses países não seria capaz de suportar o pagamento de pensões a todos os incapacitados pela guerra, motivo pelo qual foram criados mecanismos de reabilitação – que inspiraram o sistema de reabilitação previsto em nossa legislação e que será objeto de estudo mais adiante.

Posteriormente é que a questão veio a ser debatida nos Estados Unidos da América, sobretudo em razão de sua participação na Segunda Guerra Mundial e outros conflitos, tais quais a Guerra da Coréia e a Guerra do Vietnã.

Neste sentido leciona Álvaro Ricardo de Souza e Cruz:

Certamente a questão veio a ser debatida na América com um significativo atraso caso comparemos com a Europa. E esta diferença se explica em razão de sua participação na Primeira Guerra Mundial ter-se limitado à etapa final do conflito. Contudo, países como a França, Inglaterra, a Alemanha, a Itália e a Áustria, que sofreram as perdas humanas mais significativas naquele conflito, de repente passaram a se deparar com um contingente superior a dois milhões de incapacitados, em função de ferimentos de guerra, como em especial na França.⁴

³ SÉGUIN, Elida. “Justiça é diferente de direito”, in **O Direito do Deficiente** (org. Cinthia Robert) Rio de Janeiro: Ed: Lumen Juris, 1999. p. 20.

⁴ CRUZ, Álvaro Ricardo Souza. **O Direito à Diferença**. Belo Horizonte: Ed: Del Rey, 2005. p. 102.

E dentro deste contexto, em 1973 foi promulgado pelo Congresso Americano o *Rehabilitation Act*, em português, Lei da Reabilitação ou Ato da Reabilitação, que tinha como intuito proteger os deficientes de discriminação e os incluí-lo dentro de um grupo de minorias amparados por forte política de acessibilidade.

Sobre a referida Lei, Álvaro Ricardo de Souza e Cruz ressalta:

Essa norma, ao lado do Estatuto dos Direitos Civis, tornou—se elemento central para a política de proteção dos deficientes. Assim, é que a EEOC (*Equal Employment Opportunity Commission*) incluiu como minoria o conjunto dos portadores de deficiência, ao trabalhar para que se evite quaisquer formas de violação dos seus direitos.⁵

Do renascentismo aos dias de hoje a valorização do deficiente tem evoluído, de maneira tal que o direito, por meio de maior respeito e atenção à dignidade humana, tem buscado transformar as pessoas com deficiência em verdadeiros sujeitos de direito.

Nesta seara, o ordenamento jurídico brasileiro, amparado por convenções internacionais, tem visado promover a inclusão da pessoa com deficiência no plano social, para assegurar o pleno exercício de direitos individuais e sociais das pessoas com deficiência. Como exemplo, pode-se citar a promulgação da Lei nº 7.853/1989, que apesar de sua interessante finalidade, se mostrou carente em alguns aspectos, inclusive ao deixar de conceituar de forma clara a expressão “pessoa com deficiência”.

Por sua vez, a promulgação do Decreto nº 3.298/1999 tinha como escopo justamente complementar a lacuna deixada pela Lei nº 7.853/1989, de modo que o art. 4º definiu especificamente o conceito de pessoa com deficiência, nestes termos:

⁵ CRUZ, Álvaro Ricardo Souza. **O Direito à Diferença**. Belo Horizonte: Ed: Del Rey, 2005. p. 103.

Art. 4º É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

II - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

IV - Deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;
- c) habilidades sociais;
- ~~d) utilização da comunidade;~~
- d) utilização dos recursos da comunidade; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)
- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;
- g) lazer; e
- h) trabalho;

V - Deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.⁶

Entretanto, o rol elencado no referido dispositivo era taxativo, de forma que delimitava o conceito de pessoa com deficiência. Passou a se admitir conceituação doutrinária e jurisprudencial sobre o que é pessoa com deficiência, afinal as deficiências podem ser das mais variadas, sendo incorreto limitar o conceito a certos tipos de enfermidade.

⁶ BRASIL. **Decreto nº 3.298/1999.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 04 de setembro de 2017.

Foi justamente neste contexto, que, com o advento da Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), o rol deixou de ser taxativo e o conceito passou a ser mais simples, de modo que restou possível uma interpretação extensiva e adaptável do termo pessoa com deficiência. É o disposto no art. 2º da referida lei:

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.⁷

É neste sentido também o disposto no artigo 1º da Convenção nº 159 da Organização Internacional do Trabalho, que assim estabelece:

Art. 1 — 1. Para efeitos desta Convenção, entende-se por ‘pessoa deficiente’ todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada.⁸

Ambos os conceitos trazidos pela Convenção nº 159 da OIT e pelo recente Estatuto da Pessoa com Deficiência são conceitos abertos e que permitem uma ampla interpretação para que se defina quem é a pessoa com deficiência. Afinal, o objetivo final da lei é resguardar a dignidade humana da pessoa com deficiência, a protegendo da discriminação e promovendo sua inserção no plano social, independente de qual seja sua deficiência.

Desta forma, pessoa com deficiência é aquela com alguma debilidade de ordem física, mental ou sensorial, o que não é necessariamente um empecilho ao

⁷ BRASIL. **Lei nº 13.146/2015**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em: 04 de setembro de 2017.

⁸ BRASIL. **Decreto nº 129/1991**. Convenção nº 159 da OIT. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0129.htm>. Acesso em: 05 de setembro de 2017.

desempenho de suas atividades. Pelo contrário, a pessoa com deficiência pode ser tão eficiente quanto qualquer outra pessoa em determinadas atividades.

1.2 A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

No tocante aos direitos fundamentais, lembra Sebastião Geraldo de Oliveira que “o primeiro direito fundamental do homem é indiscutivelmente o direito à vida. Este direito, no entanto, está apoiado em dois pilares essenciais: trabalho e saúde. Sem a saúde, a vida perece; sem trabalho, a saúde e a vida estão comprometidas.”⁹

Ainda neste sentido, lembra o autor que a pessoa com deficiência luta em posição de desvantagem para garantir trabalho e saúde, sendo que na maioria das vezes perde na competição acirrada do mundo desigual. Tal fato sempre foi uma realidade pelo que se observa do baixo acesso de pessoas com deficiência nas universidades e em bons empregos.

Visando reverter esta situação, a Constituição Federal de 1988 buscou tutelar de forma mais específica os interesses das pessoas com deficiência. Essa proteção, por óbvio, se estende aos trabalhadores com deficiência, não apenas proibindo discriminação com àqueles que já trabalham, mas também com àquelas pessoas que não conseguem trabalho em razão de sua condição.

1.2.1 Dignidade humana

O princípio da dignidade humana, que considera a dignidade como um atributo intrínseco a qualquer pessoa, e que serve de fundamento para o Estado

⁹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. “Proteção Jurídica ao Trabalho dos Portadores de Deficiência”, in **Discriminação**. (Coord. Márcio Túlio Viana e Luiz Otávio Linhares Renault). São Paulo: Ed: LTR, 2000. p. 139.

democrático de direito, demanda condições mínimas de existência à pessoa conforme os ditames da justiça social.

Maria Celina Bodin de Moraes, acerca da dignidade, pontua:

Para distinguir os seres humanos, diz-se que detêm uma substância única, uma qualidade própria comum unicamente aos humanos: uma “dignidade” inerente à espécie humana. A raiz etimológica da palavra “dignidade” provém do latim: *dignus* “é aquele que merece estima e honra, aquele que é importante”; diz-se que sua utilização correspondeu sempre a pessoas, mas foi referida, ao longo da Antiguidade, tão-só à espécie humana como um todo, sem que tivesse havida qualquer personificação”¹⁰

É este um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, conforme dispõe o art. 1º, III, da Constituição Federal.

Ainda, pontua Mauricio Godinho Delgado:

A noção de que o valor central das sociedades é a pessoa humana, em sua singeleza e independentemente de sua riqueza ou status social, é um dos avanços jurídicos mais notáveis na história juspolítica da humanidade.¹¹

Assim, o referido princípio, por sua extrema e imensurável relevância, é utilizado como fundamento para a elaboração de diversas normas jurídicas e também para embasar quase todo tipo de decisão judicial. Exemplo disso é o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146 de 2015) que estabelece em seu art. 8º a observância do princípio como um dever do Estado:

Art. 8º É dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à sexualidade, à paternidade e à maternidade, à alimentação, à

¹⁰ MORAES, Maria Celeina Bodin de. **O Conceito de dignidade humana: substrato axiológico e conteúdo normativo**. In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). Constituição, Direitos Fundamentais e Direito Privado. 3ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2006, p. 117.

¹¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. Revista de Direito e Garantias Fundamentais - nº 2, 2007.

habitação, à educação, à profissionalização, ao trabalho, à previdência social, à habilitação e à reabilitação, ao transporte, à acessibilidade, à cultura, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à informação, à comunicação, aos avanços científicos e tecnológicos, à dignidade, ao respeito, à liberdade, à convivência familiar e comunitária, entre outros decorrentes da Constituição Federal, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e das leis e de outras normas que garantam seu bem-estar pessoal, social e econômico.¹²

A dignidade da pessoa humana também é tratada exhaustivamente pela Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, posto que o objetivo de zelar pela dignidade da pessoa com deficiência é lembrado em vários dispositivos.

Assim, é evidente que os mais diversos diplomas legais do nosso ordenamento jurídico, amparados no princípio constitucional da dignidade da pessoa humana e em outros princípios a ele ligados – como os princípios da igualdade e da não discriminação, buscam proteger a condição do trabalhador portador de deficiência. Um estudo mais aprofundado sobre os princípios da igualdade e da não discriminação será realizado a seguir.

1.2.2 Igualdade e não discriminação

Outro princípio que legitima o tratamento diferenciado conferido ao obreiro com deficiência é o da igualdade, que, conforme exposto anteriormente, deve ser analisado em conjunto com os princípios da dignidade da pessoa humana e da não discriminação. Há de se reconhecer a fundamental importância do referido princípio como um pilar que ampara o Estado democrático de direito.

Na atual Constituição Federal, o princípio da isonomia pode ser analisado sob duas vertentes, a saber, a vertente da igualdade formal e a da igualdade material. A primeira é a igualdade perante a lei, definida pelo texto puro da Constituição. A igualdade material, por sua vez, é aquela que legitima um tratamento

¹² BRASIL. **Lei nº 13.146/2015**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em: 06 de setembro de 2017.

igual ou desigual, dependendo do tipo de situação. É, pois, a vertente que autoriza um tratamento discriminatório a fim de proteger determinados direitos.

É neste sentido que lembra Celso Antônio Bandeira de Mello:

A Lei não deve ser fonte de privilégios ou perseguições, mas instrumento regulador da vida social que necessita tratar equitativamente todos os cidadãos. Este é o conteúdo político ideológico absorvido pelo princípio da isonomia e judicializado pelos textos constitucionais em geral, ou de todo modo assimilado pelos sistemas normativos vigentes.¹³

Tal definição é perfeita ao transparecer a essencial função do princípio da isonomia, qual seja evitar privilégios no exercício do direito de uns em detrimento do direito de outros, bem como, promover um tratamento equitativo de todos os cidadãos.

Por estar estritamente ligada ao princípio da igualdade, também há de se conceituar a discriminação, que segundo os ensinamentos de Mauricio Godinho Delgado é “a conduta pela qual se nega à pessoa, em face de critério injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada”.¹⁴

A Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, que dispõe justamente sobre discriminação em matéria de emprego e profissão, define a discriminação em seu artigo 1º:

Art. 1 — 1. Para fins da presente convenção, o termo "discriminação" compreende:

- a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
- b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro

¹³ MELLO, Celso A. Bandeira. **Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade**. 3.ed. São Paulo: Ed: Malheiros, 1993. p. 10.

¹⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. – 6. ed. – São Paulo: Ed: LTr, 2007. p. 774.

Interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

2. A distinção, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.

3. Para os fins da presente convenção as palavras "emprego" e "profissão" incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como as condições de emprego.¹⁵

A perfeita definição de discriminação trazida pela Convenção nº 111 da OIT também pode ser classificada de outra forma, à luz de uma leitura mais ligada ao direito constitucional. Neste particular, pode-se classificar a discriminação como positiva ou negativa. A discriminação negativa é um instrumento de exclusão, na medida em que distingue determinada pessoa de outra por características a ela inerentes. Por sua vez, a discriminação positiva visa selecionar pessoas que estão em situação de desvantagem, tratando-as de maneira desigual e buscando as privilegiar de forma a equipará-las às pessoas que não sofrem da referida desvantagem. Geralmente, é exteriorizada em políticas sociais do Estado.

Luiz Roberto Barroso, em seus estudos sobre isonomia no direito brasileiro concluiu que a discriminação positiva deve ser aplicada ao direito brasileiro, desde que em regular observância ao princípio da razoabilidade:

O princípio da razoabilidade necessariamente interage com o da isonomia. Em face da constatação de que legislar, em última análise, consiste em discriminar situações e pessoas por variados critérios, a razoabilidade é o parâmetro pelo qual se vai aferir se o fundamento da diferenciação é aceitável e se o fim por ela visado é legítimo.¹⁶

Portanto, o princípio da isonomia está estritamente ligado às discriminações positivas, em razão de que estas almejam promover a inclusão da

¹⁵ BRASIL. **Decreto nº 62.150/1968.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm>. Acesso em: 06 de setembro de 2017

¹⁶ BARROSO, Luiz Roberto. "Razoabilidade e isonomia no direito brasileiro", in **Discriminação**. (Coord. Márcio Túlio Viana e Luiz Otávio Linhares Renault). São Paulo: Ed: LTR, 2000. p. 35.

pessoa com deficiência nas mais variadas situações da vida social, ou seja, incluí-las junto aos demais indivíduos.

Como salientado alhures, em nosso ordenamento jurídico o princípio da isonomia é aplicado não só à legislação constitucional como também à legislação ordinária. No campo do direito do trabalho, por exemplo, é o que legitima a discriminação positiva aplicada à Lei nº 8.213/1991.

1.2.3 Ações Afirmativas

As ações afirmativas são medidas impostas pelo Estado ou por particulares, de caráter temporário e transitório, com o intuito de garantir a reversão de uma situação de desigualdade. Todavia, em que pese visarem o favorecimento de determinados grupos, não há que se falar em violação do princípio da igualdade, posto que não se trata de um benefício concedido a determinado grupo, mas sim de mero mecanismo para a correção de injusta desigualdade.

Neste sentido, José Joaquim Gomes Canotilho conceitua:

A partir do princípio da igualdade e dos direitos de igualdade específicos consagrados na constituição, a doutrina deriva esta função primária e básica dos direitos fundamentais: assegurar que o Estado trate os seus cidadãos como cidadãos fundamentalmente iguais. E acrescenta, esta função de não discriminação alarga-se a todos os direitos. Tanto se aplica aos direitos, liberadas e garantias pessoais (ex: não discriminação em virtude de religião), como aos direitos dos trabalhadores (ex: direito ao emprego e formação profissional). Alarga-se de igual modo aos direitos a prestações de saúde e habitação. É com base nesta função de discriminação que se discute os problemas das quotas (ex: parlamento paritário de homens e mulheres) e o problema das affirmative actions tendentes a compensar a desigualdade de oportunidades (ex: quotas de deficientes). É ainda com uma acentuação-radicalização da função antidiscriminatória dos direitos fundamentais que alguns grupos minoritários defendem a efectivação plena dos direitos numa sociedade multicultural e hiperinclusiva (ex: direitos dos homossexuais, direitos das mães solteiras, direitos das pessoas portadoras de HIV).¹⁷

¹⁷ CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e teoria da Constituição**. 3. Ed. Coimbra: Almedina, 1998. p 385-386.

Joaquim Barbosa Gomes conceitua de maneira precisa a ação afirmativa da seguinte forma:

Atualmente, as ações afirmativas podem ser definidas como um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vista ao combate à discriminação racial, de gênero e de origem nacional, bem como para corrigir os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização ao ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais com a educação e o emprego.¹⁸

Ainda que o contexto em que o eminente doutrinador tenha definido seu conceito seja outro - pois cita tão somente o combate à discriminação racial, de gênero e de nacionalidade, cabe interpretar o termo ação afirmativa de maneira mais ampla, estendendo a proteção às mais diversas categorias, desde que sejam expostas a situações injustificadas de desigualdade. O que se busca, nas palavras do próprio doutrinador é garantir a efetiva igualdade de oportunidades a que todos os seres humanos têm direito.

Ainda, o posicionamento de Álvaro Ricardo de Souza Cruz:

As ações afirmativas são, pois, discriminações lícitas que podem amparar/resgatar fatia considerável da sociedade que se vê tolhada no direito fundamental de participação na vida pública e privada. Permitirmos acesso a cargos e empregos públicos e privados, mandatos políticos; garantir-lhes acesso à saúde, à educação, à liberdade religiosa e de expressão compõe um substrato de democracia atual.¹⁹

Portanto, é acertado dizer que as ações afirmativas buscam corrigir as mais variadas formas de desigualdade, seja pela diferença de sexo, raça, nacionalidade ou até mesmo por enfermidades e ou deficiências - objeto de que

¹⁸ GOMES, Joaquim Benedito Barbosa. **Ação afirmativa e princípio da igualdade**: O direito como instrumento de transformação social: a experiência dos EUA. Rio de Janeiro: Ed: Renovar. 2001. p. 40.

¹⁹ CRUZ, Álvaro Ricardo Souza. **O Direito à Diferença**. Belo Horizonte: Ed: Del Rey, 2005. p. 141.

trata o presente estudo. São atos necessários à consolidação de um estado democrático de Direito e não devem ser vistos como “escolas” ou “clientelismo”, como ressalta o doutrinador.²⁰

Dentre as diversas espécies de ação afirmativa merece destaque o sistema de cotas, que não está isento de polêmicas posto que cerceia o exercício do direito de determinados indivíduos que não estão incluídos nos grupos outrora discriminados.

Acerca do sistema de cotas, nos lembra Sebastião Geraldo de Oliveira:

Nas legislações estrangeiras, nota-se o avanço da ação afirmativa dando nova dimensão ao princípio da igualdade, porquanto são comuns as normas especiais para garantir a manutenção do emprego ou o acesso do deficiente ou do reabilitado ao trabalho, exatamente para compensar a sua real dificuldade em competir no mercado do trabalho.²¹

Ainda, discorre o autor sobre as ações afirmativas argumentando que na década de 60, na Itália, foram instituídas disposições legais sobre admissão obrigatória de deficientes, contemplando principalmente os invalidados de guerras. Ainda, traz à tona a legislação alemã que prevê a obrigação de se admitir de 6% (seis por cento) a 10% (dez por cento) de trabalhadores deficientes.

Evidenciado o propósito das ações afirmativas vale ressaltar que no Brasil, o sistema de cotas é garantido tanto pela legislação constitucional quanto por meio de leis ordinárias.

Visando garantir ao trabalhador com deficiência o direito ao trabalho, o diploma constitucional dispõe sobre a inclusão no âmbito do serviço público, enquanto a inclusão no âmbito do serviço privado fica disciplinada por meio de legislação ordinária.

A previsão para reserva de vagas no âmbito do serviço encontra respaldo no art. 37, VIII, da Constituição Federal que assim dispõe:

²⁰ CRUZ, Álvaro Ricardo Souza. **O Direito à Diferença**. Belo Horizonte: Ed: Del Rey, 2005. p. 143.

²¹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. “Proteção Jurídica ao Trabalho dos Portadores de Deficiência”, in **Discriminação**. (Coord. Márcio Túlio Viana e Luiz Otávio Linhares Renault). São Paulo: Ed: LTR, 2000. p. 143.

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998).

(...)

VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão;²²

Por sua vez, as cotas para contratação de pessoas com deficiência por empresas privadas encontram fundamento no art. 93 da Lei nº 8.213/91. O referido dispositivo determina que a empresa com 100 (cem) ou mais empregados é obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) de seus cargos com pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, ou com beneficiários reabilitados pelo INSS.

Pode-se dizer que o artigo 93 da citada lei não é uma novidade em nosso ordenamento jurídico, eis que a Lei nº 3.807/1960 já previa, de maneira semelhante, a obrigação das empresas com mais de 20 (vinte) empregados de reservar de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) de seus cargos para pessoas readaptadas.

A aparente semelhança entre os dois dispositivos esbarra na taxatividade prevista por ambos, isto porque a redação na nova lei impõe o sistema de cotas tão somente para empresas com mais de 200 funcionários, o que deixa as pequenas empresas desobrigadas de contratarem pessoas com deficiência.

Outro problema que se observa – nos dois dispositivos – diz respeito a imposição do percentual mínimo a ser cumprido, sem se considerar as peculiaridades de cada empresa e suas reais necessidades. Alguns doutrinadores defendem que a imposição feita pelo art. 93 da Lei nº 8.213/91 tem aplicação irrestrita, independentemente das particularidades e necessidades das empresas. Alguns tribunais têm relativizado essa imposição, reconhecendo a dificuldade em se preencher o percentual das cotas.

Todavia, a questão acerca das cotas mínimas para preenchimento dos cargos no serviço público e na iniciativa privada, bem como as questões polêmicas e

²² BRASIL. **Constituição Federal (1988)**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 11 de setembro de 2017

as incongruências da Lei serão analisada com mais profundidade nos capítulos seguintes do presente estudo. Por ora, cabe concluir que apesar de polêmicas, as ações afirmativas - em especial as cotas - se mostram compatíveis com o ordenamento constitucional brasileiro, em razão de que a própria Constituição e a legislação ordinária autorizam este tipo de política afirmativa. Frisa-se que as medidas afirmativas impõem uma espécie de discriminação legítima e visam tão somente corrigir distorções e desequilíbrios injustificados, portanto, não violando o princípio da igualdade e garantindo a existência e a inclusão das minorias em universos em que outrora eram excluídas.

1.3 MODALIDADES DE INSERÇÃO

O Decreto nº 3.298/1999 – que regulamenta a Lei nº 7.853/89 – estabelece as modalidades de inserção laboral da pessoa portadora de deficiência, em seu art. 35, nestes termos:

Art. 35. São modalidades de inserção laboral da pessoa portadora de deficiência:

I - colocação competitiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais;

II - colocação seletiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização;²³

A contratação por colocação competitiva é a regra geral de contratação, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária. O legislador ao afirmar que não depende de adoção de procedimentos especiais para a concretização, buscava diferenciar a modalidade da contratação seletiva.

²³ BRASIL. **Decreto nº 3.298/1999.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 04 de outubro de 2017.

Primeiramente, cumpre trazer a definição de procedimentos especiais, que está contida no §2º do art. 35:

§ 2º Consideram-se procedimentos especiais os meios utilizados para a contratação de pessoa que, devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, exija condições especiais, tais como jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado às suas especificidades, entre outros.²⁴

Neste particular, Maria Aparecida Gugel assevera ser inadequada a redação do dispositivo:

A afirmação contida na norma, embora pretenda traçar a diferença entre as modalidades competitiva e seletiva, não é apropriada pois os “procedimentos especiais”, conforme já tratado no tópico referente aos elementos tecnológicos assistivos, são elementos indispensáveis a permitir e auxiliar o acesso da pessoa com deficiência ao trabalho e, respectivamente, à função a ser exercidas, de forma a atender todas as exigências contratuais e critérios de produtividade estabelecidos pelo empregador.²⁵

Acertada a observação, uma vez que os procedimentos especiais são, de fato, justamente o que viabilizam a inserção adequada do deficiente no mercado de trabalho. A autora defende a adoção de procedimentos especiais pelo empregador, tais quais a jornada reduzida de trabalho, utilização de ambiente adequado à especificidade da deficiência e etc.

De fato, novamente, parece ser acertado tal posicionamento, uma vez que, dependendo do grau de complicação da deficiência, os procedimentos especiais são necessários até para evitar o agravamento do quadro de saúde do indivíduo.

²⁴ BRASIL. **Decreto nº 3.298/1999.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 04 de outubro de 2017.

²⁵ GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência e o direito ao trabalho.** Florianópolis: Ed: Obra Jurídica, 2007. p.136.

Quanto à colocação seletiva, a lei define ser “processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização”.

Diferencia-se, pois, da contratação competitiva, em razão de prever a necessidade de se adotarem procedimentos e apoios especiais para a contratação. Em outras palavras, aqui a regra é da adoção de horário e jornada de trabalho flexível, adequação do ambiente de trabalho, emprego de orientação e supervisão capazes de superar as barreiras trazidas pela deficiência.

Diferencia-se também, porque permite a participação de entidades de assistência social na preparação do deficiente, em outras palavras, permite o emprego protegido.

A modalidade de colocação seletiva foi criada como uma forma de promover a inclusão das pessoas com deficiência mental no mercado de trabalho, uma vez que estas pessoas eram preteridas em relação às pessoas com outros tipos de deficiência.

É certo que este meio de inclusão é o mais protetor da pessoa com deficiência, em especial da pessoa com deficiência mental.

CAPÍTULO 2 – DA EVOLUÇÃO LEGISLATIVA NO TOCANTE À INCLUSÃO DA PESSOA DEFICIENTE NO TRABALHO

2.1 A LEI Nº 7.853/1989

Em 24 de outubro de 1989, um ano após a promulgação da Constituição Federal, foi promulgada a Lei nº 7.853/1989. Dentre outras providências, dispõe sobre o apoio às pessoas portadores de deficiência e sua integração, define crimes e até mesmo institui a tutela jurisdicional dos interesses coletivos e difusos das pessoas com deficiência pelo Ministério Público – o que também será objeto deste estudo.

Seguindo a mesma sorte da recém promulgada Constituição Federal, o diploma deixa bem clara, em seu art. 1º, §1º, a sua elevada estima pelos valores básicos que devem ser levados em consideração na aplicação e interpretação da lei, nestes termos:

Art. 1º Ficam estabelecidas normas gerais que asseguram o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiências, e sua efetiva integração social, nos termos desta Lei.

§ 1º Na aplicação e interpretação desta Lei, serão considerados os valores básicos da igualdade de tratamento e oportunidade, da justiça social, do respeito à dignidade da pessoa humana, do bem-estar, e outros, indicados na Constituição ou justificados pelos princípios gerais de direito.²⁶

Ainda, também merece destaque o art. 2º da Lei nº 7.853/1989 que evidencia a responsabilidade do Poder Público e seus órgãos, por meio de ações governamentais e promoção de políticas públicas, no sentido de assegurar à pessoa com deficiência o pleno exercício de direitos básicos, tais quais os direitos à saúde, educação, trabalho, lazer e todos os outros decorrentes da Constituição e das leis.

Neste sentido, ressalta Glauca Gomes Vergara Lopes:

²⁶ BRASIL. **Lei nº 7.853/1989**: Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm>. Acesso em: 10 de outubro de 2017.

Merece destaque, na área de formação profissional e trabalho, a intenção governamental traduzida nas metas traçadas naquele momento que seguiu à Constituição Federal de 1988. Entre essas metas foram elencadas na Lei nº 7.853/89: o apoio e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional; o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e às pessoas com deficiência; a promoção de ações eficazes que propiciassem a inserção, nos setores públicos e privado, de pessoas portadoras de deficiência; a intenção de adotar legislação específica que disciplinasse a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regulamentasse a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho.²⁷

Todavia, a realidade que se observa difere muito do que é proposto na teoria, uma vez que o Poder Público se mostra, em algumas ocasiões, ineficiente ao não conseguir promover ações governamentais básicas que certamente contribuiriam para a formação profissional do deficiente e, conseqüentemente, facilitariam a sua inserção no mercado de trabalho.

Ainda sobre a lei, imperioso destacar que prevê, em seus art. 3º e art. 6º, a legitimidade do Ministério Público para propor ação civil pública, intervir em ações individuais e coletivas, em que estejam em pauta os interesses das pessoas com deficiência, bem como, para instaurar inquérito civil quando necessário. É neste sentido que se baseia, portanto, a atuação do Ministério Público do Trabalho, que será estudada futuramente.

Por fim, em breve síntese, também é interessante destacar que a Lei 7.853/1989, complementada pela Leiº 13.146/2015, passou a estabelecer crimes para determinadas práticas. Estreitando a análise para o âmbito do direito do trabalho, merece ênfase o disposto nos seguintes incisos do art. 8º:

Art. 8º Constitui crime punível com reclusão de 2 (dois) a 5 (cinco) anos e multa:
 (...)

- II - obstar inscrição em concurso público ou acesso de alguém a qualquer cargo ou emprego público, em razão de sua deficiência;
- III - negar ou obstar emprego, trabalho ou promoção à pessoa em razão de sua deficiência;

²⁷ LOPES, Gláucia Gomes Vergara. **A inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho: a efetividade das leis brasileiras**. São Paulo: Ed: LTr, 2005. p. 57.

(...)

V - deixar de cumprir, retardar ou frustrar execução de ordem judicial expedida na ação civil a que alude esta Lei;

VI - recusar, retardar ou omitir dados técnicos indispensáveis à propositura da ação civil pública objeto desta Lei, quando requisitados.

(...)²⁸

Todavia, em que pese exista a previsão para os crimes de que trata o artigo transcrito, não é muito comum que as pessoas com deficiência denunciem esses crimes, tampouco se verifica a apuração e aplicação de pena ao empregador ou ao administrador público quando configurada a prática de ação discriminatória sem justo motivo.

Portanto, diante do exposto, pode-se concluir que a Lei nº 7.853/89 é de suma importância para o ordenamento jurídico brasileiro, seja pela valorização do exercício dos direitos individuais e sociais pelas pessoas com deficiência – conforme preconiza a atual Constituição Federal – seja pela criminalização de condutas discriminatórias – que como se viu, não é tão utilizada em nosso ordenamento – ou até mesmo por conta da necessária disposição acerca da atuação do Ministério Público.

2.2 A LEI Nº 8.213/1991 E AS COTAS

Como outrora foi exposto, o sistema de reserva legal de vagas é um instrumento de compensação destinado a corrigir eventuais desigualdades e promover a inserção de grupos desfavorecidos em melhores circunstâncias sociais.

Quanto à origem do mecanismo, lembra Glaucia Gomes Vergara Lopes:

Historicamente, o sistema de cotas empregatícias apareceu na Europa, no início do Século XX, como forma de acomodação dos ex combatentes

²⁸ BRASIL. **Lei nº 7.853/1989**: Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm>. Acesso em: 12 de outubro de 2017.

mutilados na Primeira Grande Guerra, que vinham sobrecarregando a previdência social dos países nela envolvidos.²⁹

Logo de cara, a ideia prosperou, isto porque a proposta de adequar os ex combatentes mutilados em postos de trabalho, de acordo com as suas limitações e necessidades, era economicamente muito mais viável do que simplesmente aposentar esses indivíduos e pagar pensão a eles. Tanto foi assim, que, como Vergara Lopes menciona, a OIT passou a recomendar a adoção de legislações que obrigassem a contratação de ex combatentes, com o fim de aliviar a previdência e a situação econômica dos países envolvidos na Guerra, sendo que, posteriormente, vários países adotaram o sistema de cotas.

Com o advento da Constituição Federal em 1988, passou a existir previsão para reserva legal de vagas em cargos públicos voltadas às pessoas com deficiência. Todavia, o serviço privado ainda carecia de efetiva regulamentação até a promulgação da Lei nº 8.213 em 1991.

A citada Lei, em seu art. 93 tem a seguinte redação:

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

I - até 200 empregados..... 2%;

II - de 201 a 500.....3%;

III - de 501 a 1.000.....4%;

IV - de 1.001 em diante.5%.

V - (VETADO). (Incluído pela Lei nº 13.146, de 2015).

§ 1º A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)

§ 2º Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)

²⁹ LOPES, Glaucia Gomes Vergara. **A inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho: a efetividade das leis brasileiras**. São Paulo: Ed: LTr, 2005. p. 93.

§ 3º Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. (Incluído pela Lei nº 13.146, de 2015).³⁰

Primeiramente, é interessante mencionar que a condição imposta no §1º do dispositivo não se trata verdadeiramente de uma previsão legal de estabilidade à pessoa com deficiência. Entretanto, foi criada como forma de garantir a reserva de cargos às pessoas com deficiência e visando coibir práticas discriminatórias e imotivadas. Desta forma, a dispensa do empregado deficiente e/ou habilitado, com contrato por prazo indeterminado ou por prazo determinado e superior a 90 (noventa) dias, fica condicionada à contratação de outro empregado em iguais condições.

Novamente, pode-se observar o caráter assistencialista em que se baseia a lei, sobretudo, pautada e inspirada nos princípios, direitos e garantias fundamentais trazidos pela recente promulgação da Constituição Federal.

Como exposto anteriormente, essa política de assistencialismo voltada às pessoas com deficiência marca uma nova era, rompendo com as práticas discriminatórias oriundas das civilizações mais antigas e que geram reflexos na sociedade até os dias de hoje.

Também é essencial frisar a reserva de vagas no âmbito do serviço privado não é novidade da Lei nº 8.213, pois já havia previsão parecida na Lei nº 3.807/60, em seu art. 55, determinando a reserva de vagas em empresas com 20 ou mais trabalhadores.

Ocorre que a nova redação é amparada pela Constituição Federal, encorpada pelas ações afirmativas e muito mais clara e abrangente em relação ao diploma anterior.

Contudo, antes de adentrar ao mérito é necessário conceituar o significado de pessoa com deficiência e/ou beneficiário reabilitado para que se conclua quem são os destinatários da reserva de vagas de que trata a lei.

³⁰ BRASIL. Lei nº 8.213/1991 Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 17 de outubro de 2017.

Pessoa com deficiência, como já exposto anteriormente e segundo o que define a Lei nº 13.146/2015 – que de fato é a legislação mais recente de nosso ordenamento – é a pessoa que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial que, em contato com barreiras, pode obstar a sua plena e efetiva participação em igualdade de condição com os demais na sociedade.

Por sua vez, o procedimento de reabilitação pela Previdência Social se extrai do art. 89 da própria Lei 8.213/91, que assim estabelece:

Art. 89. A habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, e às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a (re)educação e de (re)adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive.

Parágrafo único. A reabilitação profissional compreende:

- a) o fornecimento de aparelho de prótese, órtese e instrumentos de auxílio para locomoção quando a perda ou redução da capacidade funcional puder ser atenuada por seu uso e dos equipamentos necessários à habilitação e reabilitação social e profissional;
- b) a reparação ou a substituição dos aparelhos mencionados no inciso anterior, desgastados pelo uso normal ou por ocorrência estranha à vontade do beneficiário;
- c) o transporte do acidentado do trabalho, quando necessário.³¹

Em outras palavras, conceitua Maria Aparecida Gugel:

Será considerado beneficiário reabilitado pela Previdência Social aquele trabalhador, incapaz parcial ou totalmente para o trabalho que, obrigatoriamente, vier a utilizar os meios indicados para proporcionar o seu reingresso no mercado de trabalho e no contexto em que vive.³²

Ainda, prossegue a doutrinadora explicando o procedimento de reabilitação profissional, previsto no art. 137 do Decreto nº 3.048/1999 e que consiste basicamente em avaliar o potencial laborativo, orientar e acompanhar o

³¹ BRASIL. Lei nº 8.213/1991 Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 19 de outubro de 2017.

³² GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência e o direito ao trabalho**. Florianópolis: Ed. Obra Jurídica, 2007. p.136.

deficiente por intermédio de profissional e promover articulação com a comunidade em geral, inclusive mediante celebração de convênio para reabilitação física dos segurados.³³

Devidamente efetuada a ressalva quanto ao conceito de pessoa com deficiência e de reabilitado, pode se passar à análise do art. 93 em si.

Observa-se que apesar de o dispositivo ter a melhor das intenções – qual seja, garantir a inclusão de pessoas com deficiência no mercado do trabalho – também tem seus defeitos. Sua aplicação nem sempre é cumprida nos dias de hoje, seja pela discriminação sofrida pelo reabilitado ou pelo deficiente, seja pela real dificuldade e impossibilidade, por parte do empregador, em preencher a cota prevista pela lei.

Ademais, é sempre bom destacar que a contratação de pessoas com deficiência demanda alterações na rotina e na estrutura do empregador. Há de ser utilizado profissional especializado e capaz de treinar as pessoas com deficiência.

Ainda, por vezes, também é necessário que ocorram modificações estruturais na empresa, tais quais reformas, aquisição de equipamentos adaptados e etc. Todas essas alterações requerem investimentos, e justamente por isso, boa parte dos empregadores ainda se recusam a preencher parte de seus quadros funcionais com pessoas com deficiência.

Neste sentido, não há consenso na doutrina e na jurisprudência brasileira. Parte da doutrina tradicional apadrinha o estrito cumprimento da lei, defendendo a obrigação imposta pelo art. 93, sem exceções. É inclusive a posição adotada por Sebastião Geraldo de Oliveira, que ensina:

O preceito legal do art. 93 da Lei n° 8.213/91 tem natureza jurídica de norma de ordem pública, cujo cumprimento não pode sofrer qualquer restrição, mormente em razão do seu indiscutível alcance social, mundialmente consagrado. No entanto, essa norma não chega ao ponto de assegurar ao reabilitado ou deficiente habilitado a prerrogativa de exigir judicialmente sua admissão em determinada empresa, porquanto não se trata de interesse de natureza individual, uma vez que a norma em análise enquadra-se na categoria dos direitos difusos.³⁴

³³ Ibid. p. 137

³⁴ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. “Proteção Jurídica ao Trabalho dos Portadores de Deficiência”, in **Discriminação**. (Coord. Márcio Túlio Viana e Luiz Otávio Linhares Renault). São Paulo: Ed: LTR, 2000. p. 153.

Corroborando com a decisão do doutrinador, é a posição adotada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, em acórdão proferido pela 10ª Turma, nos autos de ACP Nº 0001053-88.2011.5.01.0224, em 2013. Na ocasião, o empregador interpôs Recurso Ordinário a fim de reformar a decisão do Juízo singular, que lhe aplicou multa em razão de: a) não admitir em seu quadro funcional, número suficiente de aprendizes e b) não preencher o percentual previsto no art. 93 da Lei nº 8.213/91.³⁵

O TRT da 1ª Região não deu provimento ao Recurso Ordinário da empresa ré por entender que, no tocante à contratação de aprendizes, a empresa sequer demonstrou a tentativa de buscar convênios junto aos programas de aprendizagem. No que diz respeito às cotas para contratação de pessoas com deficiência, de que trata a Lei da Previdência Social, entendeu o Tribunal que a mera oferta de vagas não supre a exigência legal. Manteve-se a sentença de primeiro grau, com multa por danos morais no montante de R\$ 500.000,00 a ser revertido ao FDD - Fundo de Defesa dos Direitos Difusos (art. 13 da Lei 7.347/85, Decreto nº 1.306/94 e Lei nº 9.008/95) e multa diária de R\$50.000,00, por dia de descumprimento da obrigação.

Em que pese o brilhante entendimento do ilustre doutrinador e do posicionamento adotado pelo Regional do Rio de Janeiro, nos dias de hoje, a jurisprudência dos tribunais começa a relativizar o cumprimento da cota prevista no art. 93, por entender que a aplicação pura da lei é inadequada e até mesmo impossível em alguns casos.

Em recurso analisado pela 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho, no julgamento dos autos, também de ação civil pública, de nº 0000290-23.2013.5.03.0140, entendeu o relator que a empresa ré se esforçou para cumprir a lei, ofertou vagas, divulgou as vagas, mas não conseguiu a adesão esperada,

³⁵ BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (10ª Turma), **Ação Civil Pública. Cotas para aprendizes e portadores de necessidades especiais e reabilitados**. Recurso Ordinário (0001053-88.2011.5.01.0224), Recorrente: Mahle Hirschvogel Forjas S.A. Recorrido: Ministério Público do Trabalho. Relator: Célio Juacaba Cavalcante. Data da publicação: 21 de outubro de 2013. Disponível em: <<http://bd1.trt1.jus.br/xmlui/bitstream/handle/1001/530464/00010538820115010224%2325-11-2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Acesso em: 03 de dezembro de 2017.

dificuldade devida até mesmo por conta da atividade econômica explorada pela empresa, qual seja, a de construção civil.³⁶

Inclusive o próprio Tribunal Superior do Trabalho, no julgamento dos autos nº 658200-89.2009.5.09.0670, oriundos do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, entendeu que não é razoável penalizar a empresa que tenta, mas que por motivos alheios à sua vontade, não consegue trabalhadores com deficiência em número suficiente para cumprir o percentual previsto no art. 93 da Lei nº 8.213/91.³⁷

No caso, a 8ª Turma do TST deu provimento ao recurso do Ministério Público do Trabalho e condenou a empresa ao pagamento de multa e indenização por dano moral coletivo. Em seguida, após melhor análise, a SDI reverteu a condenação e absolveu a empresa decidindo que as empresas não podem ser punidas com multas e indenizações se, a despeito de procurarem preencher as vagas, não conseguirem profissionais no mercado para preenchimento da cota.

É o que foi decidido também nos autos 220600-66.2007.5.02.0023, quando a 2ª Turma do TST confirmou a decisão de segundo grau, negando provimento ao Agravo de Instrumento em Recurso de Revista interposto pela União Federal – em que se buscava a manutenção da multa aplicada à empresa:

“AGRAVO DE INSTRUMENTO - RECURSO DE REVISTA - INFRAÇÃO ADMINISTRATIVA - MULTA - NÃO PREENCHIMENTO DAS VAGAS DESTINADAS A PORTADORES DE DEFICIÊNCIA. O art. 93 da Lei nº 8.213/91 fixa os percentuais (2% a 5%) de reserva de cargos a portadores de deficiência ou reabilitados que toda empresa com mais de cem empregados deverá observar. Todavia, depreende-se da lei que a reserva dessas vagas não é a qualquer portador de deficiência, e sim para aqueles trabalhadores reabilitados ou os portadores de deficiência que possuam alguma habilidade para o trabalho, ou seja, cuja deficiência permita o exercício de uma atividade laboral. A partir dessa premissa de direito, o Tribunal Regional, com base no conjunto fático-probatório dos autos, concluiu que ficou devidamente comprovado que a empresa tentou cumprir

³⁶ BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (3ª Turma). **Ação civil pública. Cota de vagas para pessoas reabilitadas ou portadoras de deficiência. Inexistência de resistência injustificada ao cumprimento da lei.** Recurso Ordinário (00290-2013-140-03-00-5). Recorrentes: Ministério Público do Trabalho e Construtora R. Fonseca LTDA. Recorridos: os mesmos. Relator: César Machado. Data de Publicação: 13 de agosto de 2014. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/consulta/redireciona.htm?pldAcordao=1109509&acesso=acfde574d7b12178cf8b4f956b818f8e>> Acesso em: 03 de dezembro de 2017.

³⁷ Consultor Jurídico. **TST pacifica questão do preenchimento de cota de pessoas com deficiência.** Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2016-jun-06/tst-pacifica-questao-preenchimento-cota-deficientes>>. Acesso em: 02 de dezembro de 2017.

os ditames legais, mas não logrou êxito em face da dificuldade de encontrar trabalhadores que atendessem às condições necessárias ao preenchimento das vagas destinadas aos portadores de deficiência, motivo pelo qual anulou o auto de infração e a respectiva multa imposta à empresa. Assim, para se concluir de forma contrária à do Tribunal Regional, seria necessário o revolvimento dos fatos e da prova, o que encontra óbice na Súmula nº 126 do TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento” (AIRR-220600-66.2007.5.02.0023, Data de Julgamento: 28/11/2012, Relatora Desembargadora Convocada: Maria das Graças Silvany Dourado Laranjeira, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 7/12/2012).³⁸

E as situações descritas são muito mais comuns do que se imagina. Inúmeras empresas são alvos de fiscalizações, inquéritos civis e até mesmo ações civis públicas por não conseguirem cumprir com a obrigação prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/91.

Todavia, as questões atinentes ao processo de fiscalização pelos órgãos competentes e apuração das infrações por meio de inquérito civil, ação civil pública e demais instrumentos pertinentes serão analisadas no capítulo seguinte deste estudo.

Por ora, cabe destacar que as rigorosas fiscalizações das Superintendências Regionais do Trabalho e as apurações por meio de inquéritos do MPT, apesar de terem as melhores das intenções, vêm sendo questionados nas mais diversas Cortes de nosso país e novamente, frisa-se, a aplicação do disposto no art. 93 vem sendo repensada.

Não há consenso na doutrina quanto à aplicação literal da lei, muito menos nos tribunais. Ao que parece, as recentes decisões do TST, acompanhando o que já vinham decidindo os Regionais, devem pacificar a jurisprudência e nortear uma nova forma de atuação do MPT e órgãos fiscalizadores. Há uma tendência de relativizar a aplicação da lei, portanto, quando for constatado que a empresa comprova seu esforço para cumprir a cota legal.

Conclui-se, portanto, que o art. 93 da Lei de Planos de Benefícios da Previdência Social é taxativo e sua estrita aplicação, sem observância de

³⁸ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho (2ª Turma). **Agravo de Instrumento - Recurso de Revista - infração administrativa - multa - não preenchimento das vagas destinadas a portadores de deficiência.** Agravo de Instrumento em Recurso de Revista (220600-66.2007.5.02.0023) Agravante: União (PGU). Agravado: Omint Serviços de Saúde LTDA. Relatora: Maria das Graças Silvany Dourado Laranjeira. Data de publicação: 28 de novembro de 2012. Disponível em: <http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:tribunal.superior.trabalho;turma.2:acordao;airr:2012-11-28;220600-2007-23-2-0>. Acesso em: 08 de dezembro de 2017.

circunstâncias específicas relativas aos empregadores, é temerária e insuficiente para que se promova a efetiva inclusão do deficiente no mercado de trabalho.

A contratação de deficientes pura e simplesmente porque manda a lei é ineficaz, sendo necessário que haja compatibilidade entre as capacidades dos deficientes e o trabalho que efetivamente será realizado.

Por fim, uma ideia que poderia ser adotada no Brasil e está ligada com a questão do fomento à contratação de deficientes, é o que ocorre em grande parte dos países europeus que adotam o sistema de imposição de cotas – sistemas em que os empregadores recebem bônus e estímulos para contratação de pessoas com deficiência, no intuito de viabilizar as contratações e reduzir os gastos para tanto.³⁹

2.3 A LEI Nº 9.867/1999

Analisando ainda a questão da inclusão, é imprescindível o estudo da Lei nº 9.867, de 10 de novembro de 1999, que dispõe sobre a criação e o funcionamento das Cooperativas Sociais.

As Cooperativas Sociais são associações anônimas, em que os indivíduos se unem voluntariamente, almejando objetivos comuns a todos, por meio de uma gestão democrática.

Buscam incluir pessoas consideradas em desvantagem no mercado, por meio de trabalho, objetivando a integração social entre os cidadãos. É justamente esta a inteligência do art. 1º da lei, que assim estabelece:

Art. 1º As Cooperativas Sociais, constituídas com a finalidade de inserir as pessoas em desvantagem no mercado econômico, por meio do trabalho, fundamentam-se no interesse geral da comunidade em promover a pessoa humana e a integração social dos cidadãos, e incluem entre suas atividades:

I – a organização e gestão de serviços socio sanitários e educativos; e

³⁹ LOPES, Glaucia Gomes Vergara. **A inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho: a efetividade das leis brasileiras**. São Paulo: Ed: LTr, 2005. p. 97.

II – o desenvolvimento de atividades agrícolas, industriais, comerciais e de serviços.⁴⁰

A lei ainda elenca quem são os indivíduos considerados em desvantagem, por meio de seu art. 3º, que reza:

Art. 3º Consideram-se pessoas em desvantagem, para os efeitos desta Lei:

I – os deficientes físicos e sensoriais;

II – os deficientes psíquicos e mentais, as pessoas dependentes de acompanhamento psiquiátrico permanente, e os egressos de hospitais psiquiátricos;

III – os dependentes químicos;

IV – os egressos de prisões;

V – (VETADO)

VI – os condenados a penas alternativas à detenção;

VII – os adolescentes em idade adequada ao trabalho e situação familiar difícil do ponto de vista econômico, social ou afetivo.

§ 1º (VETADO)

§ 2º As Cooperativas Sociais organizarão seu trabalho, especialmente no que diz respeito a instalações, horários e jornadas, de maneira a levar em conta e minimizar as dificuldades gerais e individuais das pessoas em desvantagem que nelas trabalharem, e desenvolverão e executarão programas especiais de treinamento com o objetivo de aumentar-lhes a produtividade e a independência econômica e social.

§ 3º A condição de pessoa em desvantagem deve ser atestada por documentação proveniente de órgãos da administração pública, ressalvando-se o direito à privacidade.⁴¹

Como rememora Maria Aparecida Gugel, a Lei nº 9.867/99 “é uma adaptação da lei italiana que disciplina as *Cooperative Sociali*”⁴², de que trata a *Legge 8 Novembre 1991, nº 381*.

Em boa parte dos países europeus, é muito comum a existência de cooperativas sociais, visando a promoção da pessoa humana e o trabalho comunitário, razão pela qual a intenção do legislador brasileiro é, de certa forma, louvável.

⁴⁰ BRASIL. **Lei nº 9.867/1999**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9867.htm>. Acesso em: 22 de outubro de 2017.

⁴¹ BRASIL. **Lei nº 9.867/1999**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9867.htm>. Acesso em: 22 de outubro de 2017.

⁴² GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência e o direito ao trabalho**. Florianópolis: Ed. Obra Jurídica, 2007. p.157.

Ressalta-se que qualquer forma de garantir o direito ao trabalho à pessoa com deficiência serve não apenas para promover a valorização do deficiente como um ser humano sujeito de direitos, mas também para garantir a emancipação total desses indivíduos.

Contudo, esta modalidade bem-sucedida em países europeus não tem até hoje uma aplicação satisfatória no Brasil.

De fato, analisando o cenário brasileiro, novamente percebe-se uma falta de incentivo à criação e ao funcionamento das cooperativas, inclusive incentivos de ordem tributária.

Outro motivo deve-se ao fato de a legislação brasileira, como bem lembra Glaucia Gomes Vergara Lopes “não permitir a utilização de trabalhadores por cooperativas sociais, para fins de preenchimento das vagas reservadas aos portadores de deficiência pelas empresas privadas”.⁴³

Mais uma vez a legislação brasileira se mostra incapaz de atingir seu objetivo final, qual seja o de promover a inclusão do deficiente de forma satisfatória no mercado de trabalho.

Não obstante serem mecanismos desenvolvidos apenas recentemente por aqui, também carecem de regulamentação adequada e ajustada à nossa realidade. A mera adaptação da legislação estrangeira é insuficiente para produzir por aqui os efeitos pretendidos.

A realidade brasileira demanda mudanças legislativas e executivas, inclusive por parte do Poder Público no que atine ao fomento às atividades das cooperativas.

2.4 A INCLUSÃO NO ÂMBITO DO SERVIÇO PÚBLICO

A Lei nº 8.112/90, que disciplina o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, suas autarquias e fundações, foi o primeiro diploma legal a disciplinar

⁴³ LOPES, Glaucia Gomes Vergara. **A inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho: a efetividade das leis brasileiras**. São Paulo: Ed: LTr, 2005. p. 72.

o acesso à cargos públicos, por deficientes, por meio de concurso. O art. 5º, §2º da lei citada dispõe:

Art. 5º São requisitos básicos para investidura em cargo público:

(...)

§ 2º Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.⁴⁴

É interessante destacar o momento em que foi promulgada a lei, qual seja, o ano de 1990, logo após a Constituição Federal de 1988. Pode-se inferir de tal afirmação, que, sem dúvida, há grande influência dos princípios constitucionais na sua elaboração.

Ainda que seja de extrema relevância a referida lei, pode-se dizer que a disposição mais importante sobre a reserva de vagas no âmbito do serviço público está prevista na própria Constituição Federal de 1988, em seu art. 37, VIII. Contudo, a redação original da Constituição não previa tal dispositivo, sendo acrescentado pela EC nº 19 de 1998, ou seja, 8 anos após a promulgação da Lei nº 8.112/90.

Preconiza o art. 37, VIII, da Constituição Federal:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

(...)

VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão.⁴⁵

Até a EC nº 19/1998 a inclusão de deficientes no serviço público encontrava respaldo apenas no âmbito do serviço público federal, sendo que

⁴⁴ BRASIL. **Lei nº 8.112/1990.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm>. Acesso em: 24 de outubro de 2017.

⁴⁵ BRASIL. **Constituição Federal (1988).** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 25 de outubro de 2017.

posteriormente, como infere-se da leitura do dispositivo supra, passou a ter maior abrangência, norteando os concursos públicos na Administração Pública direta ou indireta dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Em 1999, com a edição do Decreto nº 3.298/99 – que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – foi fixado um percentual mínimo de 5 (cinco) por cento das vagas previstas no edital. Dispõe o referido Decreto, no art. 37:

Art. 37. Fica assegurado à pessoa portadora de deficiência o direito de se inscrever em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador.

§ 1º O candidato portador de deficiência, em razão da necessária igualdade de condições, concorrerá a todas as vagas, sendo reservado no mínimo o percentual de cinco por cento em face da classificação obtida.

§ 2º Caso a aplicação do percentual de que trata o parágrafo anterior resulte em número fracionado, este deverá ser elevado até o primeiro número inteiro subsequente.⁴⁶

Da simples leitura do artigo, pode se constatar que o candidato com deficiência, tem o direito de se inscrever no concurso em igualdade de condições com os demais, concorrendo diretamente a todas as vagas, observado o percentual mínimo fixado. Assim, se for aprovado entre os primeiros colocados na concorrência geral, faz jus à nomeação sem se utilizar das vagas reservadas, que devem ser disponibilizadas a outro candidato. Neste sentido, Luiz Alberto David Araújo ensina:

Caso haja, dentre os primeiros candidatos (lista geral) pessoas com deficiência, elas serão nomeadas, ocuparão os lugares que ocuparam na lista geral, apesar de terem sido inscritas para a vaga reservada. Ou seja, fizeram o concurso, foram aprovadas e não necessitaram do benefício constitucional. Não se utilizam as vagas reservadas, apesar de terem feito a inscrição para elas. Terminada a classificação geral, com o preenchimento das vagas regulares, começa o preenchimento das vagas reservadas.⁴⁷

⁴⁶ BRASIL. **Constituição Federal (1988)**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 25 de outubro de 2017.

⁴⁷ ARAUJO, Luiz Alberto David. **Em busca de um conceito de pessoa com deficiência**. In: GUGEL, Maria Aparecida; COSTA FILHO, Waldir Macieira da; Lauro Luiz Gomes

Tal previsão é acertada, na medida em que os candidatos que não necessitaram do amparo das ações afirmativas, não devem, de fato, se utilizar de tais medidas, podendo as mesmas serem reaproveitadas por outros candidatos.

Continuando, cabe ressaltar o disposto no art. 39, que prevê a necessidade de que o edital do concurso preveja o número de vagas totais existentes e o percentual reservado à pessoa com deficiência. O certame também deve prever as atribuições do cargo – que devem ser compatíveis, obviamente, com a deficiência do candidato – a necessidade de adaptação das provas, curso de formação e estágio probatório e a expressa exigência de apresentação pelo candidato de laudo que confirme sua condição especial. Segue a transcrição do dispositivo:

Art. 39. Os editais de concursos públicos deverão conter:
 I - o número de vagas existentes, bem como o total correspondente à reserva destinada à pessoa portadora de deficiência;
 II - as atribuições e tarefas essenciais dos cargos;
 III - previsão de adaptação das provas, do curso de formação e do estágio probatório, conforme a deficiência do candidato; e
 IV - exigência de apresentação, pelo candidato portador de deficiência, no ato da inscrição, de laudo médico atestando a espécie e o grau ou nível da deficiência, com expressa referência ao código correspondente da Classificação Internacional de Doença - CID, bem como a provável causa da deficiência.⁴⁸

A evolução da legislação referente ao ingresso no serviço público por deficiente é notável e merece elogios, porquanto sua aplicação se mostra bastante efetiva nos dias de hoje, não carecendo de grandes alterações. Salienta-se a importância do bom funcionamento e aplicação das leis mencionadas anteriormente, uma vez que efetivam a valorização do trabalho humano e a verdadeira aplicação dos princípios constitucionais da igualdade e dignidade humana.

(Orgs.). *Deficiência no Brasil: uma abordagem integral dos direitos das pessoas com deficiência*. Florianópolis: Ed: Obra Jurídica, 2007. p. 15.

⁴⁸ BRASIL. **Decreto 3.298/1999:** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 28 de outubro de 2017.

⁴⁸ GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência e o direito ao trabalho**. Florianópolis: Ed. Obra Jurídica, 2007. p.173.

2.5 A APRENDIZAGEM DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Imprescindível também se analisar a questão do trabalho do deficiente no que diz respeito ao contrato de aprendizagem, que embora encontre respaldo em nosso ordenamento jurídico desde a promulgação da CLT em 1943, carecia de efetiva atenção e atualização legislativa até recentemente.

Maria Aparecida Gugel nos lembra que era uma modalidade marginalizada não apenas pelo legislador, mas também pelos próprios empregadores, pelos órgãos de fiscalização e até mesmo pelos integrantes do sistema nacional de serviços autônomos, tais quais o SENAI, SENAC, SESCOOP e etc.⁴⁹

É de se imaginar, portanto, que se a aprendizagem já carecia de efetividade, a aprendizagem do deficiente era ainda mais marginalizada. A antiga redação dos art. 430 e 431 da CLT pressupunha idade mínima de doze anos para a contratação do aprendiz e “aptidão física e mental, conclusão do ensino primário, vacina contra varíola e boa saúde (não existência de moléstia contagiosa).⁵⁰

Após a promulgação do ECA em 1990, da EC nº 20 de 1998 e da Lei da Aprendizagem (Lei 10.097/2000), não apenas foi alterada a redação dos dispositivos da CLT, mas também se iniciou a formação de uma nova concepção acerca do contrato de aprendizagem. Dentro deste contexto, passou a existir previsão de idade mínima de 16 (dezesesseis) anos para o trabalho e de 14 (quatorze) anos para o aprendiz.

Antes de iniciar a análise do contrato de aprendizagem em si, é necessário esclarecer que há diferença entre formação profissional e ensino técnico profissional. Neste particular, esclarece Alice Monteiro de Barros:

Distingue-se a formação profissional do ensino técnico profissional, a que alude o art. 62 do Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei n. 8.069/90),

GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência e o direito ao trabalho**. Florianópolis: Ed. Obra Jurídica, 2007. p.173.

⁵⁰ Ibid. p. 173/174.

pois este se preocupa em formar concomitantemente o cidadão e o profissional, ao passo que aquela tem por objetivo principal treinar alguém para ocupar um lugar no processo de produção. A distinção é feita pelo glossário da UNESCO. Da distinção se infere que o ensino técnico profissional deve perdurar por toda a vida, no sentido de adaptar o trabalhador às alterações tecnológicas, dentro ou fora de um mesmo emprego.⁵¹

Ainda, prossegue a doutrinadora esclarecendo que formação profissional é gênero, enquanto que a aprendizagem é espécie desta.

Neste sentido, melhor definição acerca da aprendizagem pode ser obtida da leitura do art. 428 da CLT – vale dizer, é a mesma redação do art. 3º do Decreto nº 5.598/2005 – que dispõe nestes termos:

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

§ 1º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e 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.

§ 2º Ao aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora.

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

§ 4º A formação técnico-profissional a que se refere o caput deste artigo caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho.

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

§ 6º Para os fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz com deficiência deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização.

§ 7º Nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o cumprimento do disposto no § 1º deste artigo, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a frequência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental.

§ 8º Para o aprendiz com deficiência com 18 (dezoito) anos ou mais, a validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na CTPS e matrícula e frequência em programa de aprendizagem desenvolvido sob

⁵¹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. Ed. São Paulo: Ed: LTr, 2011. p. 316.

orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.⁵²

Depreende-se da leitura do dispositivo que a aprendizagem é uma modalidade de contrato de trabalho assegurada ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos, visando sua formação técnico-profissional. Contudo, o limite máximo de 24 anos não se aplica à pessoa com deficiência, como observa-se no §5º.

É importante destacar que a ruptura do contrato apenas em razão da idade inviabiliza a formação do deficiente a qualquer tempo. Alguns indivíduos têm acesso tardio a educação, razão pela qual excepcionar a regra do limite de idade para as pessoas com deficiência se mostra uma decisão acertada.

Há também um limite máximo de 2 (dois) anos de vigência desta modalidade de contrato, limite este que não se aplica ao deficiente. Também pressupõe anotação na CTPS, matrícula e frequência regular em estabelecimento de ensino, caso o indivíduo ainda não tenha concluído seu ensino médio.

Existe possibilidade de rescisão antes do prazo máximo de 2 anos para as situações em que o aprendiz não tenha conseguido se adaptar às suas atribuições ou que apresente desempenho insuficiente – o que só pode ser aferido, obviamente, mediante avaliação. Também pode ser extinto o contrato em caso de falta grave, nos termos da CLT; frequência insuficiente e injustificada em seu ano letivo da escola ou, por fim, diante de própria solicitação do aprendiz.

Assim como ocorre no caso da Lei nº 8.213/91, em caso de extinção do contrato do aprendiz, deve ser contratado outro para manutenção da cota, como se infere do art. 28, parágrafo único do Decreto nº 5.598/2005.

Quanto à obrigatoriedade de contratação, a sua previsão encontra-se no art. 429 da CLT (com redação dada pela Lei nº 10.097/2000) que obriga os estabelecimentos de qualquer setor produtivo a empregar aprendizes em atividades de profissionalização, na proporção de 5% a 15% do número de trabalhadores existentes em cada estabelecimento.

É a redação do referido dispositivo:

⁵² BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (1943)**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 29 de outubro de 2017.

Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

§ 1º-A. O limite fixado neste artigo não se aplica quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, que tenha por objetivo a educação profissional.

§ 1º-B Os estabelecimentos a que se refere o **caput** poderão destinar o equivalente a até 10% (dez por cento) de sua cota de aprendizes à formação técnico-profissional metódica em áreas relacionadas a práticas de atividades desportivas, à prestação de serviços relacionados à infraestrutura, incluindo as atividades de construção, ampliação, recuperação e manutenção de instalações esportivas e à organização e promoção de eventos esportivos

§ 1º As frações de unidade, no cálculo da percentagem de que trata o **caput**, darão lugar à admissão de um aprendiz.

§ 2º Os estabelecimentos de que trata o **caput** ofertarão vagas de aprendizes a adolescentes usuários do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (Sinase) nas condições a serem dispostas em instrumentos de cooperação celebrados entre os estabelecimentos e os gestores dos Sistemas de Atendimento Socioeducativo locais.⁵³

Todavia, excepciona-se a regra para as micro e pequena empresas, porquanto seus quadros funcionais, via de regra, também operam em tamanho reduzido, sendo certo que eventual imposição do percentual de que trata o dispositivo supra inviabilizaria a atividade empresarial.

Também estão dispensados da contratação de aprendizes as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional. O amparo legal destas determinações está contido no art. 51 da Lei Complementar nº 163/2005.

A Administração Pública indireta também deve contratar aprendizes, como ensina Maria Aparecida Gugel:

A Administração Pública Indireta abarca as sociedades de economia mista e empresas públicas, ou simplesmente empresas estatais, que explorem atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços. Por aplicação do art. 173, §1º, da Constituição, estão sujeitas ao regime jurídico das empresas privadas quanto aos direitos e

⁵³ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (1943)**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 29 de outubro de 2017.

obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributárias. Ora, se estão obrigadas ao cumprimento dos direitos trabalhistas, também estão obrigadas à cota-aprendizagem.⁵⁴

Sendo assim, seria possível de se entender que a contratação de aprendizes nas estatais também deveria se dar mediante concurso público. Entretanto, por se tratar de contrato de natureza especial, com vigência máxima de 2 (dois) anos e com o intuito específico de educação profissional – assim como ocorre no contrato de estágio, por exemplo – algumas correntes defendem a inexigibilidade de concurso público, haja vista que não se objetiva efetivamente o provimento cargo público.

Por fim, cabe ressaltar a importância da atuação do Estado no tocante à aprendizagem, posto que é exigível para a continuidade do contrato, a matrícula e frequência escolar – cabendo ao Estado, pois, garantir o acesso à educação.

⁵⁴ GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência e o direito ao trabalho**. Florianópolis: Ed. Obra Jurídica, 2007. p.181.

CAPÍTULO 3 – A ATUAÇÃO DO PODER PÚBLICO E OS INSTRUMENTOS JUDICIAIS

A atual Constituição Federal, em seu art. 5º, XXXV, assegura a apreciação, pelo Poder Judiciário, de lesão ou ameaça de direito. Trata-se do princípio da inafastabilidade da jurisdição, que garante a prestação da tutela jurisdicional, quando houver invocação do Judiciário. Em outros termos, o exame da lesão ou ameaça de direito pelo Estado, está condicionado à manifestação do interessado.

Autorizado a demandar a prestação jurisdicional é aquele que, nos termos do art. 17 do CPC, tem interesse e legitimidade para postular em juízo, ou seja, aquele que sofre diretamente a ameaça ou lesão a direito próprio.

É justamente esta a inteligência do art. 6º da Constituição Federal ao determinar que ninguém pode pleitear em nome próprio direito alheio. Contudo, o dispositivo excepciona a regra aos casos autorizados pela lei. Neste sentido, adiante será tratada a legitimidade e atuação judicial do Ministério Público do Trabalho e atuação do Ministério do Trabalho e Emprego na salvaguarda dos direitos das pessoas com deficiência.

3.1 A ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

O Ministério Público é instituição essencial à justiça, tendo o dever de promover a defesa do ordenamento jurídico, do regime democrático e de interesses sociais e individuais indisponíveis. É esta a constatação que se extrai da leitura do art. 127 da Constituição Federal, cujo caput segue transcrito:

Art. 127. O Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.⁵⁵

⁵⁵ BRASIL. **Constituição Federal (1988)**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 03 de novembro de 2017.

Sua origem não é certa, pois em vários momentos históricos anteriores haviam espécies de funcionários que desempenhavam funções de certa forma parecidas com as do Ministério Público de hoje.

É o que Carlos Henrique Bezerra Leite ensina:

No início, a figura do Ministério Público relacionava-se à dos agentes do rei (les gens du roi), isto é, a “mão do rei” e, atualmente, para manter a metáfora, a “mão da lei”. A expressão *parquet*, bastante utilizada com referência ao Ministério Público, advém da tradição francesa, assim como “magistratura de pé” e les gens du roi.⁵⁶

Assim, o próprio doutrinador reconhece a dificuldade em se precisar o momento histórico em que surgiu a figura do Ministério Público. Continua o doutrinador:

Para uns, ele existe há mais de quatro mil anos, na figura do *magiai*, funcionário real do Egito. Há os que referem a origem ministerial à Antiguidade clássica: éforos, para os espartanos; *thesmotetis*, para os gregos; *advocatus fisci* ou procuradores *caesaris*, para os romanos. Outros invocam a Idade Média como marco histórico da instituição. Os italianos proclamam a sua origem peninsular: *advocatus de parte publica* ou *avogadori di comum della repubblica*.⁵⁷

Fato é que no Brasil, foi utilizado pela primeira vez no art. 18 do Regimento das Relações do Império, de 2 de maio de 1847. Desde então, todas as Constituições brasileiras dispunham sobre o Ministério Público, mas nunca de forma igual à Constituição de 1988.

Fundamental para o desenvolvimento deste estudo, o Ministério Público do Trabalho antes era vinculado, ora ao Poder Executivo, ora ao Poder Judiciário,

⁵⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Ação Civil Pública**. São Paulo: Ed: LTr, 2001. p. 121.

⁵⁷ Ibid. p. 122.

atuando junto aos Tribunais Regionais do Trabalho e ao Tribunal Superior do Trabalho, como fiscal da lei.

Hoje, a nenhum dos poderes pertence, sendo certo que é instituição permanente, essencial à justiça e desvinculada de qualquer dos poderes, atuante na defesa de direitos difusos, coletivos e individuais dos trabalhadores.

A Constituição Federal atual disciplina, em seu art. 128, a existência e abrangência do Ministério Público, fazendo uma classificação nos seguintes termos:

Art. 128. O Ministério Público abrange:
 I - o Ministério Público da União, que compreende:
 a) o Ministério Público Federal;
 b) o Ministério Público do Trabalho;
 c) o Ministério Público Militar;
 d) o Ministério Público do Distrito Federal e Territórios;
 II - os Ministérios Públicos dos Estados.⁵⁸

No presente estudo, especificamente, será analisada a atuação do Ministério Público do Trabalho em defesa do direito ao trabalho das pessoas com deficiência. Cabe estudar, ainda que brevemente a competência trazida pela Constituição Federal de 1988 no que diz respeito à atuação por meio de inquéritos civis, ações civis públicas, dentre outros métodos de fiscalização das leis trabalhistas atinentes às pessoas com deficiência.

3.1.1 A função do MPT após a Constituição Federal de 1988

O Ministério Público do Trabalho é, portanto, um ramo especializado do Ministério Público da União, ao qual incumbe atuar nas causas competentes à Justiça do Trabalho.

A base de suas incumbências está prevista na Lei Complementar nº 75/1993, também conhecida como Lei Orgânica do Ministério Público da União.

⁵⁸ BRASIL. **Constituição Federal (1988)**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 10 de novembro de 2017

Dispõe o art. 83 da LOMPU:

Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho:

I - promover as ações que lhe sejam atribuídas pela Constituição Federal e pelas leis trabalhistas;

II - manifestar-se em qualquer fase do processo trabalhista, acolhendo solicitação do juiz ou por sua iniciativa, quando entender existente interesse público que justifique a intervenção;

III - promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos;

IV - propor as ações cabíveis para declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores;

V - propor as ações necessárias à defesa dos direitos e interesses dos menores, incapazes e índios, decorrentes das relações de trabalho;

VI - recorrer das decisões da Justiça do Trabalho, quando entender necessário, tanto nos processos em que for parte, como naqueles em que officiar como fiscal da lei, bem como pedir revisão dos Enunciados da Súmula de Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho;

VII - funcionar nas sessões dos Tribunais Trabalhistas, manifestando-se verbalmente sobre a matéria em debate, sempre que entender necessário, sendo-lhe assegurado o direito de vista dos processos em julgamento, podendo solicitar as requisições e diligências que julgar convenientes;

VIII - instaurar instância em caso de greve, quando a defesa da ordem jurídica ou o interesse público assim o exigir;

IX - promover ou participar da instrução e conciliação em dissídios decorrentes da paralisação de serviços de qualquer natureza, oficiando obrigatoriamente nos processos, manifestando sua concordância ou discordância, em eventuais acordos firmados antes da homologação, resguardado o direito de recorrer em caso de violação à lei e à Constituição Federal;

X - promover mandado de injunção, quando a competência for da Justiça do Trabalho;

XI - atuar como árbitro, se assim for solicitado pelas partes, nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho;

XII - requerer as diligências que julgar convenientes para o correto andamento dos processos e para a melhor solução das lides trabalhistas;

XIII - intervir obrigatoriamente em todos os feitos nos segundo e terceiro grau de jurisdição da Justiça do Trabalho, quando a parte for pessoa jurídica de Direito Público, Estado estrangeiro ou organismo internacional.⁵⁹

Nestes casos, pode o MPT atuar como parte do processo ou ainda na condição de *custos legis*, em outras palavras, fiscal da lei – intervindo e emitindo pareceres em processos, quando for o caso.

⁵⁹ BRASIL. Lei Complementar nº 75/1993. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp75.htm>. Acesso em: 04 de novembro de 2017.

A atividade do MPT como parte no processo destaca-se, principalmente pela possibilidade de ajuizamento da ação civil pública, que será estudada posteriormente.

Quando promulgada em 1985, a Lei nº 7.3437, também conhecida como Lei da Ação Civil Pública, tinha como objeto apenas os direitos difusos e coletivos no que atine à reparação de danos causados ao meio ambiente, consumidor, bens e direitos de valor artístico, estético, histórico e etc. Posteriormente, com o advento da Constituição em 1988 houve uma ampliação do objeto da ação civil pública para a defesa de praticamente todo e qualquer direito difuso e coletivo com amparo constitucional.

Por ora, destaca-se a extrema importância da ação civil pública para a defesa de interesses difusos e coletivos, em especial, no tocante ao indivíduo com deficiência.

3.1.2 A atuação extrajudicial do MPT

Em um primeiro momento a atuação do Ministério Público do Trabalho se dá de maneira extrajudicial, objetivando orientar as empresas acerca da necessidade, imposta pela lei, de se preencher vagas com pessoas com deficiência.

Como bem destaca Gláucia Gomes Vergara Lopes ao explicar o procedimento extrajudicial de atuação, o Ministério do Trabalho e Emprego (cuja atuação será analisada posteriormente) fornece ao MPT a identificação das empresas que estão obrigadas a preencher as cotas da Lei nº 8.213/91. Em seguida, ocorre a convocação dessas empresas para que forneçam esclarecimentos e documentação probatória acerca do cumprimento da obrigação legal.

Se a empresa cumpre a cota legal, não há nada a ser alterado. Todavia, se a empresa não cumpre ou não comprova o cumprimento, há instauração de procedimento de investigação.

Sendo instaurado o inquérito civil pelo MPT, haverá apuração acerca da existência ou não de irregularidade por parte da empresa. Vale destacar que o

inquérito civil serve como base probatória para a ACP, mas não está condicionada a propositura da ACP à sua existência.

Constatada a irregularidade, pode a empresa assinar um termo de ajustamento de conduta. O TAC é um instrumento administrativo e extrajudicial que objetiva garantir o compromisso daquele que assina em assumir uma obrigação de fazer ou não fazer, sendo que em caso de descumprimento do TAC será aplicada a multa pertinente.

Ao assinar o TAC, a empresa se compromete, a dentro do prazo proposto, regularizar a sua situação a fim de promover a contratação de pessoas com deficiência. Vale dizer que alguns órgãos como o próprio INSS mantêm em seus bancos de dados, cadastro de segurados reabilitados aptos ao trabalho, sendo certo que, caso a empresa alegue dificuldade em preencher o percentual das cotas do art. 93, pode ter acesso a tais dados.

Caso opte por não assinar o TAC, o MPT busca a prestação jurisdicional trabalhista por meio da propositura da ação civil pública – que será analisada a seguir.

3.1.3 A atuação judicial do MPT através da Ação Civil Pública

Dentre as atribuições expostas no art. 83 da LOMPU, destaca-se o inciso III, que prevê a capacidade e o dever do MPT para atuar em defesa de interesses coletivos, propondo a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho. É essa uma das formas de atuação judicial do MPT.

Tal atribuição é de extrema importância para a defesa de direitos difusos e coletivos. Exemplo disso é a proteção dos interesses da pessoa com deficiência no tocante às relações de trabalho.

Maria Aparecida Gugel destaca que:

A ação, ou a qualidade para agir, do Ministério Público justifica-se porque os interesses violados transcendem à esfera de um conflito individual de natureza reparatória, afetando uma universalidade de pessoas com deficiência não-individualizáveis ou determináveis, configurando o interesse

difuso dos trabalhadores com qualificação profissional aos cargos, ou postos de trabalho, reservados em empresas com cem ou mais empregados, por força do art. 93, da Lei nº 8.213/91.⁶⁰

Direitos difusos são, portanto, direitos que ultrapassam a esfera do individual, abrangendo o interesse de uma coletividade indeterminada, caracterizados por sua condição de indivisibilidade.

Neste sentido, Mauro Cappelletti define:

São interesses fragmentados ou coletivos, tais como o direito ao ambiente saudável, ou à proteção do consumidor. O problema básico que eles apresentam – a razão de sua natureza difusa – é que, ou ninguém tem direito a corrigir lesão a um interesse coletivo, ou o prêmio para qualquer indivíduo buscar essa correção é pequeno demais para induzi-lo a tentar uma ação.⁶¹

A definição de direito difuso se encaixa perfeitamente no direito tutelado e amparado pelo art. 93 da Lei nº 8.213/91, sendo que inclusive o Colendo Tribunal Superior do Trabalho já decidiu sobre a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para agir defendendo o cumprimento do referido artigo, propondo ação civil pública quando for o caso.

No caso da ação civil pública como instrumento a viabilizar o cumprimento do percentual de que trata o art. 93 da lei supra, a eficácia de sentença procedente e transitada em julgado é *erga omnes*, ou seja, produz efeitos frente a todos.

Sendo assim, havendo decisão judicial precedente e favorável ao MPT é, via de regra, determinado o cumprimento da obrigação sob pena de multas proporcionais à condição econômica da empresa.

⁶⁰ GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência e o direito ao trabalho**. Florianópolis: Ed. Obra Jurídica, 2007. p.219.

⁶¹ CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryan. **Acesso à Justiça**. Tradução Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Fabris Editora, 1988. p. 26.

3.1.4 A Tutela de Urgência na Ação Civil Pública

O artigo 300 do Código de Processo Civil de 2015 tem aplicação subsidiária ao processo do trabalho, porquanto a CLT se mostra omissa em relação ao procedimento de tutela jurisdicional provisória. Tem o dispositivo a seguinte redação:

Art. 300. A tutela de urgência será concedida quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo.

§ 1º Para a concessão da tutela de urgência, o juiz pode, conforme o caso, exigir caução real ou fidejussória idônea para ressarcir os danos que a outra parte possa vir a sofrer, podendo a caução ser dispensada se a parte economicamente hipossuficiente não puder oferecê-la.

§ 2º A tutela de urgência pode ser concedida liminarmente ou após justificação prévia.

§ 3º A tutela de urgência de natureza antecipada não será concedida quando houver perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão.⁶²

Infere-se do transcrito, que a tutela de urgência é instrumento processual para prestação jurisdicional provisória, e deve ser concedida quando no processo existirem elementos hábeis a demonstrar a probabilidade do direito e o perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo em um juízo de cognição sumária. Por exemplo, para os casos em que a prestação jurisdicional tardia seja inútil.

Tal dispositivo é necessário, em razão de que as fases de conhecimento e de execução dependem de várias formalidades e, conseqüentemente, costumam ser muito morosas. Portanto, a finalidade última da ação civil pública pode restar prejudicada caso a sentença tarde a ser prolatada.

Neste particular, Maria Aparecida Gugel faz as seguintes considerações:

Considera a urgência da medida e a efetividade da decisão a ser alcançada frente à dinâmica dos atos que regem os concursos públicos, prefere-se a tutela antecipada. Isto porque, os interesses metaindividuais de trabalhadores com deficiência, decorrentes da reserva, ou, ainda, de

⁶² GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência e o direito ao trabalho**. Florianópolis: Ed. Obra Jurídica, 2007. p. 230.

candidatos com deficiência que prestem concurso público a serem protegidos em sede de ação civil pública e que devem ser resguardados, contêm natureza tal que se algum dano vier a ocorrer não restituirá ao detentor do direito o *status quo ante*.⁶³

Sendo assim, é certo que este instrumento é de vital importância para o processo do trabalho, em especial quando acompanha a ação civil pública, com o intuito de garantir a imediata aplicação das cotas do art. 93 da Lei nº 8.213/91, ou resguardar os direitos ao trabalho da pessoa com deficiência.

3.1.5 O Mandado de Segurança

O mandado de segurança é uma espécie de ação, de natureza contenciosa e que tem como objetivo proteger o indivíduo de ilegalidades cometidas pela autoridade pública.

Hely Lopes Meirelles conceitua como:

Meio constitucional posto à disposição de toda pessoa física e jurídica, órgão com capacidade processual, ou universalidade reconhecida por lei, para proteção de direito individual ou coletivo, líquido e certo, não amparado por habeas data e habeas corpus, lesado ou ameaçado de lesão, por ato de autoridade, se que categoria for e sejam quais forem as funções que exerça.⁶⁴

É neste sentido o disposto na Constituição Federal, em seu art. 5º, LXIX:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
(...)

⁶³ Ibid. p. 231.

⁶⁴ MEIRELLES, Hely Lopes; WALD, Arnoldo; MENDES, Gilmar Ferreira. **Mandado de Segurança e Ações Constitucionais**. São Paulo: Ed: Malheiros, 2011. p. 25-26.

LXIX - conceder-se-á mandado de segurança para proteger direito líquido e certo, não amparado por *habeas corpus* ou *habeas data*, quando o responsável pela ilegalidade ou abuso de poder for autoridade pública ou agente de pessoa jurídica no exercício de atribuições do Poder Público.⁶⁵

Além do amparo constitucional, encontra fundamento legal na Lei nº 12.016, de 7 de agosto de 2009, também conhecida como Lei do Mandado de Segurança, que versa no art. 1º:

Art. 1º Conceder-se-á mandado de segurança para proteger direito líquido e certo, não amparado por **habeas corpus** ou **habeas data**, sempre que, ilegalmente ou com abuso de poder, qualquer pessoa física ou jurídica sofrer violação ou houver justo receio de sofrê-la por parte de autoridade, seja de que categoria for e sejam quais forem as funções que exerça.⁶⁶

Portanto, para sua concessão, é fundamental o preenchimento de alguns requisitos, quais sejam: ação ou omissão de autoridade pública ou de particular exercendo atribuições do poder público; ilegalidade ou abuso de poder que venha a lesar ou ameaçar direito líquido e certo; não cabimento de *habeas corpus* ou *habeas data* no caso.

Analisando de forma mais ampla ambos os dispositivos, pode-se inferir que o ato lesivo não precisa necessariamente ser praticado por autoridade pública, bastando que seja um particular exercendo a atividade pública.

Ainda, não é necessário que o ato lesivo já tenha ocorrido, bastando que haja fundado receio da ilegalidade.

Interessante também destacar que o mandado de segurança pode ser individual ou coletivo, este último, com previsão e legitimidade para propositura também conforme o art. 5º da CF, em seu inciso LXX:

⁶⁵ BRASIL. **Constituição Federal (1988)**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 05 de novembro de 2017.

⁶⁶ BRASIL. **Lei nº 12.016/2009**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l12016.htm>. Acesso em: 05 de novembro de 2017.

LXX - o mandado de segurança coletivo pode ser impetrado por:

- a) partido político com representação no Congresso Nacional;
- b) organização sindical, entidade de classe ou associação legalmente constituída e em funcionamento há pelo menos um ano, em defesa dos interesses de seus membros ou associados;⁶⁷

Conclui-se, portanto, que o mandado de segurança é a ferramenta adequada para proteger direito líquido e certo diante de ato omissivo ou comissivo de autoridade, tendo sido muito utilizado para assegurar à pessoa com deficiência sua inscrição em concursos públicos, bem como o efetivo ingresso, por meio de nomeação, quando aprovado.

3.2 O MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

O Ministério do Trabalho e Emprego é um ministério do governo federal, que tem, dentre seus diversos objetivos, a promoção de políticas e diretrizes para geração de emprego e modernização das relações de trabalho. Também atua promovendo fiscalizações e aplicando sanções, visando combater o trabalho escravo, o trabalho infantil, o trabalho informal e promover medidas para garantir a segurança e saúde do trabalhador.

As Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, por meio da Auditoria Fiscal do Trabalho, têm legitimidade para realizar ações de fiscalização ao cumprimento da reserva de cargos para pessoas com deficiências ou reabilitadas.

Nestes casos, além de fiscalizar se há número suficiente de pessoas com deficiência ou reabilitadas nas empresas, cabe à Auditoria Fiscal do Trabalho coibir práticas discriminatórias, verificando se estão sendo garantidas condições de igualdade de oportunidades entre os empregados. Ainda, deve verificar a condição dos postos de trabalho, a fim de aferir se há necessidade de adaptação de mobiliários, equipamentos, dentre outros meios de eliminar barreiras ao trabalho.

⁶⁷ BRASIL. **Constituição Federal (1988)**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 05 de novembro de 2017.

Contudo, a atuação do MTE não consiste apenas em realizar fiscalizações, mas também em promover políticas a fim de conscientizar os empregados e empregadores acerca da necessidade de se promover a inclusão de deficientes no mercado de trabalho.

Neste contexto, promove o MTE, todo ano, o denominado “Dia D”. Trata-se de uma grande feira de empregos destinada às pessoas com deficiência e aos beneficiários reabilitados do INSS. No evento, estão presentes além dos representantes das empresas interessadas em cumprir com o percentual da cota, indivíduos em busca de emprego.

Basicamente para concorrer às vagas oferecidas, os candidatos devem comparecer com documentos de identificação, atestado médico comprovando a deficiência e carteira de trabalho – que por vezes pode ser emitida na ocasião.

Portanto, é indiscutível a relevância do referido evento e desta forma de atuação do MTE, uma vez que se mostra eficaz programa na busca da promoção, inclusão e acompanhamento dos indivíduos outrora desfavorecidos no mercado formal de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como exposto no presente estudo, a situação da pessoa com deficiência, em especial no que atine ao trabalho, tem mudado muito ao longo dos tempos. Outrora marginalizadas e vítimas de barbáries nas sociedades mais antigas, as pessoas com deficiência têm se tornado verdadeiros sujeitos de direito.

Boa parte dessa mudança é decorrente das duas grandes guerras mundiais que, não obstante terem ceifado a vida de milhares de pessoas, também deixaram outras tantas mutiladas e incapacitadas para o trabalho.

Os avanços legislativos que se iniciaram na Europa, em um período pós-guerra, inspiraram a edição de Convenções da Organização Internacional do Trabalho, visando a promoção de igualdade, vedando práticas discriminatórias, bem como objetivando a inclusão e reabilitação de pessoas com deficiência no trabalho.

Justamente dentro deste contexto, a legislação brasileira avançou, ainda que tardiamente, prevendo mecanismos de inclusão e de combate às práticas discriminatórias.

A Lei nº 8.213/91 passou a prever em seu artigo 93 a obrigação de que as empresas com determinados números de empregados preencham parte de seus quadros profissionais com pessoas com deficiência ou reabilitados da Previdência Social. Sem dúvidas o programa de cotas, para este caso em especial, é bastante efetivo e boa parte das empresas passou a contar com deficientes e reabilitados em seus quadros, contudo, ainda existe discriminação, desinformação e preconceito em outras tantas empresas, o que afasta determinados indivíduos do mercado de trabalho.

Além disso, a taxatividade da lei – que vale dizer, vem sendo flexibilizada pelos tribunais do nosso país – deixa de considerar condições específicas de determinadas empresas que, por vezes, por motivos alheios às suas vontades, não conseguem preencher o percentual rígido de que trata a lei, seja pela específica e restrita área de atuação da empresa, seja pela insuficiência de mão de obra disponível para região peculiar. Por tal motivo, por mais necessária que seja a existência das ações afirmativas, elas por si sós, não bastam.

Nesta seara, a legislação também prevê a contratação de pessoas com deficiência por meio de cooperativas sociais e por meio de contratos de aprendizagem, que são pontos muito positivos de nossa legislação.

Ademais, o acesso de pessoas com deficiência aos mais variados cargos do funcionalismo público também merece destaque, uma vez que a Lei nº 8.112/90 assegura ao portador de deficiência o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargos com atribuições compatíveis com sua deficiência, inclusive sendo resguardado percentual de vagas para estes indivíduos.

Portanto, pode-se constatar a evolução da legislação brasileira no tocante à inclusão das pessoas com deficiência, nas mais variadas formas, inspirados nos princípios da igualdade e da não discriminação, trazidos à tona pela Constituição Federal de 1988. Também se mostra extremamente necessária a presença das ações afirmativas em nosso ordenamento, para que se atinja este objetivo de inclusão.

Observa-se, pois, que a existência de leis com este intuito é evidente, contudo, estas carecem de efetiva aplicação.

Ademais, vale dizer que as alterações legislativas não são suficientes para que ocorra uma verdadeira inclusão das pessoas com deficiência em postos do trabalho, sendo necessária maior conscientização da sociedade acerca do potencial laborativo e da competência destes indivíduos para o desenvolvimento de determinadas tarefas. Além das leis, programas de políticas públicas são bastante eficientes no processo de inclusão de minorias, sendo que, inclusive, em alguns países europeus foram criados incentivos de ordem fiscal para os empregadores que contratam pessoas com deficiência, o que também poderia ser adotado no Brasil, alternativamente à obrigatoriedade do art. 93 da Lei nº 8.213/91.

O processo de conscientização poderá e deverá fazer com que os empregadores analisem a situação do obreiro portador de deficiência, analisando as suas competências e qualificações, a fim de incluir estes indivíduos em postos de trabalho adequados às suas limitações.

REFERÊNCIAS

ARAUJO, Luiz Alberto David. **Em busca de um conceito de pessoa com deficiência**. In: GUGEL, Maria Aparecida; COSTA FILHO, Waldir Macieira da; Lauro Luiz Gomes (Orgs.). *Deficiência no Brasil: uma abordagem integral dos direitos das pessoas com deficiência*. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. Ed. São Paulo: LTr, 2011.

BARROSO, Luiz Roberto. “Razoabilidade e isonomia no direito brasileiro”, in **Discriminação**. (Coord. Márcio Túlio Viana e Luiz Otávio Linhares Renault). São Paulo: LTR, 2000

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (1943)**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 29 de outubro de 2017.

BRASIL. **Constituição Federal (1988)**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 11 de setembro de 2017.

BRASIL. **Decreto nº 129/1991**. Convenção nº 159 da OIT. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0129.htm>. Acesso em: 05 de setembro de 2017.

BRASIL. **Decreto nº 3.298/1999**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 04 de outubro de 2017.

BRASIL. **Decreto nº 62.150/1968**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm>. Acesso em: 06 de setembro de 2017

BRASIL. **Lei Complementar nº 75/1993**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp75.htm>. Acesso em: 04 de novembro de 2017.

BRASIL. **Lei nº 7.853/1989**: Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm>. Acesso em: 10 de outubro de 2017.

BRASIL. **Lei nº 8.112/1990.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm>. Acesso em: 24 de outubro de 2017.

BRASIL. **Lei nº 8.213/1991** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 17 de outubro de 2017.

BRASIL. **Lei nº 9.867/1999.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9867.htm>. Acesso em: 22 de outubro de 2017.

BRASIL. **Lei nº 12.016/2009.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l12016.htm>. Acesso em: 05 de novembro de 2017.

BRASIL. **Lei nº 13.146/2015.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em: 04 de setembro de 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (10ª Turma), **Ação Civil Pública. Cotas para aprendizes e portadores de necessidades especiais e reabilitados.** Recurso Ordinário (0001053-88.2011.5.01.0224), Recorrente: Mahle Hirschvogel Forjas S.A. Recorrido: Ministério Público do Trabalho. Relator: Célio Juacaba Cavalcante. Data da publicação: 21 de outubro de 2013. Disponível em: <<http://bd1.trt1.jus.br/xmlui/bitstream/handle/1001/530464/00010538820115010224%2325-11-2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Acesso em: 03 de dezembro de 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (3ª Turma). **Ação civil pública. Cota de vagas para pessoas reabilitadas ou portadoras de deficiência. Inexistência de resistência injustificada ao cumprimento da lei.** Recurso Ordinário (00290-2013-140-03-00-5). Recorrentes: Ministério Público do Trabalho e Construtora R. Fonseca LTDA. Recorridos: os mesmos. Relator: César Machado. Data de Publicação: 13 de agosto de 2014. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/consulta/redireciona.htm?pldAcordao=1109509&acesso=acfde574d7b12178cf8b4f956b818f8e>> Acesso em: 03 de dezembro de 2017.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho (2ª Turma). **Agravo de Instrumento - Recurso de Revista - infração administrativa - multa - não preenchimento das vagas destinadas a portadores de deficiência.** Agravo de Instrumento em Recurso de Revista (220600-66.2007.5.02.0023) Agravante: União (PGU). Agravado: Omint Serviços de Saúde LTDA. Relatora: Maria das Graças Silvano Dourado Laranjeira. Data de publicação: 28 de novembro de 2012. Disponível em: <http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:tribunal.superior.trabalho;turma.2:acordao;airr:2012-11-28;220600-2007-23-2-0>. Acesso em: 08 de dezembro de 2017.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e teoria da Constituição**. 3. Ed. Coimbra: Almedina, 1998.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryan. **Acesso à Justiça**. Tradução Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Fabris Editora, 1988.

Consultor Jurídico. **TST pacifica questão do preenchimento de cota de pessoas com deficiência**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2016-jun-06/tst-pacifica-questao-preenchimento-cota-deficientes>>. Acesso em: 02 de dezembro de 2017.

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

CRUZ, Álvaro Ricardo Souza. **O Direito à Diferença**. Belo Horizonte: Del Rey, 2005.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. – 6. ed. – São Paulo: LTr, 2007.

_____. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. Revista de Direito e Garantias Fundamentais - nº 2, 2007.

GOMES, Joaquim Benedito Barbosa. **Ação afirmativa e princípio da igualdade: O direito como instrumento de transformação social: a experiência dos EUA**. Rio de Janeiro: Renovar. 2001.

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

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Ação Civil Pública**. São Paulo: LTr, 2001.

LOPES, Glaucia Gomes Vergara. **A inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho: a efetividade das leis brasileiras**. São Paulo: LTr, 2005.

MEIRELLES, Hely Lopes; WALD, Arnoldo; MENDES, Gilmar Ferreira. **Mandado de Segurança e Ações Constitucionais**. São Paulo: Malheiros, 2001.

MELLO, Celso A. Bandeira. **Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade**. 3.ed. São Paulo: Malheiros, 1993.

MORAES, Maria Celeina Bodin de. **O Conceito de dignidade humana: substrato axiológico e conteúdo normativo**. In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). **Constituição,**

Direitos Fundamentais e Direito Privado. 3ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2006.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. “Proteção Jurídica ao Trabalho dos Portadores de Deficiência”, in **Discriminação**. (Coord. Márcio Túlio Viana e Luiz Otávio Linhares Renault). São Paulo: LTR, 2000.

SÉGUIN, Elida. “Justiça é diferente de direito”, in **O Direito do Deficiente** (org. Cinthia Robert) Rio de Janeiro: Lumen Juris, 1999.