

VANESSA MARTINI

**A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO FORMAL DE
TRABALHO: POR UMA SOCIEDADE QUE ACEITE AS DIFERENÇAS**

**CURITIBA
2006**

VANESSA MARTINI

**A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO FORMAL DE
TRABALHO: POR UMA SOCIEDADE QUE ACEITE AS DIFERENÇAS**

Monografia apresentada ao Curso de Direito,
Faculdade de Direito da Universidade Federal
do Paraná, como requisito parcial à obtenção
do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Professora Titular Doutora Aldacy
Rachid Coutinho

**CURITIBA
2006**

TERMO DE APROVAÇÃO

VANESSA MARTINI

A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO FORMAL DE
TRABALHO: POR UMA SOCIEDADE QUE ACEITE AS DIFERENÇAS

**Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de
Bacharel em Direito no Curso de Direito, Faculdade de Direito da Universidade
Federal do Paraná, pela seguinte banca examinadora:**

Orientadora:

Prof^a. Dra. Aldacy Rachid Coutinho

Prof Doutor Célio Horst Waldruff

Prof. Doutor Wilson Ramos Filho

Curitiba, 23 de Outubro de 2006.

“Não se amoldem ao padrão deste mundo, mas transforme-se pela renovação da sua mente, para que sejam capazes de experimentar e comprovar a boa, agradável e perfeita vontade de Deus”

Romanos 12:2

AGRADECIMENTOS

A Deus, Pai amoroso e fiel, pela capacitação e cuidado pessoal com cada detalhe da minha existência,

Aos meus pais, pelo auxílio, incentivo e amor incondicional,

À minha avó, Helena Rocha, por suas orações e suporte estrutural dado a mim, sem o qual essa monografia não teria o mesmo resultado,

A Guilherme Guimarães Ferreira, por sua paciência e compreensão nos meus momentos de tensão neste trabalho, pelas correções, apoio e amor,

À Marilene Rogowski, por sua amizade de irmã e apoio nos momentos mais difíceis da minha vida,

À Dra Thereza C. Gosdal, pelo auxílio bibliográfico e orientações voltadas a prática,

À Prof^a Aldacy, pelas orientações, ajuda nos encaminhamentos das entrevistas e, principalmente, pelo exemplo de profissional, que demonstra entusiasmo no que faz,

A todos do projeto SAJUP (Serviço de Assessoria Jurídica Universitária Popular) pela sensibilização com relação à busca dos direitos dos excluídos,

A Deividi Cresto pelo acompanhamento nos mais diversos momentos e pela ajuda com material para este trabalho,

À Priscila Pontinha, por nossas aventuras na busca de entrevistas e informações para esse trabalho,

A Gustavo Guimarães Ferreira, pela ajuda na tabulação dos dados e confecção dos gráficos,

A todos aqueles que, de alguma forma, contribuíram para essa pesquisa.

SUMÁRIO

RESUMO.....	V
Introdução.....	1
CAPÍTULO I: EM BUSCA DE UM CONCEITO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA ...	4
1.1 PERSPECTIVAS HISTÓRICAS.....	4
1.2 EXPLICAÇÃO QUANTO À TERMINOLOGIA ADOTADA:	6
1.3 DIFICULDADES DE CONCEITUAÇÃO E PROPOSTAS.....	9
CAPÍTULO II: A PESSOA COM DEFICIÊNCIA EM UM MUNDO INCAPACITANTE	16
.....	16
2.1 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E O ESTIGMA DA INCAPACIDADE.....	16
2.2 AÇÕES AFIRMATIVAS COMO FORMA DE COMBATER A DISCRIMINAÇÃO	20
.....	20
2.2.1 A LEI ORGÂNICA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL E O PAPEL	23
SOCIALIZADOR DO TRABALHO: CONTRADIÇÕES E PERSPECTIVAS	23
2.3 AS COTAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E A CONSTITUIÇÃO	29
FEDERAL	29
CAPÍTULO III: INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO	37
FORMAL DE TRABALHO: TEORIA E PRÁTICA	37
3.1 A atuação do Ministério Público do Trabalho:	37
3.1.1 Audiência Pública:	40
3.1.2 Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta:	42
3.2 Agência do Trabalhador	51
3.3 Delegacia Regional do Trabalho	53
3.4 Dados estatísticos das empresas.....	54
3.5 Por uma sociedade que aceite as diferenças	56
Considerações Finais:	58
Bibliografia:	61
ANEXO I: Entrevista Ministério Público do Trabalho PRT 9ª Região.....	66
ANEXO II: Entrevista Agência do trabalhador Curitiba-Pr.....	72
ANEXO III: Entrevista Delegacia Regional do Trabalho.....	74
ANEXO IV: DADOS EMPRESAS	77

RESUMO

A pessoa com deficiência foi encarada de diversas formas ao longo da história. Desde uma abordagem de extermínio das pessoas com alguma anormalidade em alguns povos da Antiguidade, passando por uma visão assistencialista, de manutenção das pessoas com deficiência em instituições isoladas, até a abordagem de inclusão e igualdade de oportunidades. Em que pese o fato de que atualmente nem o conceito de “pessoa com deficiência” é pacífico, adotamos uma definição para fins de cotas no mercado de trabalho, através das especificações do Decreto 3298/99 e da abordagem da pessoa com deficiência como alguém capacitado ao trabalho através de um processo de habilitação ou reabilitação. Com isso, a ação afirmativa de cotas para pessoas com deficiência nas empresas com cem ou mais empregados, instituída pela Lei 8213/91, pode ser melhor fiscalizada. Tal ação afirmativa está em consonância com nosso sistema constitucional, bem como é forma de rompimento com estigmas como o da improdutividade dessas pessoas. Assim, defende-se o papel socializador do trabalho no caso das pessoas com deficiência, vez que isso proporciona a possibilidade de convívio com o diferente em nossa sociedade. Portanto, há de se rever políticas que criem óbices à essa inclusão como a questão do benefício assistencial e das cotas terceirizadas. Há diversas entidades que têm buscado a efetivação dessas cotas, tais como o Ministério Público do Trabalho, a Agência do Trabalhador e a Delegacia Regional do Trabalho. Ambas têm uma abordagem de cumprimento do percentual exigido através do diálogo e conscientização do empresariado para que haja real inclusão das pessoas com deficiência na rotina da empresa.

Palavras chave: pessoa com deficiência – ação afirmativa – inclusão social

Introdução

A situação da pessoa com deficiência na sociedade atual não pode ser analisada sem conhecer sua trajetória histórica. A luta pela previsão e efetivação dos direitos da pessoa com deficiência tem avançado, porém ainda há um caminho a percorrer. Da denominação de inválidos ou desvalidos¹ tida inicialmente em nossos diplomas legais até a abordagem da capacidade e produtividade, muitas mudanças ocorreram.

O presente estudo se preocupou em focar na questão do trabalho da pessoa com deficiência como forma de inclusão dessa na sociedade. Todavia, ressalta-se que não se pode deixar de lado outros elementos necessários à inclusão. Um dos principais elementos, inclusive discutido na 1ª Conferência Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência², é a acessibilidade.

Dessa forma, não se pode ver o direito ao trabalho da pessoa com deficiência como algo isolado e estanque, vez que o acesso arquitetônico bem como a escolarização, entre outros, são fatores relacionados. A abordagem enfocada na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho aqui exposta se dá pela necessidade de delimitação do tema a ser estudado, tendo a consciência de que, sem os demais elementos supra mencionados, tal acesso ficará, no mínimo, comprometido.

A escolha do presente tema se deu em virtude do acompanhamento dos Procedimentos Investigatórios junto ao Ministério Público do Trabalho da Nona Região, principalmente no Núcleo de Combate à Discriminação, através de estágio junto à Procuradoria. Essa realidade despertou nosso interesse principalmente por visualizar saídas e perceber o quanto o Direito pode ser instrumento de efetivação da igualdade material.

O tema se coloca como de grande relevância, vez que, no período atual, há largas discussões sobre a necessidade de inclusão da pessoa com deficiência,

¹ Expressão adotada pela Constituição de 1934, art. 138, a.

² Essa Conferência ocorreu entre os dias 12 a 15 de maio de 2006 e teve como tema: Acessibilidade: você também tem compromisso. O evento reuniu cerca de mil e cem pessoas de todo o Brasil. Nesse sentido também ressaltamos o avanço da Lei Lei 10.098/00, que dispõe sobre normas gerais e critérios básicos para a acessibilidade das pessoas com deficiência.

citando como exemplo a Campanha da Fraternidade sobre essa questão³.

A sociedade tem despertado para a questão da inclusão e tem buscado informações, quebrando certos preconceitos. No ambiente empresarial a inclusão tem gerado quebra de estigmas de improdutividade e rompido com a idéia da pessoa com deficiência como alguém que deve ser passível de caridade.

Outro motivo para levantar esse tema é a necessidade de conviver com o diferente. Isso trás pluralidade à sociedade e conhecimentos novos para nossos relacionamentos interpessoais.

Ainda há muitos mitos com relação à pessoa com deficiência, por isso buscou-se abordar o tema sem um viés assistencialista ou piegas de protecionismo, mas sim, com uma abordagem da pessoa com deficiência como alguém produtiva, capaz e que necessita de oportunidades.

Também se buscou uma abordagem relacionada com a prática, através de entrevistas com diversos órgãos que tratam da questão, tais como a Delegacia do Trabalho, Agência do Trabalhador e Ministério Público. Tal pesquisa assim realizada só nos motivou ainda mais no estudo do tema, pois provocou uma aproximação da teoria com a realidade cotidiana.

A divisão metodológica se deu em três momentos. No primeiro capítulo procurou-se apresentar um panorama geral das diversas perspectivas históricas com relação à pessoa com deficiência, ou seja, as diversas abordagens que se teve (e muitas vezes ainda se tem) com relação à essas pessoas. No mesmo capítulo traçaram-se linhas definidoras de quem é considerada pessoa com deficiência, incluindo diversas discussões a respeito do tema que, obviamente, não se restou esgotado.

No segundo capítulo foi trazido o conceito de estigmas na abordagem com relação à deficiência e mercado de trabalho, procurando aplicá-lo na própria fundamentação da ação afirmativa das cotas para pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho.

Por fim, realizou-se um estudo através de entrevistas e dados estatísticos com relação ao que vem sendo feito para efetivação das cotas, bem como qual tem

³A referida campanha tem como tema: Fraternidade e Pessoas com Deficiência e o lema: "Levanta-te, vem para o meio" enfocando a necessidade de inclusão.

sido o papel de várias entidades. Também refletiu-se sobre qual tem sido o resultado dessa obrigatoriedade e seus reflexos nas empresas com cem ou mais empregados. Buscou-se, assim, um estudo que não se distanciasse da realidade e, aproximando-se dela, buscasse refletir sobre esses fatos do cotidiano.

Deve-se esclarecer que não será abordada a inclusão da pessoa com deficiência ao trabalho através do concurso público, nem sob o regime “celetista”. Isso porque se percebeu, ao longo desta monografia, que não seria possível tal análise em virtude da necessidade de delimitação do tema.

CAPÍTULO I: EM BUSCA DE UM CONCEITO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A tarefa de definir pessoa com deficiência não se mostra simples, nem tampouco pacífica na doutrina. Confirma tal afirmação as diferentes abordagens que vêm sofrendo o termo ao longo da história. Assim, para que se busque um conceito de pessoa com deficiência, primeiro serão analisados alguns aspectos históricos para então serem traçadas linhas definidoras.

Cumprido salientar que o objetivo do presente capítulo não é dar uma definição médica nem tampouco diferenciadora dos diversos tipos de deficiência⁴, mas sim traçar alguns contornos teóricos para fins de enquadramento no sistema de cotas para pessoas com deficiência no mercado do trabalho.

Ressalta-se também que não se pretende esgotar o tema, uma vez que muitos são os conceitos dados pela legislação e doutrina; na maioria das vezes, no caso concreto, não chegando a um consenso sobre quem pode ser considerada pessoa com deficiência.

1.1 PERSPECTIVAS HISTÓRICAS

As pessoas com deficiência foram encaradas de diferentes formas historicamente. Isso não significa que em cada período histórico haja apenas uma maneira da sociedade ver a pessoa com deficiência, mas que houve formas que prevaleceram em certas épocas, o que será demonstrado a seguir.

Na Antigüidade, muitos povos viam a pessoa com deficiência como alguém que não deveria viver, pois encaravam a incapacidade como uma punição⁵. Os hebreus não permitiam que portadores de deficiência realizassem atividades religiosas, pois acreditavam que a incapacidade derivava de algum pecado. Da mesma forma, os pais na Roma Antiga estavam autorizados a matar os filhos que apresentassem alguma dificuldade⁶. Em Esparta, as crianças eram examinadas pelo

⁴ Para uma definição médica dos diversos tipos de deficiência consultar Cadernos do Ministério Público do Paraná, abril/jul de 2004, v. 7, n 2, p. 1-15.

⁵ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. *Seminário Internacional sobre todas as formas de discriminação no trabalho*. Brasília, DF, 15 e 16 de maio de 2000.

⁶ Na Lei das XII Tábuas estava previsto: tábua IV: que o filho nascido monstruoso seja morto imediatamente; II – que o pai tenha sobre o filho direito de vida e morte.

Estado ao nascer e só sobreviveriam se este as julgasse fortes o suficiente.⁷

Na Idade Média, propagou-se o modelo assistencialista, uma vez que os senhores feudais amparavam as pessoas com alguma incapacidade física ou mental em lugares protegidos. Tal modelo é o que a doutrina chama de paradigma da institucionalização, ou seja, criam-se lugares (instituições e hospitais, por exemplo) específicos para os cuidados das pessoas com deficiência. Nesse sentido, esclarece BEVERVANÇO que:

[Na Idade Média] as instituições de atendimento foram se multiplicando, eram realizadas campanhas para arrecadar fundos para manutenção delas e, mais tarde, o auxílio técnico disponível na época das universidades, tendo tomado grande importância e se especializando, por assim dizer, com a hanseníase que assolou toda a Idade Média, pois foram criados hospitais próprios para os doentes desse mal – os famosos leprosários – e tantas outras epidemias que se disseminaram então.⁸

Com exemplo dessa abordagem que prevaleceu na Idade Média tem-se o aprofundado estudo de MARQUES DA SILVA, explicando que:

No Ocidente europeu hospitais continuaram sendo organizados graças à iniciativa e a contínua ação de segmentos da Igreja Católica, tendo as ordens monásticas dado uma relevante contribuição, pois a experiência dos religiosos enclausurados em tratar seus irmãos feridos ou doentes, bem como os pobres e desvalidos portadores de sérias limitações físicas, passou a ser um verdadeiro modelo. Era já resultado de uma experiência multi-secular desenvolvida por mosteiros espalhados pela Europa e pelo Oriente Médio, além daqueles localizados na África.⁹

Essa visão assistencialista, de isolamento dos doentes e de pessoas com deficiência, foi se modificando e é no Renascimento que o modelo é mais voltado à integração dessas pessoas ao meio social.¹⁰ “Uma percepção da realidade daquela época sob a ótica científica derrubou o piegas estigma social que influenciava o tratamento das pessoas com deficiência, e na busca racional de sua integração promulgaram-se várias leis.”¹¹

Na Idade Moderna, principalmente após 1789, houve um avanço nos instrumentos de adaptação para a pessoa com deficiência como cadeiras de rodas e

⁷ OLIVEIRA, Moacyr de. *Deficientes: sua tutela jurídica*, p. 13. Também afirma o autor que, caso essas crianças fossem consideradas disformes ou fracas seriam atiradas de um cume de 2.400m de altitude.

⁸ BEVERVANÇO, Rosana Beraldi. *Da exclusão à igualdade: direitos da Pessoa com deficiência*, p. 23.

⁹ SILVA, Otto Marques da. *A Epopéia Ignorada*. São Paulo: CEDAS, 1986. p. 203.

¹⁰ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. *O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o Direito do Trabalho, uma ação afirmativa*, p. 74.

¹¹ FONSECA. Ricardo Tadeu Marques da. *Idem*. *Ibidem*.

o sistema Braille.¹²

No século XIX há também um maior despojamento com relação às superstições com relação às deficiências, ou seja, desvincula-se a deficiência dos elementos sobrenaturais de pecado ou credices para uma abordagem mais racional e prática.

Segundo BEVERVANÇO é no século XX que há um grande progresso com relação à pessoa com deficiência, tanto com relação à educação quanto com relação à medicina.¹³

No final da década de 40, em consequência da Segunda Guerra Mundial, a sociedade volta-se ainda mais às necessidades de adaptação para o trabalho para a pessoa com deficiência. Isso porque havia um déficit de mão de obra por conta das inúmeras mortes da principal classe economicamente ativa da época e por grande quantidade de mutilados de guerra.

Em 1975 a ONU edita a Declaração dos Direitos da Pessoa com Deficiência e o ano de 1981 é firmado como o Ano Internacional das Pessoas Portadoras de Deficiência.

Em 1983, através da Convenção nº 159¹⁴ da Organização Internacional do Trabalho (OIT), houve uma melhor abordagem do tema. Fala-se então do chamado paradigma dos suportes, no qual a sociedade é quem deve dar oportunidades para que haja inclusão da pessoa com deficiência, possibilitando acesso e condições de trabalho.

1.2 EXPLICAÇÃO QUANTO À TERMINOLOGIA ADOTADA:

Com relação às terminologias, historicamente também ocorreram diversas mudanças. Inicialmente se falava em *inválidos*, *incapacitados*, *aleijados* e até *excepcionais*, termos discriminatórios e que atentam contra a dignidade das

¹² FONSECA. Ricardo Tadeu Marques da. Idem. Ibidem.

¹³ BEVERVANÇO, Rosana Beraldi. Obra citada, p. 26.

¹⁴ A Convenção em seu artigo 7 prevê que : As autoridades competentes deverão adotar medidas para proporcionar e avaliar os serviços de orientação e formação profissional, colocação, emprego e outros semelhantes, a fim de que as pessoas deficientes possam obter e conservar um emprego e progredir no mesmo; sempre que for possível e adequado, serão utilizados os serviços existentes para os trabalhadores em geral, com as adaptações necessárias.

pessoas. São termos usados, por exemplo, no Brasil, pela Constituição de 1934¹⁵ (*desvalido*) e pela Emenda Constitucional nº 1 de 1969 (*excepcional*)¹⁶. A Emenda Constitucional nº 12 de 1978 da Constituição de 1967 usa o termo deficientes, assegurando os seguintes direitos:

artigo único - É assegurado aos **deficientes** a melhoria de sua condição social e econômica especialmente mediante:

I - educação especial e gratuita;

II - assistência, reabilitação e re inserção na vida econômica e social do país;

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

IV - possibilidade de acesso a edifícios e logradouros públicos.

(grifos nossos)

Manoel Gonçalves FERREIRA FILHO, ao comentar esse artigo, expõe que a definição de deficiente seria "todos os que estejam privados da condição física e mental reconhecida como normal ao homem"¹⁷. Mais adiante ele explica que seria alguém que estaria aquém da normalidade.

Até 1960 ainda se usava muito o termo deficiente, defeituoso ou ainda excepcional. É após 1981, com a atuação dos movimentos sociais, que se passa a usar o termo *pessoas deficientes* atribuindo-se o valor pessoa àqueles com algum tipo de deficiência.¹⁸

Atualmente, os termos mais utilizados são: pessoas com deficiência ou pessoas portadoras de deficiência. Aquele aprovado pelos movimentos sociais¹⁹ e este usado por grande parte das legislações sobre o tema²⁰.

Sendo assim, opta-se no presente trabalho pelo termo pessoa com deficiência. No entanto, antes de se analisar a presente opção, convém ser refutado

¹⁵ Art 138 - Incumbe à União, aos Estados e aos Municípios, nos termos das leis respectivas:

a) assegurar amparo aos desvalidos, criando serviços especializados e animando os serviços sociais, cuja orientação procurarão coordenar; Constituição de 1934.

¹⁶ Art. 174, § 4º Lei especial disporá sobre a assistência à maternidade, à infância e à adolescência e sobre a educação de excepcionais.

¹⁷ FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. *Comentário a Constituição Brasileira de 1967, incluindo a Emenda nº 1 de 1969*. p. 87.

¹⁸ Cadernos do Ministério Público do Paraná. v. 7 n. 2 abril/jun de 2004, p. 3.

¹⁹ Como exemplo citamos a ONG Instituto Meta Social : "O Instituto MetaSocial é uma organização não-governamental sem fins lucrativos direcionada para o desenvolvimento de projetos de informação e busca de parcerias junto as empresas, visando a inclusão da pessoa com deficiência.

Usando a força da mídia de forma positiva e dinâmica, o Instituto vem realizando e participando de campanhas/eventos com o objetivo único de informar a sociedade sobre as potencialidades e capacidades dessas pessoas. A cada ação, uma onda de conscientização vai se formando, permitindo que novos espaços sejam conquistados", retirado do site www.metasocial.org.br, acesso em 06/07/06.

²⁰ Tais como Lei 8213, 7859/89 e Decreto 3298/99.

o uso de termos como *deficiente*, *pessoa deficiente*, *pessoa portadora de deficiência* ou *pessoa com necessidades especiais*.

Julgam-se expressões como *deficiente* ou *pessoa deficiente* termos preconceituosos e que valorizam mais a incapacidade do que a própria pessoa. Também não se considera conveniente a expressão *pessoa portadora de deficiência* uma vez que essa expressão trás consigo a idéia da deficiência como algo anexo, que se pode portar ou não. Por isso concorda-se com FIGUEIREDO no sentido de que: “se o verbo portar significa ‘carregar consigo’, é paradoxal a idéia de ‘carregar consigo’ uma ausência”²¹.

Também não será utilizada a expressão *pessoa com necessidades especiais* por se entender que esta é expressão muito genérica, pois pode abranger outros grupos como idosos e gestantes. No dizer de BEVERVANÇO, a referida expressão trás um preconceito positivo que pode contribuir para um eterno ciclo de protecionismo excludente.²² Isso porque essa expressão acaba sendo um eufemismo, deixando de lado um fato: a deficiência. Outrossim, a expressão é mais usada na área educacional, não sendo conveniente usá-la neste trabalho.

Obviamente, refutam-se expressões como *indivíduos de capacidade reduzida* ou *minorados* usadas mais freqüentemente em outras épocas como no artigo clássico de Nair Lemos GONÇALVES²³ pela evidente conotação pejorativa e preconceituosa dos termos.

Dessa forma, a expressão *pessoa com deficiência* se mostra a mais adequada por ressaltar a pessoa e não trazer a idéia da deficiência como algo que se porta e sim que está na pessoa. Além disso, essa é a expressão internacionalmente aceita, bem como a mais comumente adotada pelos movimentos sociais e ONGs que trabalham com o tema.

Porém, deve ficar claro que as mudanças terminológicas não podem ser um fim em si mesmas, ou seja, “enquanto a sociedade e os governantes acreditarem que, com mera mudança de terminologia fazem-se progressos, mudaremos nomes

²¹ FIGUEIREDO, Guilherme José Purvim de. *A Pessoa com deficiência e o princípio da igualdade de oportunidades no direito do trabalho*. In: Direitos da Pessoa com deficiência. Advocacia Pública e Sociedade ano 1 nº 1, 1997, p. 48.

²² BEVERVANÇO, Rosana Beraldi. Obra citada, p. 11.

²³ GONÇALVES, Nair Lemos. *Ingresso de indivíduos de capacidade limitada no Serviço Público*. Revista da Faculdade de Direito, 1962, vol. LVII.

(...) mas os problemas continuarão os mesmos”²⁴. Resta, então, juntamente com a utilização de termos mais adequados, buscar-se a efetivação da dignidade humana dessas pessoas.

1.3 DIFICULDADES DE CONCEITUAÇÃO E PROPOSTAS

Além das diversas abordagens que se pode detectar através da análise histórica; atualmente, ainda há divergência quanto à conceituação de pessoa com deficiência.

Em uma pesquisa realizada com cinquenta e cinco entidades de formação profissional, perguntando o que caracterizaria uma pessoa com deficiência, obtiveram-se as seguintes linhas de respostas:

R1. É uma pessoa que possui algumas **limitações** de ordem física, mental ou sensorial, sendo que apenas essa limitação a faz ser diferente de pessoas julgadas “normais”.

R2. É, antes de tudo, uma “pessoa”, que tem, entre seus atributos pessoais, **falha** em alguma das áreas visual, motora, auditiva, mental ou em mais de uma dessas áreas.

R3. É aquela que apresenta **perda ou diminuição da capacidade**: intelectual (DM), motora (DF), auditiva (DA), visual (DV) com conseqüente falha na adaptação às demandas da sociedade. Quando há dois tipos de deficiência associados, define-se como deficiência múltipla.

R4. Conceitua-se o deficiente como a pessoa cuja eficiência não lhe permite desempenhar as atividades globais ou específicas.²⁵ (grifos nossos)

Percebe-se que, mesmo entre essas entidades, não há uma definição homogênea do termo. O traço comum é a questão de definir o termo usando expressões como limitação, falha, perda ou diminuição e incapacidade.

Esse tipo de definição apresenta um problema ressaltado por Luiz Alberto David ARAUJO, no sentido de que:

a falha, a falta, não se situa no indivíduo, mas em seu relacionamento com a sociedade.

O indivíduo portador de deficiência quer por falta, quer por excesso sensorial ou motor, deve apresentar dificuldades para seu relacionamento social.

O que define a Pessoa com deficiência não é a falta de um membro nem a visão ou audição reduzidas. O que caracteriza a Pessoa com deficiência é a dificuldade de se relacionar, de se integrar na sociedade.²⁶ (grifos nossos)

²⁴MAZZILLI, Hugo Nigro. *A defesa dos interesses difusos em juízo: meio ambiente, consumidor, patrimônio cultural, patrimônio público e outros interesses*, p. 570.

²⁵CARREIRA, Dorival. *A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho*. EAESP-FGV, p. 5.

²⁶ARAUJO, Luiz Alberto David. *A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência*. 3 ed. Brasília, 2003, p. 23 e 24.

Assim, a deficiência se daria com relação à atividade e não estaria no indivíduo em si. O autor supra citado exemplifica dizendo que as deficiências mentais leves podem não ser percebidas em uma comunidade simples, porém causariam exclusão e, dessa forma, restariam caracterizadas como deficiência, em uma comunidade científica²⁷. Dessa forma, essa abordagem vai além dos aspectos meramente biológicos, não focando somente na deficiência em si, mas também na relação do indivíduo com a sociedade.

Para melhor análise da questão da definição de pessoa com deficiência, faz-se necessário considerar como se tem tratado a conceituação em diversos diplomas normativos, como procura-se demonstrar a seguir.

A Convenção 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 1983, em seu artigo 1º define:

1. Para efeito 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.²⁸(grifos nossos)

Assim, segundo a definição dada pela Convenção, a pessoa com deficiência fica caracterizada pela exclusão ao mercado de trabalho por algum aspecto aquém de caráter físico ou mental, ou seja, o referido diploma normativo coloca um conceito funcional. O problema de tal conceito, explicitado por ARAUJO é que nem sempre a exclusão se dá por um aspecto "aquém", mas também pode se dar por algo "além", por exemplo, os superdotados.²⁹

A Convenção da Guatemala³⁰, realizada em maio de 1999, denominada *Convenção Interamericana para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra Pessoas Portadoras de Deficiência* adotou a seguinte definição:

o termo deficiência significa uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que **limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades**

²⁷ ARAUJO, Luiz Alberto David. *A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência*, p. 24.

²⁸ Essa Convenção foi aprovada pelo Decreto Legislativo 51, de 15 de agosto de 1989 e promulgada pelo Decreto nº 129, de 22 de maio de 1991.

²⁹ Na minuta do substitutivo ao Estatuto da Pessoa com Deficiência – PLS 06/03 os superdotados são enquadrados como deficientes: §1º do art. 2º “Para efeitos da presente lei equipara-se pessoa superdotada à pessoa com deficiência, sendo superdotada a pessoa que apresenta notável desempenho e elevada habilidade de natureza intelectual, física, social e de liderança em uma ou mais áreas da atividade humana”.

³⁰ Essa Convenção foi ratificada pelo Brasil através do Decreto Legislativo nº 198 de 13 de junho de 2001 e promulgada pelo Decreto nº 3956 de 08 de outubro de 2001.

essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social.³¹ (grifos nossos)

Essa Convenção, ao contrário da Convenção 159, trás uma definição mais geral, não tão ligada à questão do trabalho, enfocando as atividades da vida diária como sinalizador da deficiência.

Há ainda outras Convenções e Declarações Internacionais como a Declaração da Salamanca de junho de 1994 que enfoca a questão da educação, a Declaração de Washington (1999), de Montreal (2001), de Madri, Sapporo e Caracas (2002).³²

No Brasil, a Constituição Federal atual, desde 1988 (seguindo o desenvolvimento das Constituições anteriores supra citadas) já falava em portador de deficiência e a lei 8213/91 já previa cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, porém nem nossa Carta Magna nem a legislação ordinária davam critérios para dizer quem era considerada pessoa com deficiência. É com o Decreto 3298/99 que se estabeleceu o enquadramento para fins de cotas no mercado de trabalho.

O Decreto afirma que deficiência é “toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desenvolvimento de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.”³³ Além disso, o referido diploma legal diferencia os diversos tipos de deficiência para fins de cotas no mercado de trabalho.

Vale ressaltar que o Decreto se preocupou em trazer um conceito “técnico-médico” da deficiência o que, muitas vezes, trás algumas dificuldades no campo jurídico. Isso porque “nem sempre o termo ‘deficiente’ tem significado idêntico para Medicina e para o Direito. Este está mais preocupado com as conotações sociais e

³¹ ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS – OEA. Convenção Interamericana para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra Pessoas Portadoras de Deficiência. Guatemala, maio de 1999. A Convenção foi promulgada pelo Decreto Legislativo 3956/01.

³² Para uma análise mais detalhada de cada Declaração ou Convenção consultar GUGEL, Maria Aparecida. *Pessoas com Deficiência e o Direito ao concurso Público*. p. 29 e 30.

³³ Artigo 3º, I do Decreto 3298/99. O decreto também diferencia deficiência permanente e incapacidade. Aquela seria “ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir a recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos”. Esta seria “uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a Pessoa com deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade exercida.

culturais do problema do que com suas manifestações patológicas”.³⁴ Mesmo considerando essa questão, é na medicina que o Decreto se baseia para dizer quem é o destinatário da norma, ou seja, embora não seja do campo do Direito a caracterização das diversas formas de deficiência, tal definição médica é necessária para aplicação das cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Para fins de ação afirmativa, como é o caso do sistema de cotas para deficientes, mostra-se necessário um conceito técnico-médico sob pena de acabarem sendo privilegiadas pessoas que não se encontram em situação de exclusão.

Em sentido contrário, há o posicionamento de BEVERVANÇO afirmando que usar uma definição meramente técnica mais gera exclusão do que inclusão, uma vez que pode deixar de fora pessoas que se enquadrariam nas cotas por muito pouco, *in verbis*:

(...) sempre se defendeu a idéia de que o legislador não deveria definir o que é deficiência tecnicamente, porque além do constante avanço da ciência isso pode gerar muita injustiça, pois alguém poderá ser excluído da tutela legal especial por décimos, frações ou poucos graus, o que ao longo da vida do indivíduo eventualmente acarretou exclusões, dificuldade de acesso ao ensino, inabilitação para o trabalho e assim por diante, mas quando diante da lei, poderá ser considerada uma pessoa dita normal ou nos termos do Decreto ‘dentro do padrão normal para o ser humano’. Em razão disso, entende-se, que é necessário **sempre associar ao conceito legal o conceito doutrinário para (...) propiciar interpretação benéfica ao indivíduo e favorecer uma justa contextualização na realidade social a que pertence.**³⁵ (grifos nossos)

Em que pese as considerações feitas pela autora, não se pode deixar de considerar o avanço que o Decreto trouxe, pois, antes desta regulamentação, pouco se podia exigir das empresas com cem ou mais empregados,³⁶ uma vez que estas colocavam trabalhadores diabéticos ou com miopia leve considerando-os como pessoa com deficiência. O Decreto fez com que a fiscalização fosse mais eficiente e se pudessem cobrar efetivamente as cotas nas empresas.³⁷

³⁴ BENJAMIM, Antonio Herman de Vasconcelos. *A Tutela das Pessoas Portadoras de Deficiência pelo Ministério Público*, p. 16 e 17.

³⁵ BEVERVANÇO. Rosana Beraldi. Obra citada, p. 09.

³⁶ Apesar do Ministério Público do Trabalho 9ª Região já ter procedimentos investigatórios datados de 1997, porém geralmente esses PIs eram arquivados. Tal questão foi amplamente discutida na Audiência Pública realizada pelo Ministério Público do Trabalho PRT 9ª região com mais de cento e cinquenta empresas de Curitiba em 31 de março de 2006, no Canal da Música.

³⁷ Nesse sentido a jurisprudência: “AÇÃO CIVIL PÚBLICA. LEI Nº 8213/91, ART. 93. Neste aspecto, em seu recurso de revista, **a reclamada sustenta que o dispositivo legal que estabelece que as empresas com mais de cem empregados deverão preencher de 2% a 5% dos seus postos de trabalho com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência não define,**

Extraem-se então dois posicionamentos bem distintos: o que defende que as hipóteses do Decreto são taxativas de enquadramento para fins de cotas e o posicionamento que encara que tais hipóteses devem ser vistas de forma exemplificativa.

Para os que defendem a primeira corrente o argumento é que, sendo uma ação afirmativa, não se pode “elastecer” o conceito de deficiência, ou seja, apenas os destinatários que se enquadrem exatamente no disposto em Lei são considerados para fins de cotas. Em sentido contrário, há quem entenda que o Decreto não pode ser um fim em si mesmo, ou seja, as causas de exclusão, encaradas no caso concreto, mesmo que não estejam previstas *ipsis literis* na legislação devem ser consideradas. Assim, por exemplo, alguém que tenha uma deficiência que a traga exclusão, como uma deformidade facial severa, estética, deveria ser enquadrada para fins de cotas mesmo que o Decreto não preveja esta questão.

A medicina evolui rapidamente assim como as hipóteses cotidianas são inumeráveis³⁸, o que trás a dificuldade de conceituação legislativa. Porém, o que se percebe por conta dos procedimentos investigatório no âmbito do Ministério Público do Trabalho³⁹, é que se não houver um critério objetivo abre-se brecha para que as

claramente, aqueles que poderiam ser considerados deficientes ou reabilitados, de molde a tornar, assim, inaplicável o dispositivo legal na prática.

O egrégio Tribunal Regional do Trabalho negou provimento ao recurso ordinário da reclamada sob o fundamento de que cabe à empresa cumprir a lei de maneira ativa, anunciando, quando recrutar empregados, a admissão de pessoas portadoras de deficiência, desde que qualificadas para executar as tarefas que lhes serão atribuídas pelos demais sentidos sensoriais ou motores. PROC. Nº TST-RR-692.894/2000.2

³⁸ É o caso, por exemplo, da deficiência auditiva que, segundo o Decreto 3298/99, ficava caracterizada com perdas a partir de 25 dB. Porém tal decreto não colocava em que frequência deveria ficar caracterizada tal perda. Se analisarmos somente a perda em alguma frequência (que vai de 20 a 20.000 Hz), podemos estar enquadrando inadequadamente várias pessoas como deficiente auditivo. Nesta questão o Ministério Público do Trabalho interpretava o inciso II, do artigo 4º em conjunto com o artigo 3º do referido Decreto e também utilizava a tabela Davis & Silvermann para resolver essas questões. Porém, com as alterações vindas em 2004, foi resolvida a questão colocando-se em qual frequência deveriam ser analisadas as perdas auditivas. Para melhor analisar essa questão ver LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. *O MPT e a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho: importância da fiscalização relativa às pessoas apresentadas como deficientes pela empresa – o caso de surdez*. Revista do MPT, Brasília: Procuradoria-Geral do Trabalho, Ano IX, set. 2001. p. 60-69.

³⁹ Comprovando essa questão ver entrevistas em anexo, em especial a entrevista com a Dra Thereza Cristina Gosdal, Procuradora do Trabalho, PRT 9ª Região, cuja parte que destacamos aqui: “3- Como a Sra analisa as situações que o decreto não prevê mas que geram exclusão mesmo assim? Resposta: Não podemos considerar para os efeitos da cota, porque isso é uma medida excepcional, uma medida de ação afirmativa. Como excepcional ela tem um destinatário específico. Embora nós temos que entender que existe uma dificuldade nós temos que dizer esse não se enquadra. Às vezes

empresas contratem aqueles com deficiência menos aparente, ocasionando uma discriminação velada, ou seja, contratam-se pessoas com deficiências leves, que muitas vezes nem geram uma exclusão social, ao invés de cumprir com o fim da cota que é beneficiar quem realmente precisa, qual sejam, as pessoas com deficiência que, por esta, encontram-se excluídas do mercado de trabalho.

Com tais considerações algumas linhas podem ser traçadas com relação à definição de pessoa com deficiência.

Como já colocado anteriormente, percebe-se que o conceito técnico trazido pelo Decreto é importante e necessário para o enquadramento das contratações para fins de cotas. Porém essa definição técnica às vezes cria obstáculos à possibilidade de quebra de estigmas (conceito que abordaremos no próximo capítulo) pelo empresariado. Isso porque a pessoa é vista como alguém com uma deficiência específica e não como tendo uma capacidade ao trabalho, ou seja, qualifica-se a pessoas pela deficiência e não por sua potencialidade produtiva.

Assim, considerando que o objetivo de buscar uma conceituação nesta monografia é a questão das vagas no mercado de trabalho, não achamos convenientes definições que coloquem questões como *incapacidade*, *baixa produtividade*, etc; porque tais conceitos são inversos à empregabilidade. Ou seja, o administrador busca pessoas produtivas e capazes, mas os conceitos de pessoa com deficiência continuam trazendo termos como incapaz, alguém “aquém,” entre outros, o que cria e mantém estigmas de improdutividade.

Como a maioria dos conceitos trás idéias como incapacidade, debilidade ou algo aquém da normalidade, torna-se paradoxal conciliar essa lógica com a do mercado produtivista, que pede pessoas capacitadas, especializadas, etc. Através das pesquisas realizadas com empresas⁴⁰ percebe-se que no discurso a maioria delas leva em consideração a necessidade de inclusão, porém vê a pessoa com deficiência como alguém incapaz ou como um ônus para a empresa (pela questão

inclusive a pessoa foi encaminhada pela agência do trabalhador, mas não se enquadra como PPD para fins de cota. O médico que tem que dizer se enquadra. Ex.: a visão mono-ocular não entra. E por que não consideramos? Por que a lei tem um destinatário específico. Posso até entender que a pessoa tem uma dificuldade; muitas empresas reempregam pessoas que sofreram acidente do trabalho e querem colocá-la para fins de cotas, mas também a lei não prevê, apenas prevê se tiver passado pelo processo de reabilitação do INSS. Infelizmente temos a dificuldade de flexibilizar aquilo que a lei diz porque se começarmos abrir exceção toda empresa começa a achar que pode enquadrar tudo.

⁴⁰ CARREIRA. Obra citada, p. 06.

da necessidade de adaptação, estrutura para recebimento dessas pessoas, entre outros).

Sabe-se que a pessoa com deficiência não é improdutivo ou incapaz ao trabalho, o que faz com que seja buscada uma definição mais compatível a isso. A definição como algo “aquém” traz em si uma meta regra de incapacidade que, no ambiente produtivista do mercado de trabalho, gera exclusão, ou seja, estigmatização da pessoa com deficiência.

Para tanto, propõe-se o conceito de CARREIRA, de que: uma pessoa com deficiência é aquela capacitada para o trabalho em virtude de um treinamento especializado, respeitadas as suas limitações físicas, visuais, auditivas ou mentais.⁴¹

Dessa forma, muda-se o foco. A limitação para o trabalho não está na pessoa, mas na falta de meios e alocação desta no trabalho, previamente analisado segundo as condições individuais. A questão não é negar a deficiência e sim vê-la como não incapacitante e como necessária de ambiente específico para desempenho das atividades.

Assim, o administrador deve encarar o candidato à vaga para pessoa com deficiência como alguém produtivo e capaz. Por isso a empresa não precisa apenas contratar a porcentagem de vagas, mas sim, após as adaptações, poderá contratar além dessa cota.

Por fim, essa definição da pessoa com deficiência como alguém capacitada para o trabalho através de um processo de habilitação, não nega o Decreto apenas visa contribuir com o rompimento com o estigma da improdutividade para com a pessoa com deficiência (conceito este que será analisado no próximo capítulo).

⁴¹ CARREIRA, Idem. Ibidem.

CAPÍTULO II: A PESSOA COM DEFICIÊNCIA EM UM MUNDO INCAPACITANTE

A partir da definição proposta no capítulo anterior, da pessoa com deficiência como alguém capacitada para o trabalho através de um processo de habilitação ou reabilitação⁴², passa-se à análise do estigma que deve ser superado no mercado de trabalho. Dessa forma, pretende-se desvelar a situação que levou à necessidade de edição de legislação específica prevendo as cotas para pessoas com deficiências.

Para tanto, em um primeiro momento, busca-se o conceito de estigma, bem como é analisada a questão da discriminação; para então ser fundamentada a necessidade de uma ação afirmativa para com a pessoa com deficiência. Além disso, reflete-se sobre o papel socializador do trabalho, bem como alguns problemas na legislação como a questão da Lei Orgânica de Assistência Social.

2.1 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E O ESTIGMA DA INCAPACIDADE

A Lei nº 8213 de 1991, ao instituir as cotas para pessoa com deficiência, quis contornar uma situação de exclusão destas pessoas no mercado formal de trabalho ao dispor que:

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%.

⁴² “Considera-se pessoas portadoras de deficiência habilitadas para o trabalho aquelas não abrangidas pelo Regime Geral de Previdência Social que se tenham submetido ao processo de habilitação desenvolvido pelo INSS ou por entidades reconhecidas legalmente para este fim” art 1º, §2º, da Portaria MPAS nº 4677/98. “Considera-se reabilitados todos os segurados da Previdência Social, submetidos a processo de reabilitação profissional desenvolvido ou homologado pelo INSS”. art 1º, §2º, da Portaria MPAS nº 4677/98. E ainda, no decreto 3298/99, art. 36 “§ 2º Considera-se pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que concluiu curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS.

§ 3º Considera-se, também, pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função.

Como ação afirmativa⁴³ cria uma situação mais favorável para contornar uma desigualdade real, ou seja, uma vez que há um desfavorecimento das pessoas com deficiência no mundo do trabalho, tenta-se, através de uma norma legal, dar igualdade de condições.

Tal questão está dentro do conceito de estigmas, explicado por BACILA, porquanto a pessoa com deficiência muitas vezes é vista como alguém menos produtivo ou até mesmo improdutivo para o trabalho.

O estigma é definido pelo professor como:

um sinal ou marca que alguém possuiu, que recebe um significado depreciativo (...) gera profundo descrédito e pode também ser entendido como defeito, fraqueza ou desvantagem. Daí a criação absurda de duas espécies de seres: os estigmatizados e os 'normais', pois, afinal, considera-se que o estigmatizado não é completamente humano.⁴⁴

O estigma seria, então, um "rótulo" socialmente empregado nas pessoas, com aspectos subjetivos e objetivos, conforme explica o referido autor:

[os estigmas] contém um aspecto objetivo, que é a marca (sexo, raça, condição social, defeito físico, religião etc) e outro subjetivo (valoração negativa ou depreciativa), o estigma fere a igualdade entre as pessoas e a aplicação do Direito.⁴⁵

Dessa forma, em relação à pessoa com deficiência no mercado de trabalho, a marca seria a deficiência, seja física ou mental. Já o aspecto subjetivo seria a valoração da pessoa como incapaz, inválido ou improdutivo. Porém essa marca e sua conseqüente valoração não refletem a realidade. Usando um exemplo do próprio autor, temos que:

As marcas do leproso, do deficiente mental e da mulher geram para eles tratamentos sociais distintos do homem médio porquanto são decorrências naturais de regras práticas criadas para eles. Como são regras não admitidas juridicamente, mas existem, constituem meta-regras que estão associadas aos estigmas. É por isso que **os estigmas funcionam como se fossem regras de discriminação: porquanto são indissociáveis.**⁴⁶ (grifos nossos)

⁴³ Segundo o art 1º da Convenção da Guatemala para Eliminação de todas as formas de discriminação contra a Pessoa Portadora de Deficiência temos que "b) Não constitui discriminação a diferenciação ou preferência adotada pelo Estado Parte para promover a integração social ou o desenvolvimento pessoal dos portadores de deficiência, desde que a diferenciação ou preferência não limite em si mesma o direito à igualdade dessas pessoas e que elas não sejam obrigadas a aceitar tal diferenciação ou preferência. Nos casos em que a legislação interna preveja a declaração de interdição, quando for necessária e apropriada para o seu bem-estar, esta não constituirá discriminação." (grifos nossos)

⁴⁴ BACILA, Carlos Roberto. *Estigmas: um estudo sobre preconceito*. Rio de Janeiro: Lumen Iures, 2005, p. 24 e 25.

⁴⁵ BACILA, Carlos Roberto. *Idem*, p. 19.

⁴⁶ BACILA, Carlos Roberto. *Obra citada*, p. 25

O estigma da improdutividade da pessoa com deficiência cria a situação de discriminação. Segundo DELGADO discriminação é “a conduta pela qual nega-se à pessoa tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada.”⁴⁷ Da mesma forma MONTEIRO DE BARROS conceitua discriminação como “o caráter infundado de uma distinção”⁴⁸.

Já na Convenção nº 111 da OIT há o conceito de discriminação aplicado especificamente às relações no mercado de trabalho, *in verbis*:

Art. 1º- (*omissis*)

- 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 interessado depois de consultas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam e outros organismos adequados.**⁴⁹ (grifos nossos)

Traz esse dispositivo um rol exemplificativo das maneiras de discriminação no mercado de trabalho, abrindo espaço para a questão das distinções infundadas com relação às pessoas com deficiência.

Com esses conceitos supra mencionados, pode-se afirmar que o estigma da incapacidade e/ou improdutividade gera, para a pessoa com deficiência, discriminação, ou seja, tratamento diferenciado com base em uma proposição falsa.

Há diversas classificações⁵⁰ com relação à discriminação, porém a que julga-se mais conveniente para este trabalho e para fins de cotas para pessoas com deficiência é a que diferencia a discriminação direta da indireta. Aquela ocorre quando há tratamento desigual fundado em razões proibidas, como, por exemplo, o impedimento de matrícula de criança⁵¹ com deficiência por causa exclusiva de sua

⁴⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. *Proteção contra discriminação na relação de emprego*. In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares. VIANA, Márcio Tulio (coord). *Discriminação: estudos*, p. 97.

⁴⁸ MONTEIRO DE BARROS, Alice. *Discriminação no emprego por motivo de sexo*. In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares. VIANA, Márcio Tulio (coord). *Discriminação: estudos*, p. 39

⁴⁹ Convenção 111 da OIT, *Discriminação em matéria de Emprego e Profissão*, realizada em 1959 e ratificada pelo Brasil em 1965.

⁵⁰ Sobre as diversas classificações citamos o exemplo: discriminação individual, sistemática e reflexiva, explicada por DUBUGRAS, Regina maria Vasconcelos. *Discriminação no emprego – formas, defesas e remédios jurídicos*. In: Revista da LTr, ano 66, n. 11, novembro de 2002. p. 1334-1336. Para estudo mais aprofundado da discriminação indireta citamos o artigo de Pinho Pedreira. *A discriminação indireta*. Revista da LTr, ano 65, n. 04, abril de 2001. p. 402-406.

⁵¹ Ato inclusive tipificado como crime no art. 8º da Lei 7853/89, inciso I “recusar, suspender, procrastinar, cancelar ou fazer cessar, sem justa causa, a inscrição de aluno em estabelecimento de

situação física ou mental. Esse tipo de discriminação é explícita e objetivamente identificável. Já a segunda se dá de forma mais camuflada, ocorrendo quando há um tratamento formalmente igual, mas que produzirá efeitos diversos sobre determinados grupos.⁵² Como exemplo, com relação à pessoa com deficiência, podemos citar a situação que, muitas vezes, as empresas usam como óbice para a contratação o argumento de que não há mão-de-obra qualificada ao trabalho. Essa questão pode ser colocada como uma discriminação indireta quando se exige uma qualificação desproporcional à função exigida. Situação que explicita isso é, por exemplo, a vaga ofertada através da Agência do Trabalhador para porteiro exigindo-se, além do 2º grau completo, a experiência de 24 meses, para receber R\$ 530,00, trabalhando no turno manhã e tarde jornada 12 x 36⁵³.

Assim, na discriminação indireta há uma atitude velada, com falsa aparência de tratamento igualitário e com efeito discriminatório. Essa abordagem sobre discriminação é conveniente porque desvela que essa nem sempre é facilmente detectada, ou seja, há posturas muitas vezes tidas como afirmativas de igualdade que, em uma análise mais crítica e detida, apresenta-se como diferenciadora de alguns grupos já desfavorecidos⁵⁴.

O estudo da discriminação indireta assume particular relevância, uma vez que se torna muito freqüente, nos dias de hoje, a adesão, pelo menos aparente, aos preceitos contrários à discriminação. Dificilmente alguém assumiria uma intenção declarada, contrária a qualquer grupo social, tendo em vista a larga divulgação das conquistas antidiscriminatórias que refletem, no senso comum, a compreensão de que as minorias merecem acolhimento.⁵⁵

Logo, é a discriminação indireta a menos visível e, conseqüentemente, mais difícil de ser combatida pelo Direito. No caso das contratações de pessoas com deficiência, não se pode usar como subsídio para não admissão a falta de

ensino de qualquer curso ou grau, público ou privado, por motivos derivados da deficiência que porta." Neste mesmo artigo, no rol dos crimes punidos com 1 a 4 anos de reclusão e multa, está a negativa, sem justa causa, por motivos derivados de sua deficiência, de emprego ou trabalho.

⁵² MONTEIRO DE BARROS, Alice. Obra citada, p. 41 e 57. Sobre a discriminação indireta, Dra Thereza Cristina Gosdal, em palestra apresentada no "1º Fórum Popular da Justiça Trabalhista", realizado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região - Santa Catarina, em 03.12.2004, usa como exemplo o estabelecimento de vantagem remuneratória aos que tenham num determinado período uma determinada produtividade elevada, em empresas com alto índice de LER/DORT.

⁵³ Dados extraídos do site da agência do trabalhador <http://www.setp.pr.gov.br/setp/agencia/>, acesso em 13/07/06. Outra situação são as vagas para a função de auxiliar de cobrança, exigindo-se 2º grau completo, para ganhar R\$ 410,00 e, nas atribuições coloca-se "para trabalhar fazendo atendimento aos clientes, atendimento telefônico, atuando na área de cobranças dos inadimplentes".

⁵⁴ Analisaremos mais profundamente o tema da discriminação indireta no subitem abaixo.

⁵⁵ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. *O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o Direito do Trabalho, uma ação afirmativa*, p. 168.

qualificação se a exigência da empresa for desproporcional ao cargo. Isso porque na discriminação indireta não importa a intenção, ou seja, “será inútil alegar em sua defesa o empregador que praticou de boa-fé o ato de efeito prejudicial. Em se tratando de discriminação indireta (...) a intenção é absolutamente irrelevante.”⁵⁶

2.2 AÇÕES AFIRMATIVAS COMO FORMA DE COMBATER A DISCRIMINAÇÃO

A chamada discriminação positiva, ao contrário do explicitado até aqui com relação às diversas formas negativas de discriminação, é uma tentativa de igualar oportunidades que se encontram, por determinados motivos, em situação díspare. Nas palavras da Dra Thereza Cristina GOSDAL:

Significa o estabelecimento de favorecimentos a algumas minorias socialmente inferiorizadas, juridicamente desigualladas, destinados à facilitação da igualdade real. É o caso, por exemplo, do art. 93 da Lei 8213/91 e decreto 3298/99 que estabelecem a cota obrigatória de empregados portadores de deficiência ou reabilitados a todas as empresas com 100 ou mais empregados, em percentual variável de 2% a 5%.⁵⁷

O dito “favorecimento” se dá com relação a um elemento desfavorável encontrado na pessoa, fato ou situação⁵⁸. Esse elemento desfavorável é percebido pela leitura estatística dos dados comparativos com relação à pessoa com deficiência. Assim, enquanto a escolarização das crianças entre 7 a 14 anos de idade é de 94,5%, para as crianças com deficiência é de 88,6%. Além disso, apenas 10% das pessoas com deficiência possuem mais de 11 anos de estudo. Das pessoas sem instrução ou com menos de três anos de estudo, 32,9% é pessoa com deficiência.

Com relação ao mercado de trabalho nota-se que há uma desvantagem de no mínimo 10% com relação ao emprego da pessoa com deficiência comparada com a taxa geral entre os homens. Também com relação aos diversos tipos de

⁵⁶ PEDREIRA, Pinho. *A discriminação indireta*. Revista LTr, vol. 65, n. 04, abril de 2001, p. 404.

⁵⁷ GOSDAL, Thereza Cristina. Palestra apresentada no "1º Fórum Popular da Justiça Trabalhista", realizado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região - Santa Catarina, em 03.12.2004. p. 10 da transcrição.

⁵⁸ Segundo Celso Antonio Bandeira de Mello, em sua obra clássica *O conteúdo Jurídico do princípio da igualdade*, há ofensa ao princípio da isonomia quando a norma atribui tratamentos jurídicos favoráveis com base em elementos não residentes no fatos, situações ou pessoas.

deficiência há discrepância uma vez que apenas 19,3% das pessoas com deficiência mental realizam algum tipo de trabalho. Já para as pessoas com deficiência auditiva esse número sobe para 34 %, contra 24,1% para pessoas com deficiência física. Para quem não apresenta deficiência a proporção de pessoas ocupadas sobe para 49,9%⁵⁹.

Além dos dados estatísticos, há a questão de que, em uma sociedade que exalta um ideal de aparência e que privilegia o “ter” ao invés do “ser”, faz-se necessária uma atuação estatal para a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Assim, como muitas vezes essas pessoas não se enquadram no ideal físico pregado pela sociedade, acabam sendo excluídas do mercado formal de trabalho. Desta feita, não se leva em consideração o “ser”, qual seja, sua capacidade de produção e potencialidades para a empresa, mas sim a limitação da pessoa com deficiência que seria, para essa sociedade cultora de um ideal físico, uma decorrência lógica de improdutividade.

Cultora do belo, a sociedade, embora repleta de defeitos, é intolerante (...) tudo o que não está dentro de um preconcebido padrão contemporâneo de beleza sofre discriminação: assim se passa com a pessoa gorda, com a pessoa muito alta ou muito baixa, com o manco, com o surdo-mudo, com o cego, etc.⁶⁰

Diante do exposto, fundamenta-se a necessidade de uma ação afirmativa, porquanto há uma situação fática que exige uma concretização do princípio constitucional da igualdade, este “deixa de ser simplesmente um princípio jurídico a ser respeitado por todos, e passa a ser um objetivo constitucional a ser alcançado pelo Estado e pela sociedade.”⁶¹

Podem ser citadas inúmeras ações afirmativas como exemplo de atuação com a tentativa de igualar oportunidades e combater a desigualdade; porém, como a ação afirmativa objeto desse trabalho é a cota no mercado formal de trabalho para

⁵⁹ http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_impresao.php?id_noticia=438, acesso em 25 de julho de 2006. Ressalte-se que faltam dados estatísticos oficiais e recentes com relação à pessoa com deficiência. Optamos por utilizar estes por estarem vinculados ao IBGE, porém utilizam o conceito de deficiência compatível com Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), divulgada em 2001 pela Organização Mundial de Saúde (OMS) e não em específico a classificação do decreto de 99 com a modificação de 2004. Além disso, é feito com base na pesquisa do ano 2000.

⁶⁰ RENAULT, Luiz Otávio Linhares. *A proteção ao portador do vírus HIV e ao Aidético: enfoque trabalhista a um projeto de lei*. In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares. VIANA, Márcio Tulio (coord). *Discriminação: estudos*, p. 128.

⁶¹ GOMES, Joaquim B. Barbosa. *O debate constitucional sobre as ações afirmativas*. Revista de Direitos Difusos, vol 9, outubro de 2001, p. 1137.

peças com deficiência, não se adentrará em pormenores discussões sobre histórico e justificativa daquelas, como também não serão abordados os diversos tipos de discriminação positiva. O objetivo fundamental é colocar a importância da ação afirmativa com relação à pessoa com deficiência e como, na prática⁶², tem se verificado um bom resultado.

Destarte, compreendendo-se a discriminação positiva como o "conjunto de medidas legais, modo de vida e políticas sociais que pretendem aliviar os tipos de discriminação que limitam oportunidades de determinados grupos sociais",⁶³ tem-se que a Lei 8213/91, juntamente com o Decreto 3298/99, criam essas medidas para inclusão das pessoas com deficiência.

Fala-se em inclusão porque o trabalho, juntamente com o convívio com as outras pessoas, possibilita, como colocado anteriormente, o rompimento com estigmas como o da improdutividade ou a visão meramente piedosa para com a pessoa com deficiência.

As cotas no mercado de trabalho para as pessoas com deficiência são, por conseguinte, uma possibilidade para que a empresa perceba o caráter infundado de sua distinção. Assim, não se quer uma atitude caridosa do mercado de trabalho e sim oportunidade de desvelar mão de obra produtiva e capaz. Dessa maneira, a ação afirmativa não é apenas uma exigência ao setor privado, mas também uma oportunidade de "transformações culturais e sociais relevantes, aptas a inculcar nos atores sociais a utilidade e a necessidade da observância dos princípios do pluralismo e da diversidade nas mais diversas esferas do convívio humano."⁶⁴

Desse modo "há de se ter a inclusão, sem qualquer manifestação de sentimento de pena ou compaixão, por isso nosso texto Constitucional em seu art. 3º, IV, determina a inclusão sem qualquer discriminação, pouco importando o fator, porque os indivíduos buscam a felicidade e a plenitude da dignidade humana como valores de formação".⁶⁵

⁶² Tal constatação baseada no acompanhamento do trabalho realizado pelo Ministério Público do Trabalho, PRT 9ª Região e nas entrevistas realizadas que se encontram em anexo desta monografia.

⁶³ GUGEL, Maria Aparecida. *Discriminação positiva*. Revista do MPT de março de 2000, p. 21.

⁶⁴ GOMES, Joaquim B. Barbosa. *O debate constitucional sobre as ações afirmativas*. Revista de Direitos Difusos, vol 9, outubro de 2001, p. 1138.

⁶⁵ MARQUES, Christiani. *Discriminação no emprego*. In: ARAUJO, Luiz Alberto David (coord.). *Defesa dos direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência*, p. 109.

Defende-se, assim, o efetivo trabalho da pessoa com deficiência, ou seja, não basta apenas a contratação, mas sim a efetiva integração da pessoa com deficiência no dia a dia da empresa, como qualquer outro empregado, socialmente considerado. Ao encontro disso a afirmação de que:

A situação que temos hoje traz claramente a lição de que **separação não funciona**, de que não é outra saída a não ser tentarmos integrar as pessoas que pertencem à espécie humana, e de que, se expulsar, segregar, separar, retirar, dividir significam, em última análise, acabar com a nossa própria vida, só nos resta, para a manutenção desta vida, tentarmos diminuir as distâncias que nos separam. **Nada mais atual, portanto, que falar em integração, e integração não apenas no sentido denotativo de incorporação, inclusão, mas também em uma de suas principais acepções e significados; a possibilidade de ingresso no mercado de trabalho e a consequente chance de auto-sustento.**⁶⁶ (grifos nossos)

Corroborando o posicionamento aqui exposto, afirma a Doutora Thereza Cristina GOSDAL em entrevista para o presente trabalho:

O resultado [das cotas para pessoa com deficiência no mercado de trabalho] tem sido positivo. **Tem havido quebra do preconceito e a experiência da contratação tem sido positiva, uma vez que a postura das Pessoas Portadoras de Deficiência tem sido de que são produtivos e capazes e não de coitadinhos.** As empresas tem visto que é vantajoso contratar pessoa com deficiência. O ambiente de trabalho fica melhor, as pessoas se ajudam mais, há uma humanização da empresa. Tem perspectiva de inclusão e não de assistencialismos da própria pessoa portadora de deficiência. Acho que cotas não resolveriam outros problemas no ambiente do trabalho, como o problema das mulheres e dos negros; mas acho que para PPD tem sido muito bom. (grifos nossos)

A partir disso passa-se à análise, no subitem a seguir, da questão relacionada ao efetivo emprego das pessoas com deficiência.

2.2.1 A LEI ORGÂNICA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL E O PAPEL SOCIALIZADOR DO TRABALHO: CONTRADIÇÕES E PERSPECTIVAS

A pessoa com deficiência, quando empregada, encontra a possibilidade de auto-sustento pela remuneração percebida por seu trabalho. Sendo assim, desonera o Estado, que tem a obrigação de prestar-lhes assistência. No dizer de BENJAMIN:

Assim, é mais eficiente e econômico para o Estado e para a sociedade como um todo – incluindo-se aí os próprios portadores de deficiência – investir na adequação do portador de deficiência para uma vida auto-suficiente dentro dos limites impostos por sua condição física ou mental. Enfim, a sociedade economiza recursos preciosos aplicados

⁶⁶ NEME, Eliana Franco. *Dignidade, igualdade e vagas reservadas*. In: ARAUJO, Luiz Alberto David (coord.). *Defesa dos Direitos das Pessoa portadoras de deficiência*, p. 135.

desnecessariamente, ativa-se o mercado com um contingente antes excluído da produção e do consumo e aumenta-se até mesmo a arrecadação de impostos.⁶⁷

No mesmo sentido, ressalta-se que a capacidade de autodeterminação é maneira pela qual pode-se começar a garantir a dignidade humana. Dessa forma:

não há menor possibilidade de integração se retirarmos dos portadores de deficiência a **capacidade de autodeterminação**. Não há como falar em dignidade humana ou em igualdade se não oferecermos condições para que essas pessoas possam **ganhar honestamente seu próprio sustento**⁶⁸ (grifos nossos)

No Brasil, existe a Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS), cuja função é, entre outras, prestar um mínimo de subsistência à pessoa com deficiência, quando prevê que:

O benefício de prestação continuada é a garantia de um salário mínimo mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso com 70 anos ou mais e que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção e nem tê-la provida por sua família.⁶⁹

Portanto, tem-se que o benefício assistencial previsto na Lei Orgânica de Assistência Social muitas vezes mais mantém a exclusão do que beneficia a pessoa com deficiência. Isso porque o referido benefício só é concedido para aquelas pessoas que comprovem que não tenham meios de suprir suas necessidades ou tê-las suprida por sua família. Assim, muitas famílias, que vivem deste benefício, receiam deixar que a pessoa com deficiência se habilite ao trabalho pelo motivo que perderão o benefício. Ao revés, preferem ficar recebendo um salário mínimo vitalício do que se arriscarem no mercado formal de trabalho. Em conseqüência, acabam se mantendo no mercado informal, sem as garantias trabalhistas e sem um salário digno.

Cria-se assim uma situação complexa, pois, se por um lado o Estado tem que prestar assistência a essas pessoas, por outro é seu dever também buscar a autodeterminação destas.

Uma das alternativas é a proposta colocada pelo Procurador do Trabalho, Dr Ricardo Tadeu Marques da FONSECA, de se tratar o benefício, nos casos de

⁶⁷ BENJAMIN, Antonio Herman de Vasconcellos e. *A tutela das pessoas portadoras de deficiência pelo Ministério Público*. In: FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. (Coord.) Direitos da Pessoa com deficiência. Publicação oficial do Instituto Brasileiro de Advocacia Pública. Advocacia Pública e Sociedade. São Paulo, a. 1, n. 1, 1997, p. 18-19.

⁶⁸ NEME, Eliana Franco. Obra citada, p. 143.

⁶⁹ Artigo 20 da Lei 8742/93. Observe-se que a idade prevista neste artigo foi modificada para 65 anos pela Lei 10.742/03, "Estatuto do Idoso". A Lei do benefício assistencial supra mencionada regulamenta o disposto na Constituição Federal artigo 203, V.

contratação da pessoa com deficiência, como é concedido o benefício de auxílio-acidente⁷⁰. Para isso, o *parquet* sugere ao novo benefício o título “auxílio-habilitação”. Este auxílio seria concedido como forma de incentivo e de possibilidade de romper com certas dificuldades estruturais encontradas pela pessoa com deficiência como, por exemplo, transporte, complementação dos estudos, etc, ou seja, o trabalhador com deficiência continuaria recebendo o benefício como forma de complementar sua renda familiar.

Segundo o Procurador do Trabalho “o benefício assistencial não deixa de ser um ‘gueto institucional’ excludente, ao passo que o benefício previdenciário aqui sugerido [auxílio-habilitação] seria o justo reconhecimento dos esforços que a habilitação implica”⁷¹.

Ao nosso ver, o benefício não pode ser impedimento para a inclusão no mercado formal, nem tampouco um “estímulo” à manutenção da pessoa com deficiência na informalidade. Assim, tem-se que a estipulação, ainda em votação, do chamado “Estatuto da Pessoa com Deficiência⁷²”, que prevê que o benefício assistencial ficaria suspenso enquanto a pessoa com deficiência estivesse trabalhando, seria uma saída viável, *in verbis*:

art. 56 *omissis*

§3º A cessação do benefício de prestação continuada concedido à pessoa com deficiência, **inclusive em razão de seu ingresso no mercado de trabalho, não impede seu restabelecimento**, desde que atendidos os demais requisitos estabelecidos (grifos nossos)

Verifica-se que essa seria uma solução. Isso porque, a possibilidade de emprego, com inserção na rotina da empresa, traz não só a condição de

⁷⁰ Nestes casos o reabilitado acidentado continua, mesmo trabalhando, recebendo um auxílio por conta do acidente de trabalho. Conforme Art. 86 da Lei 8213/91 “O auxílio-acidente será concedido, como indenização, ao segurado quando, após consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, resultarem seqüelas que impliquem redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia. (Redação dada pela Lei nº 9.528, de 1997)

§ 1º O auxílio-acidente mensal corresponderá a cinquenta por cento do salário-de-benefício e será devido, observado o disposto no § 5º, até a véspera do início de qualquer aposentadoria ou até a data do óbito do segurado. (Redação dada pela Lei nº 9.528, de 1997)

§ 2º O auxílio-acidente será devido a partir do dia seguinte ao da cessação do auxílio-doença, independentemente de qualquer remuneração ou rendimento auferido pelo acidentado, vedada sua acumulação com qualquer aposentadoria. (Redação dada pela Lei nº 9.528, de 1997)

§ 3º O recebimento de salário ou concessão de outro benefício, exceto de aposentadoria, observado o disposto no § 5º, não prejudicará a continuidade do recebimento do auxílio-acidente. (Redação dada pela Lei nº 9.528, de 1997)”

⁷¹ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. *O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o Direito do Trabalho, uma ação afirmativa*. p. 285.

⁷² PL 03/06, Minuta do Substitutivo do Estatuto da Pessoa com Deficiência.

subsistência dada pelo salário, mas também oferece ao indivíduo a oportunidade do ambiente social de trabalho. Assim, o que se pretende não é apenas garantir subsistência material à essas pessoas, mas também a dignidade humana, enquanto necessidade de inclusão e participação na sociedade.

A importância do trabalho não pode ou, pelo menos, não deve ser entendida exclusivamente como a satisfação de uma necessidade de sobrevivência. O trabalho, inclusive na condição particular do deficiente, não tem simplesmente o condão de possibilitar o acesso a bens. Embora tal acesso seja importante e o trabalho, inegavelmente, seja o meio mais comum de consegui-los, este não pode ser reduzido à uma caminho para aqueles. Assim fosse, bastaria uma ampliação do benefício de prestação continuada da Lei 8742/93 a toda e qualquer forma de deficiência e teríamos solucionado tal problema.⁷³

O relacionamento no ambiente de trabalho traz a vantagem de romper com certos preconceitos dos demais trabalhadores e, até mesmo, tem um papel educativo, uma vez que essas pessoas, que serão colegas de trabalho da pessoa com deficiência, aprenderão como lidar com o “diferente”. Isso porque, muitas vezes, a falta de relacionamento e o preconceito vêm por falta de informação⁷⁴ de como agir diante do surdo, cadeirante, mudo ou cego. O ambiente relacional na empresa, juntamente com um trabalho de preparação dos empregados com palestras e oficinas⁷⁵ dirigidas ao trato com a pessoa com deficiência, provocaria então possibilidade de romper com esse distanciamento. Nesse sentido o posicionamento de MARQUES DA SILVA de que:

Uma atitude preconceituosa é desprovida de racionalidade, tolerância e compreensão, e **impede a formação de juízos próprios, porque decorre da falta de informação; causa efeitos perante a sociedade**, pois os seres humanos que convivem nela não vivem

⁷³ FARIAS, Fábio André de. MUSSATO, Andréa Gersósimo. *Reflexões acerca da relação da deficiência e o mundo do trabalho*. Revista do Ministério público do Trabalho do Rio Grande do Norte. n. 2, ago de 1999, p. 88

⁷⁴ Sobre essa questão é sempre importante informar como se tratar a pessoa com deficiência, por isso, citamos a esclarecedora entrevista publicada em 19/05/06 pela revista Managent com Marcos Antonio Gonçalves, presidente da Avape (Associação para Valorização e Promoção de Excepcionais) “Ao caminhar com alguém que usa bengalas ou muletas, por exemplo, procure acompanhar o seu ritmo. Se for conversar com um cadeirante, sente-se. Se tiver dificuldades em compreender um surdo mudo, não se acanhe em pedir que repita o que disse. Alguns preferem usar bilhetes para se comunicar com pessoas com esse tipo de deficiência. Entre as gafes mais comuns estão gritar com um surdo para que ele escute o que você está falando e empurrar uma cadeira de rodas para ajudar o cadeirante, sem avisá-lo antes. Não se deve fazer isso, porque o deficiente físico vê sua cadeira como uma extensão de seu próprio corpo. Portanto, empurrar a cadeira de rodas é como empurrar a própria pessoa.

⁷⁵ Há várias organizações que realizam esse trabalho. Citamos como exemplo a Avape e o IBDD (Instituto Brasileiro de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência).

sozinhos, necessitam de um ambiente solidário e de respeito, conforme enfatizado no art. 3º, I, da CF.⁷⁶ (grifos nossos)

O trabalho de análise dos preconceitos deve ser também individual-subjetivo, ou seja, “ao tratarmos o tema preconceito é importante um certo grau de despojamento de idéias preconceituosas, pois é árduo reconhecer que somos preconceituosos em relação a alguma situação ou coisa. Trata-se de um processo de questionamento.”⁷⁷ Quando se reconhece que somos também em algumas áreas preconceituosos podemos tentar mudar nossas posturas. Através de uma análise individual, de nossos valores e forma de pensar, podemos descobrir que ainda encontram-se arraigadas em nós visões assistencialistas com relação à pessoa com deficiência, como alguém que teria que ser tratada e protegida.

Essa visão estigmatizada não pode ser, ao menos diretamente, combatida pelo Direito. Sendo o preconceito uma abordagem individual, de valoração subjetiva e a discriminação uma atitude com base nessa valoração⁷⁸, o Direito se presta a combater e tentar impedir esta, sem ter medidas institucionais diretas contra aquele⁷⁹. Porém, com relação ao trabalho da pessoa com deficiência vê-se que, indiretamente, o Direito acaba influenciando aspectos individuais e pessoais do preconceito. Assim, quando se convive e trabalha com uma pessoa com deficiência e percebe-se sua produtividade, as cotas acabam por propiciar um rompimento com o estigma da improdutividade⁸⁰.

⁷⁶ MARQUES, Christiani. *Discriminação no emprego*. In: ARAUJO, Luiz Alberto David. *Defesa dos direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência*, p.108.

⁷⁷ MARQUES, Christiani. *Idem*, p. 106.

⁷⁸ Para uma melhor diferenciação entre preconceito, esteriótipo e discriminação ver cartilha produzida pelo Ministério do Trabalho intitulada *Brasil, gênero e raça*.

⁷⁹ No mesmo sentido o entendimento do Procurador do Trabalho Dr Ricardo Tadeu Marques da Fonseca em entrevista realizada para pesquisa de monografia; “o direito não tem instrumentos hábeis a acabar com o preconceito, porque este é algo interiorizado, subjetivo. Você consegue eliminar a discriminação, que é uma ação que exterioriza o preconceito e materializa o dano jurídico. Mas o preconceito que é um dado cultural, interior, subjetivo, este não há como o direito coibir. O que pode ser útil para coibir o preconceito é exatamente a ação de diálogo, a idéia de interação entre os autores sociais que permeiam a questão. Neste sentido, o diálogo tem sido muito eficaz.”

⁸⁰ Posicionamento justificado pela experiência do *parquet* supra citado em entrevista, quando perguntado “Analisando as empresas que têm contratado trabalhadores com deficiência, o Doutor conclui que elas contratam porque reconhecem a capacidade da pessoa com deficiência, apenas para cumprir a cota legal ou por caridade?” afirmando que: “Inicialmente para cumprir a cota legal, porque a gente pressiona. Posteriormente eles percebem que a inclusão de pessoas com deficiência no quadro traz retornos econômicos, primeiro pelo próprio trabalho, porque não se quer caridade. O que se quer é que a pessoa com deficiência seja vista e acolhida como um trabalhador, se ela não estiver apta para a função, não deve permanecer na empresa. Segundo porque há uma grande motivação das equipes, conforme dizem os empresários de todo o Brasil. O mero convívio com pessoas com deficiência tem estimulado a ação coletiva destas equipes. E terceiro, porque isso traz

Por esse motivo que as cotas devem ser exigidas, no campo da inclusão prevista na Lei 8213/91, através do diálogo com os empregadores. Não se pode demitir alguém para então admitir uma pessoa com deficiência, o que só geraria mais preconceito e antipatia entre os colegas de trabalho. O cumprimento da cota deve se dar paulatinamente, conforme a abertura das vagas pela empresa.

Pelo mesmo motivo, qual seja, o da necessidade de real inclusão para romper com estigmas pela convivência social, que não concordamos com as chamadas “cotas-contribuição” e “cotas-terceirizadas”. Em que pesem essas políticas de cotas garantirem uma forma de subsistência, pois a pessoa com deficiência indiretamente receberá um determinado valor; não levam em consideração o papel socializador do trabalho. Contundente é a argumentação de que:

De todos, porém, o mais indigno o argumento já ouvido de que se deveria criar uma contribuição de cidadania para as empresas que, não querendo manter o percentual, pagariam um valor a um fundo, o que as dispensaria de contratar pessoas portadoras de deficiência...Ou seja, pagariam uma taxa para terem o direito de discriminar!⁸¹

No sistema de cotas-terceirizadas as empresas podem cumprir a cota através de um “convênio” com as instituições especializadas ou ainda através de subcontratações, teletrabalho, entre outros, ou seja, as pessoas não são empregadas pela empresa e sim prestam algum serviço para ela. Já no sistema de cota-contribuição a empresa tem facultada a possibilidade de cumprir a cota com a contratação ou através de pagamento de determinado valor a um fundo especial ou a determinada instituição como compensação do não-cumprimento da cota legal.⁸²

Sendo assim, em ambas as situações ocorrem a não-inclusão no ambiente da empresa, o que se mostra inconveniente pelos motivos que se defendeu até aqui, como a necessidade de rompimento com estigmas como o da improdutividade, através da socialização no ambiente de trabalho da pessoa com deficiência.

uma imagem institucional positiva perante os clientes e fornecedores. Então, há ganhos diretos. Só há ganhos. Raramente as empresas questionam o acerto da lei. No começo há uma certa resistência, mas depois que a coisa engrena, só tem elogios.

⁸¹ MAZZILLI, Hugo Nigro. *A defesa dos interesses difusos em juízo: meio ambiente, consumidor, patrimônio cultural, patrimônio público e outros interesses*, p. 577

⁸² PASTORE, Jose. *Oportunidades de Trabalho para Portadores de Deficiência*, p. 160-161.

2.3 AS COTAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E A CONSTITUIÇÃO FEDERAL

A ação afirmativa de inclusão da pessoa com deficiência está inserida nos objetivos fundamentais da República, no sentido de que nossa Constituição Federal prevê, nos incisos III e IV do artigo 3º, o combate das desigualdades sociais e da discriminação respectivamente. *In verbis*:

Art. 3º Constituem **objetivos fundamentais** da República Federativa do Brasil:

I - **construir** uma sociedade livre, justa e solidária;

II - **garantir** o desenvolvimento nacional;

III - **erradicar** a pobreza e a marginalização e **reduzir as desigualdades sociais** e regionais;

IV - **promover** o bem de todos, **sem preconceitos** de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Acrescente-se ainda que a nossa Lei Maior preceitua como um dos princípios fundamentais a dignidade da pessoa humana, bem como o valor social do trabalho (art. 1º, II e IV). Com isso, as cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho nada mais são, em uma abordagem constitucional, que uma das formas de cumprir com os objetivos e princípios fundamentais da nossa Carta Magna.

Nos objetivos e princípios supra mencionados tem-se que as expressões utilizadas indicam uma atuação, seja pública ou privada, no sentido de sua concretização, porquanto “verifica-se que todos os verbos utilizados na expressão normativa – *construir, erradicar, promover* – são de ação, vale dizer, designam um comportamento ativo”⁸³. Essa idéia vai ao encontro da política de ação afirmativa, uma vez que esta nada mais é do que uma atuação no sentido de inserção na realidade constatada como discriminadora.

Assim, percebe-se que “o que se tem, pois, é que os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil são definidos em termos de obrigações

⁸³ GOMES, Joaquim B. Barbosa. *O debate constitucional sobre as ações afirmativas*. Revista de Direitos Difusos. vol. 9, out. 2001, p. 1152

transformadoras do quadro social e político retratado pelo constituinte quando da elaboração do texto constitucional.”⁸⁴

Com base nos preceitos e dispositivos constitucionais também se fundamenta o “fator de diferenciação” instituído pelas cotas, qual seja, o de exigir um percentual mínimo de contratação pelas empresas, conforme a abordagem de BANDEIRA DE MELLO.

O referido professor utiliza uma certa teorização para se verificar, na prática, se determinada situação desatende ao princípio da isonomia ou não. Para ele, não basta e afirmação clássica de Aristóteles de que se deve tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de suas desigualdades; pois, no mundo fático em tudo há igualdades e desigualdades. Para o docente o que deve ser analisado principalmente é se há uma correlação lógica entre o tratamento diferenciado e a situação em si. Assim:

Aquilo que se há de procurar para saber se o cânone da igualdade sofrerá ou não ofensa em dada hipótese, *não é o fator de desigualação* assumido pela regra ou conduta examinada, porquanto, (...) sempre haverá nas coisas, pessoas, situações ou circunstâncias, múltiplos aspectos específicos que poderiam ser colacionados em dado grupo para apartá-los dos demais. (...) Em verdade, o que se tem de indagar para concluir se uma norma desatende a igualdade ou se convive bem com ela é o seguinte: *se o tratamento diverso outorgado a uns for ‘justificável’, por existir uma ‘correlação lógica’ entre o ‘fator de descrímen’ tomado em conta e o regramento que se lhe deu, a norma ou a conduta são compatíveis com o princípio da igualdade; se, pelo contrário, inexistir essa relação de congruência lógica ou – o que ainda seria mais flagrante – se nem ao menos houvesse um fator de descrímen identificável, a norma ou a conduta serão incompatíveis com o princípio da igualdade.*” (grifos no original)⁸⁵

Além dessa “correlação lógica”, já exposta no subitem anterior, quando se fundamentou a idéia de uma ação afirmativa com relação à pessoa com deficiência, há a necessidade desse “fator de descrímen” estar de acordo com a ordenação constitucional, ou seja, com o que o Constituinte elegeu como necessário de equiparação legal, conforme a afirmação:

o reconhecimento da sobredita relação de pertinência lógica, como é compreensível, está atrelado a fatores culturais (dependendo, portanto do tempo e do espaço) e sobreposse ao que na ordenação constitucional houver sido consagrado como valor ou desvalor. (...) sempre que a correlação lógica entre o fator de descrímen e o correspondente tratamento encartar-se na mesma linha de valores reconhecidos pela Constituição, a disparidade professada pela norma exibir-se-á como esplendorosamente ajustada ao preceito isonômico.⁸⁶

⁸⁴ GOMES, Joaquim B. Barbosa. *O debate constitucional sobre as ações afirmativas*, p. 1152.

⁸⁵ BANDEIRA DE MELLO, Celso Antonio. *Princípio da isonomia: desigualdades proibidas e desigualdades permitidas*. Revista Trimestral de Direito Público. n. 1, ano 1993, p. 81-82.

⁸⁶ BANDEIRA DE MELLO. *Princípio da isonomia: desigualdades proibidas e desigualdades permitidas*, p. 82-83.

Dessa forma, passa-se a analisar alguns dispositivos e princípios constitucionais que demonstram que as cotas de pessoas com deficiência no mercado de trabalho estão de acordo com esse requisito colocado por BANDEIRA DE MELLO em sua teorização.

Além da igualdade preceituada no art. 5º da Constituição Federal, o dispositivo do artigo 7º, XXXI refuta a discriminação quanto a critérios de admissão e salário para com a pessoa com deficiência.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

Com a leitura do artigo, percebe-se que a vedação do *discrímen* se dá, em um primeiro momento, na admissão, mas deve ser mantida durante todo o contrato e até mesmo no caso de sua extinção.

Na admissão a proibição de discriminação está no fato de que o empregador não pode deixar de contratar com base na deficiência em si. Já na vigência do contrato é inadmissível qualquer diferenciação salarial com relação à pessoa com deficiência com base na equiparação salarial e no dispositivo constitucional supra citado. Na extinção do contrato a legislação previdenciária e o Decreto regulamentador da Lei 7853/89 previram uma certa estabilidade quando proibiram a demissão de empregado sem justa causa sem a contratação de substituto em condição semelhante⁸⁷. Porém, além disso, enquanto a empresa não cumprir a cota não poderá demitir sem justa causa empregado deficiente habilitado ou reabilitado, mesmo se a nova contratação for de pessoa com deficiência (conforme art. 93 da Lei 8213/91). Em consonância a essa afirmação a seguinte jurisprudência:

⁸⁷ Art. 93 § 1º da Lei 8213/91” A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

TRT-PR-06-02-2004 REINTEGRAÇÃO-AUSÊNCIA DE ESTABILIDADE DOS EMPREGADOS REABILITADOS E PORTADORES DE DEFICIÊNCIA-GARANTIA DE MANUTENÇÃO DA VAGA NA EMPRESA-LIMITES AO PODER DE DEMITIR. Em que pese o artigo 93, o 1º da Lei 8213-91 não conferir estabilidade individual ao trabalhador, estabelece uma garantia social para os detentores de deficiência habilitados ou reabilitados para o trabalho com certa redução de capacidade. **A referida garantia, de indole social, limita a atuação do empregador, exigindo como condição para rescindir o contrato laboral do trabalhador acometido de deficiência a contratação de outro empregado com deficiência, mantendo-se a cota legal de funcionários com deficiência na empresa.** Assim, revela-se **ilegal a despedida** realizada sem a regular comprovação do preenchimento da vaga especial, restando devida a reintegração no emprego. (grifos nossos)

TRT-PR-03706-2002-010-09-00-1-ACO-02984-2004. RELATOR: ROBERTO DALA BARBA

Publicado no DJPR em 06-02-2004.

Com isso, o que se considera discriminação é o empregador que, abrindo vagas em sua empresa e não tendo o percentual exigido da cota, não o faz ao candidato com deficiência habilitado ou reabilitado em função que poderia tranqüilamente ser exercida por ele. Dessa forma, “quem não contar com o número mínimo do estabelecido de empregados reabilitados e/ou deficientes habilitados, implicitamente estará demonstrando uma postura discriminatória.”⁸⁸

Ainda com relação ao referido inciso inserido no capítulo dos direitos sociais, principalmente no que se refere à discriminação quanto a critérios de admissão, deve-se ter uma interpretação cautelosa. Isso porque a vedação de discriminação neste ponto se dá como maneira de contribuir com a inclusão. Assim, não se obsta ao empregador facilitar o acesso das pessoas com deficiência adequando as ofertas com o perfil dos candidatos às vagas, qual seja, de uma escolarização muitas vezes menor que a dos demais.

⁸⁸ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica ao trabalho dos portadores de deficiência*. In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares. VIANA, Márcio Tulio (coord). *Discriminação: estudos*, p. 148.

Isso porque o empregador não pode exigir uma escolaridade por demais elevada da pessoa com deficiência, observando logicamente a função que ela irá exercer, nem tampouco pagar um salário inferior argumentando, preconceituosamente, que o trabalhador com deficiência produziria menos que os demais.

Caso essa adaptação com relação à escolaridade das pessoas deficiência e as vagas ofertadas não ocorra, (pelo menos em um primeiro momento) a exigência legislativa de cotas no mercado de trabalho ficará inócua, ou seja, se a ação afirmativa tem a função de possibilitar um emprego à pessoa com deficiência, e se esta, por várias razões históricas, têm diversas dificuldades com relação à educação, seria ilógico a empresa exigir segundo grau completo⁸⁹ das pessoas para suas vagas com fins de preenchimento de cotas.

O que não pode ser esquecido é que a pessoa com deficiência, na maioria das vezes, traz, além da deficiência em si, outra causa estigmatizante, qual seja, a posição socio-econômica. Assim, muitas empresas usam o argumento que não suprem as cotas por falta de pessoas qualificadas. Isso revela o problema econômico dessas pessoas, que muitas vezes não conseguem terminar o ensino fundamental. Porém, como explicitado acima, não é um argumento plausível, uma vez que deve haver uma adequação à realidade dessas pessoas.

Uma saída possível para isso é o que tem feito o Programa de Apoio à Pessoa com Deficiência, da Agência do Trabalhador, que dialoga com as empresas para que essas contratem a pessoa com deficiência (mesmo sem a qualificação exigida) e invistam na qualificação dessas, para que elas se profissionalizem ou façam cursos regulares de ensino (fundamental, médio, etc). Mais uma vez reforça-se que não se quer que as empresas diferenciem sua qualificação, mas que ofereçam oportunidades de desenvolvimento à essas pessoas, com retorno empresarial a curto prazo.

Com relação à competência legislativa, os artigos 23, II e 24, XIV asseveram que a União, Estados, Distrito Federal e Municípios têm competência comum em

⁸⁹ Nesse sentido a afirmação da agência do trabalhador, em entrevista realizada em 27/07/06, para esta monografia: "6- Qual o perfil geral exigido do candidato à vaga para fins de preenchimento de cotas?"

Geralmente é pedido segundo grau completo, mas nós sempre estamos fazendo uma negociação para facilitar que a Pessoa Portadora de Deficiência comece a trabalhar e dê continuidade na escolaridade."

matéria de proteção e garantia relacionadas à pessoa com deficiência e concorrente com relação a integração social destas. Esses dispositivos colocam que todos os entes da federação devem se ocupar da questão da pessoa com deficiência, respeitando suas especificidades regionais e que, além disso, devem buscar a integração destas. Mais uma vez se coloca não apenas uma abordagem protecionista, mas sim encara-se a pessoa com deficiência como protagonista na sociedade.

No capítulo da Administração Pública de nosso diploma legal maior temos uma explícita ação afirmativa determinando a reserva de vagas para pessoas com deficiências nos cargos e empregos públicos⁹⁰. Não é objeto de análise desta monografia esta questão, em específico, mas vale dizer que o fato do Constituinte elencar essa discriminação positiva já aponta à necessidade de inserção da pessoa com deficiência no trabalho, seja em concursos públicos ou no mercado formal, este sim tema de nosso estudo. Com isso temos que:

o que se tem pela regra do art. 37, inciso VIII, da Constituição da república é a expressão ou a revelação do que se contém no princípio da igualdade jurídica, segundo a concepção dinâmica e positiva do constitucionalismo contemporâneo: cota ou percentual de cargos ou empregos públicos reservados a uma categoria desigualada historicamente por preconceito ou discriminação injusta, que se pretende superar, desiguando, agora, positiva e afirmativamente.⁹¹

A habilitação e reabilitação estão previstas no inciso IV do artigo 203 como um dos objetivos da assistência social, as quais independem de contribuição à seguridade social.

Art. 203. A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:

(...)

IV - a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a **promoção de sua integração à vida comunitária;**

Igualmente, neste inciso reforça-se a idéia de integração da pessoa com deficiência. Já o inciso V do mesmo artigo há a previsão de benefício assistencial

⁹⁰ Artigo 37, VIII da Constituição Federal. Também a previsão da Lei 8.112/90, com relação aos servidores públicos federais, estipulando no §2º, do artigo 5º o percentual máximo de 20%.

⁹¹ ROCHA, Carmen Lucia Antunes. *Ação Afirmativa: o conteúdo democrático do princípio da igualdade*. Revista de Informação legislativa. Brasília. ano 33, n. 131, jul/set de 1996.

para as pessoas com deficiência que não tenham como prover sua subsistência ou ter pessoas em sua família que o façam⁹².

Na área da educação, a previsão do art. 208, III⁹³ é de preferência de inclusão da pessoa com deficiência no sistema regular de ensino. Isso porque a convivência desde a infância com “o diferente” tem inúmeras vantagens não só para as pessoas com deficiência como também para as demais crianças que acabam aprendendo como lidar com as crianças com deficiência.⁹⁴

Assim como os dispositivos supra citados, o que versa o art. 227, §1º, II e §2º é de grande importância para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado formal de trabalho. Senão vejamos:

Art. 227 (*omissis*)
(...)

§ 1º - O Estado promoverá programas de assistência integral à saúde da criança e do adolescente, admitida a participação de entidades não governamentais e obedecendo os seguintes preceitos:

(...)

II - criação de programas de prevenção e atendimento especializado para os portadores de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de **integração social** do adolescente portador de deficiência, mediante **o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos.**

§ 2º - A lei disporá sobre normas de **construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência.** (grifos nossos)

Ressalta-se esse dispositivo porque há outros elementos implícitos para a contratação como escolaridade, necessidade de transporte adaptado, capacidade dos colegas de trabalho conviverem e se relacionarem com a pessoa com

⁹² Sobre esse assunto já fizemos as considerações que julgamos convenientes no tópico anterior, por isso optamos apenas por citá-la demonstrando seu enquadramento na estrutura constitucional.

⁹³ Art. 208. O dever do Estado com a educação será efetivado mediante a garantia de (...)III - atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino;

⁹⁴ “Dados do Censo Escolar de 2003 (MEC/INEP) registram que a participação do atendimento inclusivo cresceu, no Brasil, passando dos 24,7% de 2002 para 28,7% em 2003, um crescimento de 30,6% em apenas um ano, em relação às matrículas. A participação do atendimento em separado, nas classes especiais e nas escolas especiais, diminuiu, passando de 75,3% para 71,3%”. Extraído do site www.mec.gov.br/seesp, acesso em 16 de agosto de 2006.

deficiência seja física, mental, auditiva, etc. A acessibilidade⁹⁵ prevista no dispositivo supra citado é essencial para a garantia da dignidade humana no sentido de permitir que a pessoa com deficiência consiga, por ela mesma, através das adaptações arquitetônicas, ter acesso aos edifícios, casas e circular nos diversos ambientes públicos.

Não bastasse isso a Constituição Federal, em seu art. 170, VII, ao versar sobre os princípios gerais da atividade econômica, prevê que a ordem econômica deve estar pautada na justiça social e na redução das desigualdades sociais. Logo, o nosso diploma legal maior incentiva medidas que possam ir ao encontro de seus princípios e objetivos, como é a medida de ação afirmativa de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Conforme o exposto, nota-se que a preocupação do Constituinte da Carta de 1988 com as pessoas com deficiência é expressiva, sempre em uma abordagem inclusiva e socialmente integradora. Demonstra-se então que há, para com a ação afirmativa de cotas para pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho⁹⁶ correlação lógica com os interesses absorvidos no sistema constitucional”, cumprindo com o requisito colocado pela teorização de BANDEIRA DE MELLO.

Defender a política de cotas para as pessoas com deficiência no mercado de trabalho está, assim, em conformidade com o exposto na Constituição Federal, bem como se encontra em sintonia com seus princípios e objetivos da República.

⁹⁵ Sobre essa questão consultar o artigo Adriana Romeiro Almeida Prado, intitulado Acessibilidade na gestão da cidade, no qual a autora expõe que é um mito dizer que as adaptações arquitetônicas para as pessoas com deficiência são por demais onerosas. Segunda a arquiteta, quando já é previsto na planta, as referidas adaptações o custo não passará de 1% do total da obra.

⁹⁶ BANDEIRA DE MELLO, Celso Antonio. *Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade*. p.21.

CAPÍTULO III: INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO FORMAL DE TRABALHO: TEORIA E PRÁTICA

Até aqui, procurou-se analisar o histórico de exclusão-inclusão da pessoa com deficiência, bem como seu enquadramento em razão das cotas. Também se buscou a fundamentação dessa ação afirmativa, reafirmando a necessidade de real inclusão e não mera caridade.

Passa-se, então, a sopesar as atuações com vistas a efetivar tal inclusão. As perguntas que se pretendem responder com esse capítulo são: como se encontra efetivada a norma das cotas para pessoa com deficiência no mercado formal de trabalho no Paraná? Quais têm sido as ações nesse sentido, ou seja, de que forma e através de quais instituições e instrumentos tem se buscado a inclusão da pessoa com deficiência na rotina empresarial e, conseqüentemente, na sociedade?

Para tanto, utilizar-se-ão dados estatísticos buscados através de entrevistas em diversas instituições tais como: Ministério Público do Trabalho, restrita ao âmbito da Procuradoria Regional do Trabalho da Nona Região, Agência do Trabalhador de Curitiba e Delegacia Regional do Trabalho, bem como utilizaremos dados estatísticos dos Procedimentos Investigatórios do Ministério Público do Trabalho no Paraná.

O objetivo é elencar as iniciativas e refletir sobre elas, buscando analisar como se tem efetivado as cotas e quais medidas têm sido eficazes.

3.1) A atuação do Ministério Público do Trabalho:

Com a edição da Lei 8213/91, prevendo as cotas para de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, houve a necessidade de fiscalização e acompanhamento das empresas para verificar se foram efetivadas as contratações dispostas nessa norma. No entanto, surgiu um problema, qual seja, saber quem eram os destinatários dessa lei. Isso porque havia a previsão das cotas, mas não havia uma regulamentação técnica para se saber quem era pessoa com deficiência.

Diante desse contexto, havia certa dificuldade de exigir das empresas as contratações porque muitas pessoas poderiam ser erroneamente enquadradas como “deficientes”. Obviamente as empresas preferiam contratar pessoas com deficiências

leves, quase que imperceptíveis para “cumprir” a cota legal. Assim, algumas pessoas com pequenos problemas de coluna, por exemplo, acabavam sendo colocadas como deficientes⁹⁷.

Mesmo com esse panorama da falta de regulamentação, antes mesmo do Decreto 3298/99, haviam procedimentos investigatórios instaurados no âmbito da Procuradoria Regional do Trabalho 9ª Região⁹⁸. Ressalta-se que o Paraná foi um dos primeiros estados do Brasil a começar a instaurar os procedimentos administrativos e, assim, buscar a efetivação das contratações⁹⁹ (fato esse que ficará evidenciado no item que trataremos dos dados das empresas no Paraná).

Com a edição do Decreto 3298 em dezembro de 1999, a fiscalização pôde ser mais efetiva¹⁰⁰, uma vez que tal diploma legal especificou, tecnicamente, quem era considerada pessoa com deficiência para fins de inclusão no mercado de trabalho.

⁹⁷ Conforme declaração da Dra Thereza C. Gosdal, em entrevista para esse trabalho: “[antes do Decreto 3298/99] era muito difícil discutir com as empresas quando não tínhamos a especificação dos critérios de quem se enquadrava como PPD. Então era uma porta aberta para enquadrar com qualquer coisa: estrabismo, escoliose, etc. Tem uma deficiência, mas não para os efeitos da cota. Então, as empresas apresentava todo tipo de atestado e não tínhamos parâmetros legais para discutir”.

⁹⁸ Para confirmar tal afirmação ver anexo desta monografia com a relação dos procedimentos instaurados pela PRT 9ª Região. Alguns datam de 1998 e até hoje são acompanhados para cumprimento da cota. No mesmo sentido a afirmação da procuradora supra citada de que: “O Paraná foi uma das primeiras regionais a atuar na matéria de Pessoas Portadoras de Deficiência, a exigir o cumprimento da cota pela empresas privadas e da reserva de vagas pelos municípios celetistas porque por uma questão de competência não temos como fiscalizar municípios que são estatutários. Fomos um dos primeiros a mexer com isso.”

⁹⁹ “O Paraná foi uma das primeiras regionais a atuar na matéria de PPDs, a exigir o cumprimento da cota pela empresas privadas e da reserva de vagas pelos municípios celetistas porque por uma questão de competência não temos como fiscalizar municípios que são estatutários. Fomos um dos primeiros a mexer com isso. Mas era muito difícil discutir com as empresas quando não tínhamos a especificação dos critérios de quem se enquadrava como PPD. Então era uma porta aberta para enquadrar com qualquer coisa: estrabismo, escoliose, etc. Tem uma deficiência, mas não para os efeitos da cota. Então, as empresas apresentava todo tipo de atestado e não tínhamos parâmetros legais para discutir.

Quando veio o decreto de 99 que tivemos o instrumental para exigir e para dizer isso é PPD. Aqui no Paraná começamos em 97 e 98, os primeiros termos de ajuste são dessa época. Os procuradores que firmaram esses termos deixaram esses procedimentos parados e vieram a fiscalizar novamente após dois anos. Quando chamaram de novo essas empresas para fiscalização a maioria delas não tinha feito nada nesse período de dois anos. E aí passamos a fazer um acompanhamento mais próximo, analisar os atestados, verificar se enquadravam ou não. Porque quem diz se a pessoa tem determinado problema físico mental ou não é o médico, mas nós temos a possibilidade de verificar se aquilo se enquadra ou não no decreto. Só que é uma matéria técnica, difícil. Então muitas vezes você tem que dúvida. Por isso muitas vezes precisamos de apoio de um médico para ver se aquilo efetivamente é portador de deficiência ou não.” Dr. Thereza Cristina Gosdal em entrevista para esta monografia.

¹⁰⁰ Antes do Decreto havia especificações em Portarias do INSS, porém a edição do decreto tornou a exigência mais específica.

Com isso, a atuação do Ministério Público do Trabalho tem sido de acompanhamento das empresas para exigir a contratação. Porém, essa exigência não é simplesmente imposta, no sentido de apenas exigir a contratação ou executar multas pelo descumprimento da cota. A atuação tem sido sempre privilegiando o diálogo. A idéia é que a empresa, ao abrir vagas, ofereça-as preferencialmente às pessoas com deficiência. Não se exige, assim, que a empresa demita funcionários para substituí-los por pessoa com deficiência, o que seria ilógico e geraria um ambiente de trabalho hostil, só reforçando o preconceito. Ao encontro disso a afirmação de MAZZILLI de que:

Grandes empresas têm alegado que, se tiverem que contratar 5% de trabalhadores deficientes, terão que demitir igual número de não deficientes... Mas o argumento é irreal, uma vez que, na **rotatividade normal dos empregos, basta ir cumprindo a lei gradualmente**, que em pouco o problema resta resolvido, sem que se ponha alguém na rua.¹⁰¹ (grifos nossos)

Logo, percebe-se um papel pedagógico do Ministério Público do Trabalho¹⁰², uma vez que o diálogo acaba fazendo com que a empresa, mesmo que paulatinamente, caminhe para as contratações e adaptações necessárias em seu ambiente de trabalho. Procura-se, então, quebrar estigmas através do diálogo, oferecendo alternativas e procurando esclarecer dúvidas com relação à legislação.¹⁰³ A mera fiscalização, com a imputação de penalidades administrativas, não surte o efeito esperado. Assim, "com utilização única e exclusiva da repressão, infelizmente muitos empregadores efetuam pseudocontratação, remunerando trabalhador, mas não permitindo que exerça sua função."¹⁰⁴ Isso porque o empresariado, sem passar por um processo de conscientização, irá cumprir as cotas

¹⁰¹ MAZZILLI, Hugo Nigro. *A defesa dos interesses difusos em juízo: meio ambiente, consumidor, patrimônio cultural, patrimônio público e outros interesses*. p. 576.

¹⁰² "nós temos entendido que o melhor caminho para a solução dessa questão da inclusão, não são as ações de medida de força e sim o diálogo, a aproximação dos atores sociais. Nós atuamos também com audiências públicas, em que convocamos as empresas obrigadas a cumprir a cota, as autoridades e as ONG's que trabalham com pessoa com deficiência". Dr Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, em entrevista para monografia.

¹⁰³ Segundo VILLATORE, "a própria ADFP (Associação dos Deficientes Físicos do Paraná) solicitou ao Ministério Público do Trabalho que, ao invés de reprimir as empresas, aplicando penalidades, fosse utilizada a convocação dos empregadores em sua sede para, principalmente, conscientizá-los sobre os benefícios da contratação da pessoa portadora de deficiência" Em: *A pessoa portadora de deficiência no Direito do Trabalho brasileiro e o tema do Direito do Trabalho comparado*. Gênese, abril 2000, p. 561.

¹⁰⁴ VILLATORE, Marco Antônio César. *A pessoa portadora de deficiência no Direito do Trabalho brasileiro e o tema do Direito do Trabalho comparado*. Gênese, abril 2000, p. 561.

apenas de maneira formal, sem buscar a real inclusão da pessoa com deficiência dentro da sua empresa.

A metodologia adotada tem sido, então, chamar as empresas com cem ou mais empregados para audiências públicas, nas quais podem ser levantadas dúvidas e esclarecidas algumas questões. Após esse momento, as empresas são chamadas individualmente à Procuradoria do Trabalho, instaurando-se Procedimento Investigatório para cada uma delas, no qual juntam-se documentos para comprovação da quantidade de empregados e quais são enquadrados como pessoas com deficiência para fins de cumprimento da cota.

Em audiência individual com a empresa, busca-se firmar Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta (TCAC), estipulando-se prazo para a contratação e multa em caso de descumprimento. Caso a empresa não se disponibilize a firmar TCAC a via a ser buscada é a judicial, através da Ação Civil Pública, pedindo a contratação e a estipulação de multa diária.

A empresa que firma TCAC perante a Procuradoria passa a ser acompanhada pelo Ministério Público do Trabalho que pode requisitar, em alguns momentos, fiscalização através da Delegacia Regional do Trabalho.

Procura-se, adiante, analisar cada uma das fases de efetivação das cotas nos subitens a seguir.

3.1.1 Audiência Pública:

Um dos instrumentos que reforçam esse caráter pedagógico da atuação do Ministério Público do Trabalho é a realização de audiências públicas com as empresas com cem ou mais empregados, juntamente com ONGs, Delegacia Regional do Trabalho e Agência do Trabalhador.

Audiências Públicas são reuniões onde são abertos espaços para que se estabeleça um diálogo esclarecedor entre os seus participantes. No caso, empresariado e as entidades que trabalham com a questão do deficiente.

Assim, não se busca uma exigência unilateral, mas proporciona-se um ambiente de diálogo e considerações mútuas. O objetivo é que a empresa contrate

não apenas por exigência legal, mas também por consciência de sua responsabilidade e das vantagens dessa contratação.

Uma das audiências públicas foi por nós presenciada em Curitiba¹⁰⁵, realiza no Canal da Música, em 31 de março deste ano, com mais de cem empresas que compareceram ao local. Na ocasião, primeiramente foi esclarecido pontos técnicos da legislação, reforçou-se a idéia da pessoa com deficiência como capaz e, então, abriu-se para perguntas dos presentes.

Algumas empresas questionaram a possibilidade de inclusão em alguns setores tais como o de vigilância. O que foi esclarecido é que a lei não coloca exceções e que a contratação pode se dar por vias alternativas como, por exemplo, a utilização de vigilância monitorada ou ainda, a inclusão em setores administrativos da empresa.

Cita-se como exemplo esse questionamento porque é na audiência pública que certos pontos podem ser esclarecidos. Além disso, pode-se ter uma fiscalização mais efetiva uma vez que, quando chamadas para cumprir a cota, essas empresas já saberão a importância dessa efetivação. Nesse sentido a afirmação da Dr^a Thereza Cristina GOSDAL, em entrevista para essa monografia:

Atualmente temos adotado uma metodologia um pouco diferente. Antes, com a lista das empresas com mais de cem empregados abríamos de ofício os procedimentos para cada uma delas. **Nós achamos que muitas dificuldades que encontramos com cada empresa poderia ser minimizado se fizéssemos um esclarecimento prévio. Se abrísssemos um espaço para debate antes de iniciarmos esses procedimentos. E aí nós começamos a organizar audiências públicas para só então dar início aos procedimentos.** E o resultado foi muito bom. Muitas empresas já tinham cumprido as cotas quando chegavam ao MPT. (grifos nossos)

No Paraná, várias audiências públicas têm sido realizadas, inclusive nos Ofícios das cidades do interior do estado. Em várias dessas ocasiões as dúvidas do empresariado são esclarecidas, pois sempre estão presentes, além dos membros do

¹⁰⁵ Conforme matéria: "Audiência pública discute reserva de vagas para portadores de deficiência. Cerca de 350 empresas de Curitiba foram convocadas para uma Audiência Pública, amanhã (31), para discutir a inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho. O evento é realizado pelo Ministério Público do Trabalho no Paraná em parceria com a Secretaria de Estado do Trabalho, Emprego e Promoção Social e Delegacia Regional do Trabalho. A abertura está prevista para as 14 horas, no Canal da Música, localizado na Rua Júlio Pernetta, 695, Mercês. A audiência será presidida pelos procuradores Ricardo Tadeu da Fonseca, Thereza Gosdal e Vanessa Bozza. (...) Segundo a Procuradora do Trabalho, Thereza Gosdal, a audiência pública serve para conscientização e esclarecimento de dúvidas dos empregadores em relação à obrigatoriedade do cumprimento da cota. Para ela, o sistema de cotas é um mecanismo eficaz para integração da pessoa portadora de deficiência e a eliminação da discriminação. Fonte: Assessoria de Comunicação da Procuradoria Regional do Trabalho, Gisele Rosso. Curitiba, 30 de março de 2006.

Ministério Público do Trabalho, representantes da Delegacia Regional e Agência do Trabalhador.¹⁰⁶

Não obstante os questionamentos do empresariado serem esclarecidos na Audiência Pública, o principal benefício de tal iniciativa é a conscientização desse setor da sociedade sobre a importância da inclusão e seus efeitos positivos para o dia a dia da empresa.

3.1.2 Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta:

Uma vez realizada essa conscientização prévia, chamam-se as empresas, individualmente, para audiência junto à Procuradoria. Nesta ocasião também há diálogo uma vez que se leva em consideração a realidade da empresa. Assim, busca-se que as contratações se dêem em um prazo específico, quando as vagas forem abrindo.

O Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta é instrumento através do qual estipulam-se obrigações de fazer ou não fazer, com previsão de multa no caso de seu descumprimento, com vias a solução extrajudicial da questão. Tal instrumento é regulado pelo §6º, do art. 5º da Lei nº 7.347/85, *in verbis*:

¹⁰⁶ Confirmando tal afirmação a notícia: "Procuradoria Regional do Trabalho no Paraná (PRT 9ª Região) realizou audiências públicas, nos dias 8 e 9 de março, nas micro-regiões de Guarapuava, Francisco Beltrão e Pato Branco, para tratar da obrigatoriedade do cumprimento da cota de vagas no quadro das empresas para pessoas portadoras de deficiência (PPDs) ou beneficiários reabilitados da Previdência Social.

Participaram do evento empresas com mais de 100 funcionários, juízes do trabalho, promotores de justiça, prefeitos dos municípios envolvidos e entidades locais que trabalham com PPDs. As audiências foram presididas pelas Procuradoras do Trabalho Viviane D. Weffort e Thereza Cristina Gosdal.

De acordo com a Procuradora Viviane Weffort, **o objetivo de realizar as audiências é reforçar a obrigatoriedade do cumprimento da lei das cotas. As empresas têm conhecimento da obrigação, mas relutam em contratar, afirma.** O percentual mínimo varia de 2% a 5% de trabalhadores com deficiência física, auditiva, visual e mental, e beneficiários reabilitados. A cota é destinada a empresas com 100 ou mais empregados de acordo com a Lei 8.213/91 e artigo 37 da Constituição Federal. Os municípios (regime celetista), segundo Viviane Weffort, também são obrigados a destinar vagas em concursos públicos para PPDs. As prefeituras devem ter em seu quadro, no mínimo, 5% de servidores portadores de deficiência (Decreto 3.298/99).

Durante as audiências, o empresariado expôs as dúvidas e as dificuldades encontradas na inclusão, além de informar a situação atual da empresa em relação ao cumprimento da cota.

A sistemática deste ano para o Núcleo de Procuradores da PRT que trabalha com a questão da inserção de portadores de deficiência no mercado de trabalho é organizar uma audiência pública por mês, em parceria com a Secretaria de Estado do Trabalho, Emprego e Promoção Social." Fonte: Assessoria de Comunicação da PRT 9ª Região/PR (41 3304 9107) <http://www.prt9.mpt.gov.br/noticias/0001.html>, acesso em 30/08/06 (grifos nossos)

Art 5º (...)

(...)

§ 6º Os órgãos públicos legitimados poderão tomar dos interessados compromisso de ajustamento de sua conduta às exigências legais, mediante cominações, que terá eficácia de título executivo extrajudicial. [\(Incluído pela Lei nº 8.078, de 11.9.1990\)](#)

Esse instrumento, como demonstrado pela leitura do parágrafo, tem eficácia de título executivo extrajudicial. Assim, as multas cominadas podem ser exigidas em ação de execução perante a Justiça do Trabalho.

Sobre o TCAC explica Raimundo Simão de MELO:

Nesse ajuste, comumente chamado 'termo de compromisso', o inquirido compromete-se a dar, fazer ou deixar de fazer alguma coisa em respeito à ordem jurídica vigente, mediante cominação de multa estipulada pelo órgão condutor do inquérito ou procedimento investigatório, em valor consideravelmente alto, cujo objetivo é o cumprimento do ajustado e da ordem jurídica violada.¹⁰⁷

O Termo de Compromisso é meio ágil de solução extrajudicial da irregularidade. No caso da inclusão das pessoas com deficiência nas empresas, além da vantagem de solução extrajudicial, há a possibilidade de acompanhamento destas. Assim, como se trata de situação em que não há, na maioria dos casos, possibilidade de resolução da questão rapidamente, o Termo de Compromisso é meio para que a empresa requerida assuma que quer resolver a questão e busque meios para tal.

Como exemplo, cita-se um modelo de TCAC, freqüentemente utilizado para as empresas com cem ou mais empregados.

TERMO DE COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA Nº XXX/06¹⁰⁸
Procedimento Investigatório nº XXXX

Aos dias XXXXXX, compareceram XXXXX, para, na forma do artigo 5º, parágrafo 6º, da Lei nº 7.347/85 e artigo 113 da Lei nº 8.078/90, firmar Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta, nos seguintes termos:

A empresa compromete-se a:

1. **Sempre que houver necessidade** de realizar contratações de empregados, **oficiar** à Agência do Trabalhador da SEPT – Secretaria de Estado do Trabalho e Promoção Social ou ao Serviço de Reabilitação do INSS (caso esteja ativo), mediante protocolo, indicando a disponibilidade de vagas e os requisitos necessários ao seu preenchimento, **visando buscar candidato que se enquadre nos termos do art. 93 da Lei 8.213/1991 (beneficiário reabilitado ou portador de deficiência) e Decreto 3.298/1999, bem como**

¹⁰⁷ MELO, Raimundo Simão de. *Ação civil pública na Justiça do Trabalho*. p.74.

¹⁰⁸ Termo de compromisso usado pela Procuradoria Regional do Trabalho 9ª Região.

- no art. 70 do decreto 5296/2004**, ficando a cargo da Agência do Trabalhador ou do Serviço de Reabilitação do INSS, indicar por escrito os eventuais candidatos, no prazo de 10 dias;
2. A empresa deverá gerenciar, ainda, perante ao menos uma **entidade assistencial idônea**, em cada local em que possuir estabelecimento, o encaminhamento de pessoas portadoras de deficiência para o trabalho;
 3. O previsto nas cláusulas anteriores não impede a **contratação direta** de portadores de deficiência;
 4. Informar em todos os seus **anúncios** de ofertas de empregos a existência de vagas para pessoas portadoras de deficiência ou reabilitadas;
 5. **Abster-se de exigir** dos eventuais candidatos a emprego a serem selecionados, condições específicas sobre seu estado civil, idade, sexo, raça, espécie de deficiência ou **qualquer outra exigência que não possa ser legitimamente justificada pelo critério da necessidade do serviço, devidamente comprovada**;
 6. Em havendo candidato a emprego, beneficiário reabilitado ou portador de deficiência, a empresa se compromete a contratá-lo, se estiver apto para a função;
 7. **Preenchido o percentual estabelecido pelo art. 93 da Lei 8.213/91**, que se obtém a partir da **somatórias dos empregados de todos os estabelecimentos**, a empresa informará ao Ministério Público para obter a dispensa das obrigações previstas nas cláusulas "1." a "4.";
 8. Após as contratações necessárias ao cumprimento do percentual legal a empresa **compromete-se a mantê-lo, e proceder dispensa de pessoas portadoras de deficiência apenas após a contratação de substituto em condições semelhantes**;
 9. Adotar medidas de **orientação e sensibilização de seus empregados**, visando à integração e à adaptação dos portadores de deficiência ou reabilitados no ambiente de trabalho;
 10. O procedimento estabelecido nas cláusulas anteriores tem validade de 12 (doze) meses, sendo exigível para todos os estabelecimentos da empresa;
 11. O cumprimento da cláusula 2 deverá ser comprovado perante o MPT no prazo de 60 dias, mediante apresentação de documento escrito devidamente rubricado por representante das entidades assistenciais;
 12. A empresa reconhece que a perda de quirodáticos, para os fins do presente termo de compromisso, deverá observar os parâmetros do quadro 5 do anexo II do Decreto 3048/99";
 13. Pelo descumprimento do contido no presente compromisso assumido perante o Ministério Público do Trabalho, a empresa fica sujeita ao pagamento de **multa** no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por vaga destinada à pessoa portadora de deficiência ou reabilitado, que não tenha sido oferecida preferencialmente, reversível ao FAT, Fundo de Amparo ao Trabalhador, instituído pela Lei 7.998/90, nos termos dos art. 5º, § 6º e 13 da Lei 7.347/85;
 14. O compromisso assumido é passível de fiscalização pelo INSS, através de seu Departamento de Fiscalização, pela Delegacia Regional do Trabalho e Emprego – DRTE/PR ou pelo Ministério Público do Trabalho;
 15. A cobrança da **multa não desobriga a empresa das obrigações de fazer e não fazer** contidas no Termo.
 16. O presente Termo de Ajuste produz efeitos legais a partir da data de sua celebração e terá eficácia de título extrajudicial, conforme disposto nos artigos 5º, § 6º da Lei 7347/85 e artigo 876 da CLT;

Eventual denúncia sobre o descumprimento deste Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta poderá ser efetuada junto à Procuradoria Regional do Trabalho da 9ª Região (CODIN), situada na Av. Vicente Machado, 84, Centro, Curitiba-PR, das 9h às 18h, pelo tel. 33049000, pelo fax 33049096 ou pelo *e-mail* codin9@prt9.mpt.gov.br, informando o número deste Termo e o nome completo da empresa. (grifos nossos)

Pela leitura do Termo de Compromisso percebe-se que a obrigação principal é, quando da abertura de vagas, disponibilizá-la à pessoa com deficiência. Assim, a fiscalização se dará, gradativamente, quando da abertura de novos postos de trabalho. Nessa linha de raciocínio, no dizer da Dra Thereza Cristina GOSDAL, em entrevista para essa monografia:

O nosso termo de ajuste não é para que a empresa contrate de imediato as pessoas portadoras de deficiência, porque não queremos que ela dispessa ninguém. Nós queremos que ela cumpra a lei e que essa inclusão se faça efetivamente e não uma inclusão só para cumprir a lei e depois mandar todo mundo embora e tudo bem, só por uma exigência do Ministério Público. E, **para que essas pessoas possam se inserir nós não podemos criar um clima de indisposição na empresa com relação a elas. Se a empresa despede vinte trabalhadores para contratar vinte Pessoas com Deficiência, imagine o clima que essas pessoas vão entrar na empresa. E não é isso que nós queremos. As empresas vão oferecendo as vagas que elas vão abrindo. Exemplo.: se ela abriu uma vaga para auxiliar de produção então ela tem que oferecê-la primeiro para a Pessoa Portadora de Deficiência. Se ela não conseguir localizar então ela pode preencher com trabalhadores que não são com deficiência.**

Algumas empresas inserem critérios discriminatórios quando fazem a oferta de emprego, por exemplo, colocam idade de 18 a 40 anos, tipo de deficiência, etc. Esse tipo de exigência a gente também teve que trabalhar para combater, pois isso não é possível. A legislação não permite que se limite a idade, pois depois do 40 a pessoa pode trabalhar. Aqui usam argumentos que o trabalhador mais jovem é mais flexível ou criativo, mas isso é um preconceito. No ano passado começamos ajuizar as ações em relação àquelas empresas que não estavam fazendo esforço nenhum para cumprir a cota. (grifos nossos)

Extraí-se da declaração da Procuradora que a exigência firmada através do Termo de Compromisso não é para a contratação imediata, como forma de evitar possíveis demissões; mas sim para cumprir a cota dentro dos limites da realidade de cada empresa.

Com isso, esse instrumento extrajudicial é meio pelo qual, principalmente com relação à matéria das contratações ora em foco, busca-se o consenso com a empresa requerida, ou seja, procura-se verificar as condições patronais específicas e adequar essa realidade a obrigatoriedade das cotas.

Com relação a esse diálogo com a empresa através do termo de ajuste temos que "o cumprimento do compromisso assumido será de maior aceitação pelo inquirido, em comparação com uma decisão judicial imposta pelo Poder Estatal."¹⁰⁹

Assim, pode-se afirmar, em consonância com o Procurador Regional do Trabalho, que:

¹⁰⁹ MELO, Raimundo Simão de. Obra citada, p. 78.

A finalidade do termo de ajustamento de conduta é, pois, buscar o cumprimento da Lei, de forma espontânea, simples, barata e rápida, sem custo para o Estado, além de contribuir para o desafogo do moroso Judiciário.¹¹⁰

Em que pese o fato de ser o termo de compromisso um instrumento pelo qual se estipulam prazos e maneiras de efetivação das cotas, observando as especificidades de cada caso, não se pode confundi-lo com uma transação, na qual há concessões recíprocas de direitos. Sendo assim, não se pode negociar números ou destinatários da norma, mas apenas um regramento de como se darão as contratações, dando tempo para empresa adequar sua realidade à norma; nada se versa sobre questões materiais da legislação. Assim, não pode haver estipulação no TCAC de que determinada empresa contratará número inferior ao legal de pessoas com deficiência ou que em determinado setor do empresariado não haverá contratação, apenas podendo ser dado mais prazo ou estipulando-se outra forma para o oferecimento das vagas, como através de expedição de ofícios à agência de empregos.

Caso a empresa não cumpra o termo de compromisso no prazo estipulado e não demonstre que tenha a intenção de fazê-lo a via de exigência da multa é a Ação de Execução de Título Extrajudicial. Assim, por exemplo, se a empresa não manda ofícios à Agência do Trabalhador requisitando funcionários portadores de deficiência ou, ainda, não abre postos de trabalho para pessoas nessa situação, a *ultima ratio* é recorrer à via judicial, conforme a jurisprudência:

TRT-PR-27-06-2006 AGRAVO DE PETIÇÃO. **TÍTULOS EXECUTIVOS EXTRAJUDICIAIS. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.** De acordo com o disposto no art. 876 da CLT, a Justiça do Trabalho possui competência para executar tão-somente "as decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo; os acordos, quando não cumpridos; **os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho** e os termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia". **Ocorrendo inadimplemento de acordo de conteúdo obrigacional homologado judicialmente, é desnecessária a abertura de processo autônomo** para a execução do referido acordo, o que torna o Agravante carente de interesse processual, uma das condições essenciais da ação (art. 267, VI, CPC). por não haver necessidade de instaurar novo processo executivo. Recurso a que se nega provimento. (grifos nossos)

TRT-PR-86002-2006-069-09-00-3-ACO-18614-2006 - SEÇÃO ESPECIALIZADA

Relator: LUIZ CELSO NAPP. Publicado no DJPR em 27-06-2006

¹¹⁰ MELO, Raimundo Simão de. Obra citada, p. 78.

TRT-PR-06-02-2004 TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA. MULTA PELO DESCUMPRIMENTO. **O descumprimento do teor do termo de compromisso, a que se obrigou o empregador, enseja a multa prevista no TAC (Termo de Ajuste de Conduta). Nesse sentido, se prevista multa diária em determinado valor, por obrigação descumprida e trabalhador encontrado nas situações irregulares, constante do termo de compromisso, considera-se o número de trabalhadores e as obrigações violadas.** No cálculo não se acrescem os valores referentes ao interstício a partir da autuação, sem que exista fixado o termo final, este considerado a nova fiscalização pelo DRT ou pelo Ministério Público do Trabalho, com vistas a verificar a cessação ou não da irregularidade, relativamente ao inadimplemento da obrigação consignada na autuação, estabelecendo-se, assim, parâmetro para acrescentar, no cálculo, a permanência do descumprimento, fato gerador da referida cominação. Portanto, o ônus de comprovar o ajuste do empregador aos termos do compromisso, a partir de seu descumprimento é de um dos órgãos fiscalizadores, diante da ausência de qualquer menção à este encargo ao empregador. (grifos nossos)

TRT-PR-00532-2002-089-09-00-3-ACO-02256-2004. RELATOR: LUIZ EDUARDO GUNTHER. Publicado no DJPR em 06-02-2004¹¹¹

Pelo exposto, nota-se que é a Justiça do Trabalho competente para a execução desse título extrajudicial firmado perante o Ministério Público do Trabalho.

A multa prevista no termo é forma de criar um óbice ao empregador e coagi-lo a cumprir o acordo. Por isso a necessidade de atuação célere na execução, não necessitando de ação de conhecimento anterior.

3.1.3 Ação Civil Pública

Caso a empresa requerida se negue a firmar o Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta ou demonstre indisposição em cumprir tal termo, a via buscada pelo Ministério Público do Trabalho é a Ação Civil Pública¹¹².

¹¹¹ Ainda nesse sentido a jurisprudência: “TRT-PR-23-05-2003 TÍTULO EXTRAJUDICIAL COM FORÇA EXECUTIVA. TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA FIRMADO PERANTE O M.P.T. PRINCÍPIO DA FUNGIBILIDADE ATRAÍDO PARA ADEQUAR O PROCEDIMENTO. INTERPRETAÇÃO DAS NORMAS LEGAIS PERTINENTES (CF, ART. 129. III; CLT, ART. 876, COM A REDAÇÃO DADA PELA LEI Nº 9.958-2000; ART. 113, § 6º DO C.D.C.; ART. 6º DA LICC). Em face do princípio da fungibilidade e da instrumentalidade, imperioso receber como Recurso Ordinário, Agravo de Petição interposto com a finalidade precípua de examinar o Termo de Ajuste de Conduta ("TAC"), reconhecidamente encerrando natureza jurídica de título executivo extrajudicial, e para adequação do fato à norma legal, manter a multa a ser fixada, porém, pelo prudente arbítrio do Juízo da Execução, baixando os autos à Origem para, então, processar a respectiva execução, na forma dos artigos 880 celetário e 632 e seguintes do CPC. TRT-PR-81004-2001-669-09-00-0(RO-12419-2002)-Acordao-11342-2003 Relator: Exma Juíza ROSEMARIE DIEDRICH S PIMPAO, Publicado no DJPR em 23-05-2003”

O art. 3º da Lei 7.853/89 dispõe que:

Art. 3º As ações civis públicas destinadas à proteção de interesses coletivos ou difusos das pessoas portadoras de deficiência poderão ser propostas pelo Ministério Público, pela União, Estados, Municípios e Distrito Federal; por associação constituída há mais de 1 (um) ano, nos termos da lei civil, autarquia, empresa pública, fundação ou sociedade de economia mista que inclua, entre suas finalidades institucionais, a proteção das pessoas portadoras de deficiência.

Antes desse dispositivo a previsão com relação à Ação Civil Pública constava na Lei Complementar nº 40/81 (Lei Orgânica Nacional do Ministério Público), porém de forma mais restritiva. Foi com a Constituição Federal de 1988 que a Ação Civil Pública teve uma abordagem mais ampla, vez que a colocou como um instrumento de defesa de interesses metaindividuais. Além disso, nosso diploma legal maior alterou as funções do Ministério Público do Trabalho, gerando algumas discussões com relação ao cabimento da Ação Civil Pública trabalhista.

A Lei Complementar nº 75/93 regulamentou essas alterações das funções do Ministério Público do Trabalho, dirimindo tais discussões. Assim, dispõe que:

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

(...)

III - promover a Ação Civil Pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de **interesses coletivos**, quando desrespeitados os **direitos sociais** constitucionalmente garantidos;

Logo, no caso da exigência da contratação de pessoas com deficiência, a ação cabível é a civil pública, proposta pelo Ministério Público do Trabalho, vez que defende direitos e interesses metaindividuais, de um grupo de pessoas indeterminadas.¹¹³

É o que demonstram as seguintes jurisprudências firmadas pelo Tribunal Regional do Trabalho da Nona Região:

¹¹² Segundo GOSDAL, em entrevista para essa monografia: “no ajuizamento das ações, quando os juizes dão a tutela antecipada as empresas que não "conseguiram" contratar Pessoas Portadoras de Deficiência dão um jeito de contratar. Por isso nós estamos endurecendo um pouco do ponto de vista da forma de cobrança com relação as empresas que já temos acompanhado há um tempo e com relação aquelas que não quiseram fazer o termo de ajuste. Neste ultimo caso não temos alternativa. Temos que entrar com a ação”.

¹¹³ Não excluindo, obviamente, a possibilidade das associações buscarem através da Ação Civil Pública os interesses das pessoas com deficiência, como dispõe a Lei.

Ementa - CONTRATAÇÃO DE PESSOAS PORTADORAS DE NECESSIDADES ESPECIAIS. IMPERATIVIDADE E APLICABILIDADE DO ART. 93 DA LEI 8213/91 - A norma legal que prevê o preenchimento do quadro de empregados com pessoas portadoras de necessidades especiais (art. 93 da Lei 8213/91) é imperativa e auto-aplicável. **Não cumprida a norma legal pelo empresário, correto o ajuizamento de Ação Civil Pública para compeli-lo.** A obrigação imposta pela decisão recorrida está prevista em lei, não havendo falar em violação do art. 5.º, II, da CF." TRT — 10ª Região — 3ª Turma Relatora Juíza Cilene Santos RO 1439/2001 Acórdão publicado no DJU-3 de 21.09.2001 (grifos nossos)

TRT-PR-06-12-2002 **Ação civil pública. Legitimidade do Ministério Público do Trabalho. Direitos individuais homogêneos.** A legitimidade do Ministério Público do Trabalho não se limita à defesa de interesses coletivos stricto sensu, pois a Constituição Federal confere ao MP, no geral, a tarefa de promover a Ação Civil Pública (art. 129, III) tendente a proteger o patrimônio público e social, o meio ambiente do trabalho e outros interesses difusos e coletivos e individuais homogêneos, autorizando, portanto, norma que amplie o seu cabimento, como é o caso do Código de Defesa do Consumidor, que inclui, expressamente, os interesses individuais homogêneos. Interpretações sistemática e teleológica em detrimento do apego gramatical ao art. 129, III, da CF e do art. 1º da Lei nº 7.345-85. TRT-PR-MS-00140-2002-Acordao-28126-2002. Relator: Exmo Juiz LUIZ EDUARDO GUNTHER. Publicado em DJPr em 06-12-2002¹¹⁴

No mesmo sentido, a decisão célebre firmada pelo TST, em julgamento de Recurso de Revista em que era recorrente um rede de supermercados do Nordeste e recorrido Ministério Público do Trabalho da 5ª Região. Nesta jurisprudência fica explicitada a legitimidade do *parquet* e a competência da Justiça do Trabalho nesta questão.

CONTRATAÇÃO DE EMPREGADO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA COTA PREVISTA NO ART. 93 DA LEI 8.213/91 - AÇÃO CIVIL PÚBLICA. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. A controvérsia cinge-se à utilização da Ação Civil Pública pelo Ministério Público do Trabalho visando a estabelecer normatividade ao disposto no artigo 93 da Lei nº8.213/91, regulado que foi pelo Decreto nº 3.298, no sentido de promover a inserção social das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho, de molde a conceder eficácia social aos princípios insculpidos na Constituição

¹¹⁴ No mesmo sentido (de se admitir a legitimidade do MPT para interesses individuais homogêneos) a decisão: "TRT-PR-05-04-2005 AÇÃO CIVIL PÚBLICA-LEGITIMIDADE ATIVA-DEFESA DA ORDEM JURÍDICA-O Ministério Público do Trabalho detém legitimidade ativa para defender, difusamente, a ordem jurídico-laboral, nos termos dos artigos 127, caput, 129, inciso III, da Constituição Federal de 1988 e 83, inciso III, da Lei Complementar nº 75-93. Restando configurada controvérsia de natureza coletiva e meta individual que tem por objeto a concretização do princípio constitucional da isonomia e a proteção dos direitos fundamentais de um número expressivo de trabalhadores ao reconhecimento da existência de suas relações de emprego com seu verdadeiro empregador (art. 7º, inciso I, CF) e a um meio ambiente de trabalho seguro e equilibrado (arts. 1º, inciso III, 7º, inciso XXII, 200, inciso VIII, e 225, caput, CF), está o Ministério Público do Trabalho, na qualidade de defensor dos direitos sociais constitucionalmente assegurados, sejam eles difusos, coletivos ou individuais homogêneos, legitimado a propor a respectiva Ação Civil Pública visando a obter, em âmbito global e não apenas individual-plúrimo, a correspondente tutela jurisdicional específica daqueles direitos, coletivamente considerados. Entendimento em contrário implicaria em negar vigência, na esfera trabalhista, ao princípio constitucional da efetividade da tutela jurisdicional e comprometendo a proteção judicial adequada dos direitos fundamentais de natureza material coletivamente ameaçados ou lesados. TRT-PR-98914-2003-651-09-00-6-ACO-07641-2005. Relator: ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPAO. Publicado no DJPR em 05-04-2005.

Federal relativamente as pessoas portadoras de deficiência, especialmente quanto aos artigos 23, inciso II, 24, inciso XIV e 203, inciso IV, da CF/88. **Se a atuação do parquet importa na intervenção no âmbito do poder diretivo empresarial e nas empresas, no sentido de assegurar a igualdade de oportunidades àqueles hipossuficientes socialmente, no caso pessoas portadoras de deficiência, que se encontram em condições desiguais de oportunidade no mercado de trabalho, ainda que abstratamente considerada a questão, resulta não só indubitosa a legitimação do Ministério Público do Trabalho, como da competência da Justiça do Trabalho para reconhecer-lhe a legitimidade, bem assim para dirimir a controvérsia, que se instala no âmbito das relações entre trabalhadores e empregadores, como alude o mencionado artigo 114 da Constituição Federal.** A relação jurídica material insere-se na órbita da jurisdição trabalhista, porquanto interfere objetivamente na liberdade empresarial quanto a contratação de seus colaboradores, bem como torna eficaz e imediato o princípio constitucional, obrigando a formação de contratos de trabalho com pessoas portadoras de deficiência, desde que observados os requisitos previstos na legislação específica. Neste diapasão, se o objeto da ação está relacionado com a deficiência e, se esta interfere nas relações entre empregados e empregadores em face da natureza da tutela jurisdicional que se pretende, insere-se, portanto, a controvérsia, na esfera de competência da Justiça do Trabalho, pois o que se assegura, em síntese, é o direito ao trabalho do portador de deficiência, hipótese plenamente abarcável pelo artigo 114 da Constituição Federal. Recurso de Revista não conhecido. (grifos nossos) RR 692894 de 2000. DJ - 02/05/2003.

Como restou demonstrado, não apenas a efetivação de direitos coletivos e difusos pode ser buscada pela Ação Civil Pública, mas também os individuais homogêneos, através de uma interpretação sistemática com o Código de Defesa do Consumidor. Desse modo, mesmo que se caracterize que a coletividade de empregados com deficiência de uma empresa represente um grupo determinado, pode haver a busca de seus direitos com relação ao emprego através da atuação do Ministério Público do Trabalho, com a Ação Civil Pública.¹¹⁵

A atuação do Ministério Público do Trabalho com relação à efetivação das cotas para com as pessoas com deficiência, tem uma viés pedagógico (como colocado nos itens referentes à audiência pública, termo de ajuste, etc) mas também um viés repressor, através da Ação Civil Pública, quando for o caso. É o que afirma a Procuradora do Trabalho em entrevista para essa monografia:

6- A Sra analisaria a atuação do Ministério Público do Trabalho como pedagógica ou repressora?

Resposta: Ambas. Porque nosso papel é exigir o cumprimento da lei. Isso nunca é uma coisa só pedagógica. Porque se a empresa não cumpre as cotas nós vamos entrar com a ação. A primeira via é sempre pedagógica (audiência, tolerância com relação aos prazos). Há um acompanhamento se a empresa tem pelo menos tentado contratar as Pessoas com deficiência. A via judicial tem sido nossa última escolha.

¹¹⁵ Obviamente que, neste exemplo, como já explicado anteriormente, a estabilidade será exigida desde que a empresa ainda não tenha cumprido a cota ou se já cumpre, que não esteja contratando outra pessoa com deficiência.

Ressalta-se que a Ação Civil Pública é meio eficaz para busca da defesa de uma coletividade que, provavelmente, de forma individualizada, não teria meios hábeis de ter sua tutela jurisdicional garantida.

A Ação Civil Pública trabalhista representa uma adequada forma de acesso do cidadão ao verdadeiro direito de ação, que, individualmente, vem, em muitos casos, tornando simples retórica o comando do inciso XXXV do art. 5º da Constituição Federal, que diz que a Lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça de direito.¹¹⁶

3.2 Agência do Trabalhador

A Agência do Trabalhador tem atuado em parceria com os demais órgãos de integração da pessoa com deficiência para sua inclusão no mercado de trabalho. Sua atuação encontra-se no encaminhamento das pessoas com deficiência às empresas que requisitam empregados nessa situação.

Assim, há um cadastramento das pessoas com exigência de comprovação da deficiência e especificação do grau de escolaridade¹¹⁷. Há um programa para a inclusão dessas pessoas, que envolve também conscientização do empresariado e encaminhamento para cursos de profissionalização. Segundo cartilha da Agência do Trabalhador as etapas são as seguintes:

- Entrevista e cadastramento no programa;
- Identificação de habilidades e aptidões frente aos diversos ramos de atividade;
- Encaminhamento aos cursos de formação profissional, quando necessário;
- Encaminhamentos às empresas que absorvem essa mão-de-obra;
- Acompanhamento no período de adaptação e experiência nos locais de trabalho, quando houver necessidade¹¹⁸

¹¹⁶ MELO, Raimundo Simão de. Obra citada, p. 93.

¹¹⁷ Conforme especificação dada por supervisora do programa na Agência do Trabalhador de Curitiba, em entrevista para essa monografia: “No cadastro do candidato é feita uma avaliação de cada candidato pela deficiência e nós também exigimos o laudo médico para a pessoa com deficiência física; audiometria para pessoa com deficiência auditiva; para o visual também o laudo médico e o deficiente mental um relatório psico-pedagógico das escolas especiais onde ele frequenta. Fazendo esse cadastro com os dados pessoais e a deficiência, as opções de trabalho são faladas ao candidato para se fazer uma avaliação para a habilidade, o que ele pode desenvolver, quais as atividades dentro das funções.”

¹¹⁸ Secretaria do Trabalho, Emprego e Promoção Social do Paraná. Programa de Apoio à Pessoa com Deficiência – PPD. Agência do Trabalhador. *Dê oportunidade para a pessoa com deficiência provar sua eficiência.*

A Agência do Trabalhador também tem um trabalho de conscientização do empresariado com relação à escolaridade e qualificações exigidas. No dizer da supervisora do setor, em entrevista para essa monografia:

As empresas ofertam vagas com um perfil muito elevado. Por isso nós vamos até a empresa e falamos do programa “PPD”, da nossa clientela, como eles estão hoje em nosso banco de dados, principalmente a escolaridade. Então, a nossa maior dificuldade é na exigência da escolaridade. Porque com relação à exigência qualificação, estamos formando parcerias com as empresas que passam cursos gratuitos para qualificação deles. (grifos nossos)

Percebe-se que a atuação integrada é benéfica, pois há uma articulação entre as entidades de inclusão da pessoa com deficiência. Assim, o Ministério Público do Trabalho e a Agência do Trabalhador atuam em conjunto, como já analisou-se no Termo de Ajuste de Conduta, quando há, em uma de suas cláusulas, exigência de encaminhamento de ofício requisitando candidato com deficiência na primeira oportunidade que a empresa necessitar de empregados. Essa é uma forma de verificar se a empresa tem, ao menos, buscado contratar pessoa com deficiência para ocupar suas vagas.

Além disso, como se demonstrou no capítulo anterior, é extremamente importante a atuação da Agência do Trabalhador no sentido de conversar com o empresariado sobre a exigência de escolaridade e qualificação, vez que as cotas, como política de ação afirmativa, devem promover a inclusão e não continuar barrada pela questão social e da escolaridade. Em muitos casos¹¹⁹, como exposto pela supervisora em entrevista para essa monografia, a alternativa é contratar e dar oportunidades de cursos profissionalizantes para essas pessoas. Assim, a empresa cumpre a cota e ainda qualifica seu empregado da maneira que lhe aprovem.

Se essa alternativa não for seguida muito provavelmente a política de cotas ficará vazia, vez que a escolaridade dessas pessoas ainda é baixa em virtude de um histórico de exclusão. Por isso, a importância do trabalho da Agência do Trabalhador através do “Programa PPD”.

É por isso que se defende a via da inclusão pelo trabalho, pois, uma vez empregada, a pessoa encontra maiores condições financeiras, além de incentivo,

¹¹⁹ Conforme entrevista à essa monografia, temos que: Pergunta: “E o perfil geral exigido do candidato à vaga qual é?”

Resposta: “Geralmente é pedido segundo grau completo, mas nós sempre estamos fazendo uma negociação para facilitar que a Pessoa Portadora de Deficiência comece a trabalhar e dê continuidade na escolaridade.”

para continuar estudando ou voltar a estudar e, assim, romper com uma exclusão histórica no sistema regular de ensino.

Desta feita, a política de cotas para pessoas com deficiência cumpre uma função social no que tange a melhorar a capacitação dessas pessoas e a integrá-las ao mercado de trabalho.

3.3 Delegacia Regional do Trabalho

A Delegacia Regional do Trabalho é órgão competente para fiscalizar as empresas também com relação às cotas para pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho.

Dessa forma, segundo o Delegado Regional do Trabalho, Sr. Geraldo SERATHIUK, em entrevista para esta monografia, a Metodologia da Delegacia Regional do Trabalho é:

Chamamos as empresas, **notificando-as e trabalhamos as adequações**. Porque não adianta nós chegarmos com a visão draconiana e exigir a cota. **Nós temos também que ajudar o deficiente a ficar em uma situação boa. Boa no ponto de vista físico, no ambiente de trabalho, espaço, adequações e também na situação psicológicas.**

Há estudos que apontam que o deficiente no mercado de trabalho, na empresa, aumenta a produtividade. Isso porque o trabalhador, vendo aquela pessoa com deficiência, serve até como modelo, dentro da psicologia de grupo no ambiente da empresa. **Mas é um processo que tem que ser construído. Porque você corre o risco de criar uma rejeição, por isso ele não pode ser um problema para o empresário e também não pode ser aos trabalhadores. Nós temos uma experiência nesse sentido, nossos profissionais exigem o cumprimento da lei e também construímos o cumprimento da lei. Se não for feito dessa forma, as coisas não funcionam bem.**

Percebe-se, dessa declaração, que a exigência da cota, mesmo pela Delegacia Regional do Trabalho, é feita através da conscientização do empresariado sobre a importância da inclusão social dessas pessoas. Desse modo, a preocupação principal é a inclusão efetiva e não o mero cumprimento formal da cota pelas contratações.

Como ficou também demonstrado, é necessária cautela para não gerar maiores preconceitos e conseqüente discriminação para com as pessoas com deficiência quando da contratação e convivência no ambiente de trabalho. Isso porque a mera exigência com a lavratura do Auto de Infração não é suficiente para resolver a questão com relação à inclusão da pessoa com deficiência.

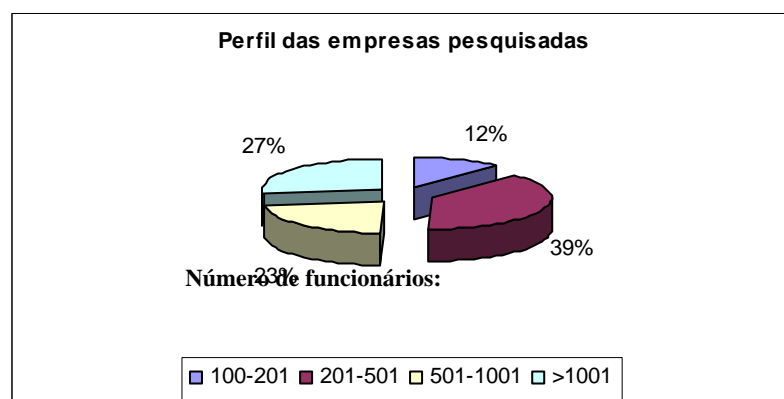
3.4 Dados estatísticos das empresas

Para poder ser analisada a situação atual com relação à efetivação das cotas no mercado formal de trabalho, trazemos levantamento feito pelo Ministério Público do Trabalho, através da Procuradoria Regional da 9ª Região, incluindo a atuação de seus escritórios no interior do estado do Paraná. Tal levantamento sistematizou os dados de todos os Procedimentos Investigatórios instaurados até então para verificar o cumprimento das cotas.

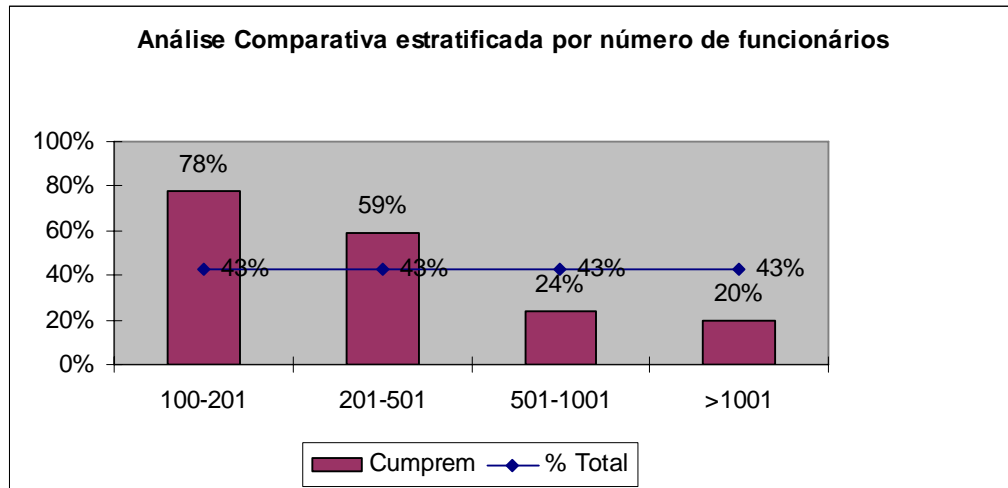
Com base nas informações das tabelas e omitindo o nome das empresas, concretizaram-se os gráficos que analisa-se a seguir.

Deve ser observado, inicialmente, que os dados referem-se basicamente àquelas empresas que têm Procedimento junto ao Ministério Público do Trabalho no Paraná (Curitiba, Maringá, Toledo, Umuarama e Londrina). Assim, tal levantamento não tem a pretensão de estar desvelando a quantidade total de empresas que cumprem a cota e sim, somente as referentes ao acompanhamento da procuradoria e seus escritórios no interior do estado.

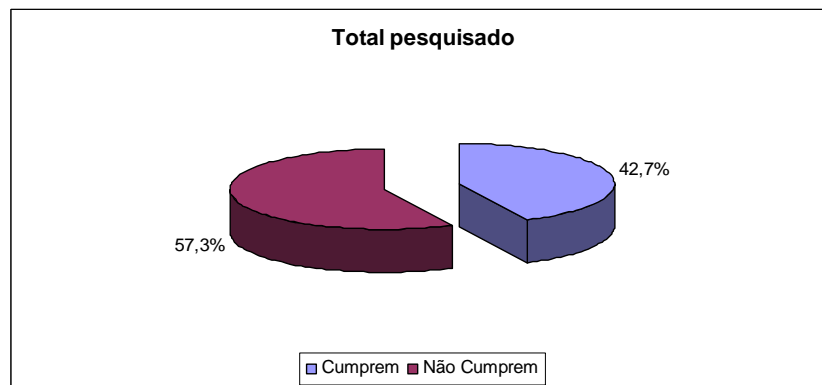
Acerca do perfil das empresas pesquisadas, com relação ao número total de seus funcionários, obtiveram-se os seguintes resultados:



Percebe-se que a maioria das empresas pesquisadas estão na faixa de 201 a 500 empregados, sendo que o menor número em enfoque são as empresas que contam com 100 a 200 trabalhadores. Em contrapartida, as empresas que mais cumprem a cota estão nesta última faixa, senão vejamos no gráfico a seguir:



Pela leitura do gráfico a cima nota-se que apenas 20% das empresas pesquisadas com mais de mil funcionários cumprem a cota, contra 78% para as empresas com mais de cem e menos de duzentos empregados. Com isso há um total de 57,3% de empresas que ainda não cumprem a cota no Paraná (dentre aquelas com procedimentos junto ao Ministério Público), como resta demonstrado a seguir:



Algumas das empresas pesquisadas tem sido acompanhadas desde 1998, com assinatura de Termo de Compromisso datada de 2000, com prazo de 2 anos (conforme tabelas do anexo IV). Há um caso de empresa com mais pessoas com deficiência do que precisaria para cumprir a cota e casos de empresas que desde 2001 tem termo de compromisso perante o Ministério Público assinado e ainda não cumpre a cota. Percebe-se que os casos são bem variados, mas a maioria já tem um número de pessoas com deficiência contratadas, ou seja, nenhuma das

empresas pesquisadas está com zero em número de empregados com alguma deficiência para fins de cotas.¹²⁰

Verifica-se, dessa forma, a relevância da fiscalização para as contratações. Isso porque, mesmo a porcentagem do cumprimento de cotas demonstrada no gráfico não ser a ideal, sem essa atuação tal número seria ainda menor. Tal fato fica evidenciado pela informação de José Simão STCZUKOSKI, Coordenador do Programa “PPD” da Agência do Trabalhador. Segundo ele, de janeiro a junho de 1998, 665 portadores de deficiência foram inscritos no programa. Desses, 165 foram empregados, sendo que o número de vagas ofertadas era de 481. Conforme o coordenador, após a atuação do Ministério Público do Trabalho, a oferta de vagas para pessoas com deficiência dobrou.¹²¹

O cumprimento da cota ainda está longe de ser efetivado em sua totalidade, porém percebe-se que as atuações no sentido dessa concretização têm sido eficazes.

3.5 Por uma sociedade que aceite as diferenças

Das atuações que se analisou anteriormente pode-se perceber que todas têm encarado a necessidade das contratações como algo que deve ocorrer com o diálogo. Busca-se a real inclusão ao trabalho e não a mera contratação formal com o recebimento do salário.

Assim, a abordagem é do papel socializador do trabalho, afastando a idéia de terceirização das cotas ou qualquer forma de contribuição financeira em substituição às contratações. Tal harmonia de discursos é relevante para o trabalho de efetivação das cotas.

Para que isso aconteça, a atuação conjunta é importante, o que tem ocorrido em algumas situações, como na ocasião da audiência pública realizada com as empresas em Curitiba e nas cidades do interior do Paraná.

O acompanhamento das empresas por essas entidades é importante para se verificar se está ocorrendo a inclusão. Nesse sentido, há estudos que afirmam que a

¹²⁰ Para maior verificação dessa informação consultar tabelas em anexo. Nestas omitimos os nomes das empresas.

¹²¹ IANTAS, Jaime José Bílek. *O Ministério Público do Trabalho e a proteção de interesses do trabalhador portador de deficiência*. Gênese, fev 1999, p. 194

pessoa com deficiência no ambiente da empresa provoca uma sensibilização dos colegas e até aumento de produtividade por parte destes.

Não se deve esquecer que o objetivo das cotas é o rompimento com estigmas para com a pessoa com deficiência. Assim, a atuação, seja do Ministério Público, Delegacia Regional do Trabalho ou Agência do Trabalhador, deve caminhar nesse sentido, buscando a conscientização do empresariado e uma situação apropriada ao trabalhador com deficiência no ambiente da empresa.

Deve ser ressaltado, porém, que o papel da busca por efetivação dos direitos das pessoas com deficiência, em especial com relação às cotas, não é apenas dos órgãos aqui citados, mas sim de toda a sociedade, no dizer de MAZZILLI:

O papel da sociedade vai além de apenas constatar ou lastimar a situação de deficiência; há um **dever social de obrigação positiva**, qual seja, de buscar vencer, suplementar, atenuar ou, até, em último caso, conviver condignamente com a deficiência. É preciso deixar claro que não se trata de um ato de caridade que o Estado ou as pessoas devem em relação a alguns dos membros da sociedade. A pessoa portadora de deficiência – qualquer que seja ela, motora, sensorial ou intelectual – essa pessoa é inteira, no que diz respeito à dignidade e direitos.¹²² (grifos nossos)

A inclusão da pessoa com deficiência se dá através de vários elementos como a acessibilidade e a educação, porém, o que se defende com esse trabalho, é que o emprego para as pessoas com deficiência é meio pelo qual a sociedade pode participar dessa inclusão, com maior convivência e aprendizado com essas pessoas.

Diante do exposto, o sistema de cotas, junto com as entidades aqui analisadas, que buscam a sua implementação, cumprem um importante papel social. Afinal, contribuem não só para a emancipação econômica do deficiente, mas também o integram na sociedade, para que as pessoas ditas “normais” possam enxergar que a pessoa com deficiência pode ter tanta capacidade técnica e eficiência quanto qualquer outro trabalhador.

Com isso, caminha-se para a construção de uma sociedade realmente democrática, que passa a respeitar e entender as diferenças.

¹²² MAZZILLI, Hugo Nigro. *A defesa dos interesses difusos em juízo: meio ambiente, consumidor, patrimônio cultural, patrimônio público e outros interesses*, p. 577.

Considerações Finais:

O trabalho no mercado formal, para a pessoa com deficiência, tem um papel determinante em sua inclusão não só econômica, mas principalmente social. É no ambiente de trabalho que a pessoa com deficiência tem a possibilidade de romper com estigmas e demonstrar sua capacidade e produtividade.

A cota no mercado de trabalho para pessoas com deficiência é meio pelo qual busca-se, através de exigência legal, essa inclusão social. Ela justifica-se pelo histórico de exclusão e protecionismo para com a pessoa com deficiência, bem como pelos ainda restantes estigmas da incapacidade ou improdutividade do empresariado para com essas pessoas. Pensa-se, erroneamente, que as adequações necessárias quando da contratação de uma pessoa com deficiência serão onerosas demais para a empresa. Além disso, exige-se escolaridade muito alta para essas pessoas, impossibilitando o acesso destas ao emprego.

As ações afirmativas para com as pessoas com deficiência têm mostrado a necessidade de oportunidades. Não se busca mais o protecionismo assistencialista e sim políticas inclusivas, de acesso a bens e serviços, bem como a educação formal e profissionalizante.

Através das leituras realizadas para este trabalho, bem como as pesquisas, através de entrevistas, realizadas com diversas entidades como Ministério Público, DRT e Agência do Trabalhador, nota-se que a ação afirmativa nesta área da pessoa com deficiência tem surtido efeitos positivos. Mesmo com a constatação de que muitas empresas ainda não cumprem a cota, percebe-se que a política inclusiva, que gera a auto-determinação dessas pessoas, é uma saída possível para o rompimento de um paradigma histórico do assistencialismo.

Muitas questões ainda devem ser enfrentadas por essas entidades, pelo legislador e pelo empresariado, como se demonstrou nesse trabalho. Há paradoxos em nosso sistema legal, como o caso da Lei Orgânica de Assistência Social, que prevê um benefício que se extingue com a contratação, ficando a pessoa com deficiência desamparada caso perca o emprego. Propõe-se, em consonância com o que versa a redação provisória do Estatuto da Pessoa com Deficiência, que o benefício fique apenas suspenso, sob pena de ser um óbice para que o beneficiado procure um emprego.

Defende-se também que a exigência do empresariado com relação à escolaridade e qualificação com relação às pessoas com deficiência deve levar em conta o quadro de exclusão histórica na rede regular de ensino e o objetivo das cotas no mercado de trabalho, caso contrário, esta ficaria vazia e sem sentido.

Ora, se as ações afirmativas em foco são para a inclusão de pessoas que se encontram excluídas também com relação à escolaridade, seria ilógico prever as cotas e não haver adequação nas exigências profissionais. Nesse sentido, concordamos com a postura adotada pela Agência do Trabalhador que busca dialogar com as empresas para que estas exijam uma qualificação adequada com a situação dos candidatos às vagas e que, em um segundo momento, ofereçam a essas pessoas cursos gratuitos profissionalizantes ou incentivem a continuarem seus estudos na rede regular de ensino. Assim, nem o empresariado sofre com uma qualificação inferior a esperada, nem as pessoas com deficiência ficam prejudicadas pelo histórico de baixa escolaridade.

A utilização de instrumentos como a Audiência Pública, o Termo de Ajustamento de Conduta e demais meios de diálogo com as empresas, faz com que a pessoa com deficiência seja efetivamente incluída ao mercado de trabalho sem gerar maiores preconceitos ou qualquer situação constrangedora no ambiente empresarial. Nesse sentido, não basta apenas exigir o cumprimento das cotas, mas observar a situação da empresa, fazer uma conscientização dos funcionários e, então, incluir o empregado para fins de cotas. Ressalta-se, porém, que tais medidas não são onerosas para a empresa e sim, mostram-se como algo simples e fácil de se realizar pelo apoio encontrado pelas diversas entidades existentes nesse sentido, como é o caso da ADFP (Associação dos Deficientes Físicos do Paraná).

A política de cotas para com a pessoa com deficiência, como se justificou anteriormente, está em consonância com nosso sistema Constitucional, vez que esse proíbe a discriminação e busca objetivos de igualdade material. A ação afirmativa nesse sentido não ocasiona uma vitimização da pessoa com deficiência, pois percebemos que, para estas, o que é necessário é apenas oportunidade para demonstrar sua capacidade produtiva. Com isso, nota-se que as cotas são necessárias, pois, no contexto atual, com um contingente do exército industrial de reserva, percebe-se que sem uma exigência legal, o empresariado se restringiria a contratar pessoas dentro do padrão estético - físico, propagado pelo senso comum.

Portanto, a cota para pessoas com deficiência, nada mais é do que mecanismo de rompimento de estigmas e possibilidade de levar a sociedade a aceitar as diferenças, através da educação e convivência com essas pessoas. O ambiente de trabalho é lugar crucial para que isso ocorra, pois ao mesmo tempo em que demonstra a possibilidade de produção dessas pessoas, provoca convivência e educação no sentido dos colegas de trabalho aprenderem a como lidar com o cadeirante, mudo, cego, surdo, etc.

Bibliografia:

- ARAUJO, Luiz Alberto David. *A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência*. 3 ed. rev. e atual. Brasília: CORDE, 2003.
- ARAUJO, Luiz Alberto David (coord.). *Defesa dos direitos das pessoas portadoras de deficiência*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006.
- ARNS, Dom Paulo Evaristo. *Para que todos tenham vida*. In: Marcio túlio Viana, Luiz Otávio Vinhares Renault (coords.). *Discriminação: estudos*. São Paulo: LTr, 2000.
- BACILA, Carlos Roberto. *Estigmas: um estudo sobre preconceitos*. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2005.
- BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. *Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade*. São Paulo: Malheiros. 3 ed. 2003.
- BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. *Princípio da Isonomia: desigualdades proibidas e desigualdades permitidas*. Revista Trimestral de Direito Público. n. 1, ano 1996.
- BARROS, Alice Monteiro de. *Discriminação no emprego por motivo de sexo*. In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares. VIANA, Márcio Tulio (coord). *Discriminação: estudos*. São Paulo: LTr, 2000. p. 36-71
- BENJAMIN, Antonio Herman de Vasconcelos. *A Tutela das Pessoas Portadoras de Deficiência pelo Ministério Público*. In: FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. (Coord.) Direitos da Pessoa com deficiência. Publicação oficial do Instituto Brasileiro de Advocacia Pública. Advocacia Pública e Sociedade. São Paulo, a. 1, n. 1, 1997.
- BEVERVANÇO, Rosana Beraldi. *Da exclusão à igualdade: direitos da Pessoa com deficiência*. Curitiba: Centro de Apoio Operacional de Defesa dos Direitos da Pessoa com deficiência, Ministério Público do Estado do Paraná, 2001.
- CANZIANI, Maria de Lourdes. *Direitos humanos e novos paradigmas das pessoas com deficiência*. . In: ARAUJO, Luiz Alberto David (coord.). *Defesa dos direitos das pessoas portadoras de deficiência*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006. p. 250-262.
- CARLOS, Vera Lúcia. *Discriminação nas relações de trabalho*. São Paulo: Método, 2004.
- CARREIRA, Dorival. *A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho*. EAESP-FGV.
- CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. JORGE NETO, Francisco Ferreira. *Portador de deficiência no mercado e trabalho*. Revista do Direito trabalhista, ano 10, n 11, nov. 2004.
- CORREIA, Marcus Orione Gonçalves. *A tutela coletiva e a proteção dos direitos fundamentais*. Revista LTr. São Paulo: LTr, ano 68, n. 07, julho de 2004.
- COSTA d'AMARAL. Teresa. *Direitos da pessoa portadora de deficiência: uma questão de justiça, uma realidade a construir*. Revista de direitos difusos. vol.4, dez. 2000.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Proteções contra discriminação na relação de emprego*. In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares. VIANA, Márcio Tulio (coord). *Discriminação: estudos*. São Paulo: LTr, 2000. p. 97-108.
- DUBUGRAS, Regina Maria Vasconcelos. *Discriminação no emprego – formas, defesas e remédios jurídicos*. Revista Ltr, vol. 66, n. 11, novembro de 2002.

FARIAS, Fabio Andre de. MUSSATO, Andréa Gersósimo. *Reflexões acerca da relação da deficiência e o mundo do trabalho*. Revista do Ministério Público do Trabalho do Rio Grande do Norte. n. 2, ago 1999.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. *Comentário a Constituição Brasileira de 1967, incluindo a Emenda nº 1 de 1969*. 5 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 1984.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. *A Pessoa com deficiência e o princípio da igualdade de oportunidades no Direito do Trabalho*. In: FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. (Coord.) *Direitos da Pessoa com deficiência*. Publicação oficial do Instituto Brasileiro de Advocacia Pública. Advocacia Pública e Sociedade. São Paulo, a. 1, n. 1, 1997.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. *Processo de Habilitação profissional e trabalho prestado por pessoa portadora de deficiência*. Revista LTr, vol. 61, n. 07, jul. 1997.

FIORAVANTE, Tamira Maira. MASSONI, Tulio de Oliveira. *Ações afirmativas no Direito do Trabalho*. Revista LTr, vol. 69, n 04, abril de 2005. p. 464-473.

FONSECA, Marcio Alves. *Direito e exclusão: uma reflexão sobre a noção de deficiência*. In: FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. (Coord.) *Direitos da Pessoa com deficiência*. Publicação oficial do Instituto Brasileiro de Advocacia Pública. Advocacia Pública e Sociedade. São Paulo, a. 1, n. 1, 1997.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. *O trabalho protegido do Portador de Deficiência*. In: FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. (Coord.) *Direitos da Pessoa com deficiência*. Publicação oficial do Instituto Brasileiro de Advocacia Pública. Advocacia Pública e Sociedade. São Paulo, a. 1, n. 1, 1997.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. *O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o Direito do Trabalho, uma ação afirmativa*. Tese apresentada como requisito parcial à obtenção do doutorado. UFPR, 2006.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. *O debate constitucional sobre as ações afirmativas*. Revista de Direitos difusos. vol. 9, out. 2001.

GONÇALVES, Nair Lemos. *Ingresso de indivíduos de capacidade limitada no Serviço Público: subsídios para a solução do problema*. Revista da Faculdade de Direito. Vol. LVII, 1962.

GONÇALVES, Nair Lemos. *A pessoa excepcional e a legislação brasileira*. Revista de Direito do Trabalho. São Paulo: Revista dos Tribunais, ano III, n. 13, maio/jun. 1978. p. 31-41.

GONÇALVES, Nair Lemos. *A pessoa excepcional, o trabalho e a previdência social*. Revista de Direito do Trabalho. São Paulo: Revista dos Tribunais, ano III, n. 16, set/out 1978, p. 13-37.

GOSDAL, Thereza Cristina. *Soluções jurídicas para a não-discriminação dos portadores de doenças crônico-degenerativas*. Texto correspondente a palestra apresentada no 1º Fórum Popular da Justiça Trabalhista, realizado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região – Santa Catarina, em 03/12/04.

GUGEL, Maria Aparecida. *Pessoas com Deficiência e o Direito ao concurso Público*. Goiânia: Universidade Católica de Goiás, 2006.

GUGEL, Maria Aparecida et alli. *O trabalho do portador de deficiência. Comentários ao Decreto 3298/99*. Revista de Direito do Trabalho. n. 88, abril de 2000. Curitiba: Genesis, 2000. p. 565-572.

GUNTHER, Luiz Eduardo et alli. *Legitimidade do Ministério Público do Trabalho para a defesa dos direitos individuais homogêneos*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, vol. 69, nº 1, jan/jun 2003. p. 76-81.

INTAS, Jaime José Bílek. *O Ministério Público do Trabalho e a proteção de interesses do trabalhador portador de deficiência*. *Gênesis: Revista de Direito do Trabalho*, n. 74, fev. 1999. p. 191-194.

LEITE, Eduardo Oliveira. *A Monografia Jurídica*. 5 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais. rev. atual. ampl., 2001.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. *O MPT e a inserção da Pessoa com deficiência no mercado de trabalho: importância da fiscalização relativa às pessoas apresentadas como deficientes pela empresa – o caso de surdez*. *Revista do Ministério Público do Trabalho*. Brasília: Procuradoria-Geral do Trabalho, Ano IX, n. 22, set. 2001.

MARANHÃO, Rosanne de Oliveira. *O portador de deficiência e o Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.

MARCONDES, Roberto Rangel. *A inserção da pessoa portadora de necessidades especiais no mercado de trabalho*. *Revista do Advogado*. ano XXV, n. 82, junho de 2005

MARQUES, Christiani. *Discriminação no emprego*. In: ARAUJO, Luiz Aberto David Araujo (coord.). *Defesa dos direitos das pessoas portadoras de deficiência*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006. p. 105 -132.

MARTELLI, Mônica. *Sociedade Deficiente*. *Revista da Associação dos Magistrados do Estado do Rio de Janeiro*, 15 ed, maio-jun de 2005.

MAZZILLI, Hugo Nigro. *A Pessoa com deficiência e o Ministério Público*. In: FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. (Coord.) *Direitos da Pessoa com deficiência*. Publicação oficial do Instituto Brasileiro de Advocacia Pública. Advocacia Pública e Sociedade. São Paulo, a. 1, n. 1, 1997.

MAZZILLI, Hugo Nigro. *A defesa dos interesses difusos em juízo: meio ambiente, consumidor, patrimônio cultural, patrimônio público e outros interesses*. 19 ed. rev. amp. atual. São Paulo: Saraiva, 2006.

MELO, Maurício Correa de. *Discriminação, preconceito e consciência*. *Revista do Ministério Público do Trabalho*. Brasília: Procuradoria Geral do Trabalho. Ano X, n. 20, set. 2000. p. 60 – 64.

MELO, Monica de. *Proteção constitucional da pessoa portadora de deficiência*. *Revista de Direitos Difusos*. vol. 4 dez. 2000. p. 133-151.

MELO, Raimundo Simão de. *Inquérito Civil – o poder investigatório do Ministério Público do Trabalho*. *Revista de Direito do Trabalho*. São Paulo: Revista dos Tribunais, ano 28, n. 107, jul/set. 2002. p. 253-257.

MELO, Raimundo Simão de. *Ação Civil Pública e a Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

NEME, Eliana Franco. *Dignidade, igualdade e vagas reservadas*. In: ARAUJO, Luiz Aberto Davidm (coord.). *Defesa dos direitos das pessoas portadoras de deficiência*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006.

OLIVEIRA, Moacyr de. *Deficientes: sua tutela jurídica*. *Revista dos Tribunais*. a. 70, v. 553, nov. de 1981.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica ao trabalho dos portadores de deficiência*. In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares. VIANA, Márcio Tulio (coord). *Discriminação: estudos*. São Paulo: LTr, 2000. p. 139-156.

PASTORE, Jose. *Oportunidades de Trabalho para Portadores de Deficiência*. São Paulo: LTr, 2000.

PEDREIRA, Pinho. *A discriminação indireta*. Revista LTr, vol. 65, n. 04, abril de 2001.

PEREIRA, Ruy Antonio de Arruda. *Dos direitos trabalhistas da pessoa portadora de deficiência*. Revista de Direito do Trabalho. n. 104, ano. 27, out/dez 2001. Ed. Revista dos Tribunais.

PRADO, Adriana Romeiro de Almeida. *Acessibilidade na gestão da cidade*. In: ARAUJO, Luiz Alberto David (coord.) *Defesa dos direitos das pessoas portadoras de deficiência*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006. p. 09-29.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares. *Proteção ao portador do vírus HIV e ao aids: enfoque trabalhista a um projeto de lei*. In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares. VIANA, Márcio Tulio (coord). *Discriminação: estudos*. São Paulo: LTr, 2000. p. 127-138

RIBAS, João Batista Cintra. *O que são pessoas deficientes*. São Paulo: Nova Cultural: Brasiliense, 1985.

ROBERT, Cinthia (org.). *O direito do deficiente*. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 1999.
Legislação Comentada para Pessoas Portadoras de Deficiência. Brasília: Federação Nacional das APAEs, 2001.

ROCHA, Carmen Lúcia Antunes. *Ação afirmativa: o conteúdo democrático do princípio da igualdade jurídica*. Revista de Informação Legislativa. Brasília. ano 33, n. 131. jul/set. de 1996.

ROMITA, Arion Sayão. *O acesso ao trabalho das Pessoas Portadoras de Deficiência e o princípio da igualdade*. Cadernos do Ministério Público do Paraná, v. 3, n. 4, maio de 2000.

SAKO, Emília Simeão Albino *et alli*. *O trabalho do portador de deficiência*. Revista de Direito do Trabalho. Curitiba: Gênese, n. 110, fev. 2002. p. 194-197.

SILVA, Edson Braz da. *Inquérito civil trabalhista. Termo de ajuste de conduta. Execução do termo de ajuste de conduta na Justiça do Trabalho*. Revista do Ministério Público do Trabalho. Brasília: Procuradoria Geral do Trabalho. Ano X, n. 20, set. 2000. p. 13-30.

SIMÓN, Sandra Lia. *O Ministério Público do Trabalho e a tutela da pessoa portadora de deficiência*. . In: ARAUJO, Luiz Alberto David (coord.). *Defesa dos direitos das pessoas portadoras de deficiência*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006. p. 280-294.

SMANIO, Gianpaolo Poggio. *A tutela constitucional dos interesses difusos*. Revista do Ministério Público. Rio de Janeiro: Ministério público, n. 21, p. 133-144, jan/jun. 2005

VIANA, Marcio Túlio. *Os dois modos de discriminar e o futuro do Direito do Trabalho*. In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares. VIANA, Márcio Tulio (coord). *Discriminação: estudos*. São Paulo: LTr, 2000. p. 321-328.

VIANA, Marcio Túlio. *A proteção trabalhista contra atos discriminatórios (análise da Lei 9.029/95)*. In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares. VIANA, Márcio Tulio (coord). *Discriminação: estudos*. São Paulo: LTr, 2000. p. 354-367.

VILLATORE, Marco Antônio César. *A pessoa portadora de deficiência no Direito do Trabalho brasileiro e o tema no Direito do Trabalho comparado*. Revista de Direito do Trabalho. n. 88, abril de 2000. Curitiba: Genesis, 2000. p. 552-564.

ANEXOS

Anexo I: Entrevista Ministério Público do Trabalho PRT 9ª Região

Entrevistada: Dra Thereza Cristina Gosdal

Procuradora do Trabalho PRT 9ª Região

1- Quem é considerada pessoa com deficiência?

Nem a denominação é pacífica. Você vai ouvir pessoa portadora de deficiência, pessoa com deficiência, pessoa com necessidades especiais, deficiente. No Ministério Público nós usamos a expressão Pessoa Portadora de Deficiência, que é o que está na lei e pessoa com deficiência, que é o que os movimentos deles preferem. Eles dizem que eles não portam deficiência e sim tem deficiência.

Temos a Lei 8213/91, no art. 93 a previsão das cotas e na CF já se falava em portador de deficiência. Então temos a previsão de cotas mas não temos nada se referindo a quem é portador de deficiência. Então temos a Lei 7653/89 que veio tentar regulamentar a política nacional de inserção ao “PPD”, mas também não dava critérios para dizer quem se enquadrava como “PPD”. Então temos o Decreto 3298/99 que veio regulamentar essa lei e aí se estabeleceu quem é ou não “PPD”. O que é deficiência? Não é qualquer deficiência física, nem qualquer doença mental, esta, por exemplo, não se enquadra, embora seja um problema para as pessoas. Assim como as deficiência orgânicas como aids, câncer, diabetes também não se enquadram. O Decreto lei diz que é aquela que tem uma diminuição, uma incapacidade para o trabalho, dentro daquilo que é considerado normal. Isso está nos artigos 3º e 4º do Decreto. Este art. foi modificado pelo Decreto de 2004. Modificou em alguns aspectos, por exemplo, restringiu bastante a deficiência auditiva. Porque antes o critério era muito aberto, qualquer perda auditiva leve era considerada “PPD”. Então muitas empresas estavam contratando “PPD” com deficiência auditiva. Mas a modificação restringiu dando as frequências específicas. É a chamada a audição social (dada pelos fonaudiólogos).

A legislação quer beneficiar quem realmente precisa de um mecanismo especial, como é a cota, para ter acesso ao emprego. Não é para qualquer pessoa.

2- Como foi o histórico da atuação do Ministério Público do Trabalho da lei até o Decreto?

O Paraná foi uma das primeiras regionais a atuar na matéria de “PPDs”, a exigir o cumprimento da cota pela empresas privadas e da reserva de vagas pelos municípios celetistas porque por uma questão de competência não temos como fiscalizar municípios que são estatutários. Fomos um dos primeiros a mexer com isso. Mas era muito difícil discutir com as empresas quando não tínhamos a especificação dos critérios de quem se enquadrava como “PPD”. Então era uma porta aberta para enquadrar com qualquer coisa: estrabismo, escoliose, etc. Tem uma deficiência, mas não para os efeitos da cota. Então, as empresas apresentava todo tipo de atestado e não tínhamos parâmetros legais para discutir.

Quando veio o Decreto de 99 que tivemos o instrumental para exigir e para dizer isso é “PPD”. Aqui no Paraná começamos em 97 e 98, os primeiros termos de ajuste são dessa época. Os procuradores que firmaram esses termos, deixaram esses procedimentos parados e vieram a fiscalizar novamente após dois anos. Quando chamaram de novo essas empresas para fiscalização a maioria delas não tinha feito nada nesse período de dois anos. E aí passamos a fazer um acompanhamento mais próximo, analisar os atestados, verificar se enquadravam ou não. Porque quem diz se a pessoa tem determinado problema físico mental ou não é o médico, mas nós temos a possibilidade de verificar se aquilo se enquadra ou não no decreto. Só que é uma matéria técnica, difícil. Então muitas vezes você tem que dúvida. Por isso muitas vezes precisamos de apoio de um médico para ver se aquilo efetivamente é portador de deficiência ou não.

Num primeiro momento então nós não ajuizávamos as ações. Nós íamos levando, tinham empresas que estavam conosco há sete anos sendo fiscalizadas e nada de cumprir as cotas. Então nós fomos fazendo todo um trabalho de conscientização. O nosso termo de ajuste não é para que a empresa contrate de imediato os “PPDs” porque não queremos que ela dispessa ninguém. Nós queremos que ela cumpra a lei e que essa inclusão se faça efetivamente e não uma inclusão só para cumprir a lei e depois mandar todo mundo embora e tudo bem, só por uma exigência do Ministério Público. E para que elas essas pessoas possam se inserir nós não podemos criar um clima de indisposição na empresa com relação a elas. E se a empresa despede 20 trabalhadores para contratar vinte “PPD”, imagine o clima que essas pessoas vão entrar na empresa. E não é isso que nós queremos.

As empresas vão oferecendo as vagas que elas vão abrindo. Ex.: se ela abriu uma vaga para auxiliar de produção então ela tem que oferecê-la primeiro para o “PPD”. Se ela não conseguir localizar então ela pode preencher com trabalhadores que não são “PPDs”.

Algumas empresas inserem critérios discriminatórios quando fazem a oferta de emprego, por exemplo, colocam idade de 18 a 40 anos, tipo de deficiência. Esse tipo de exigência a gente também teve que trabalhar para combater. Pois isso não é possível. A legislação não permite que se limite a idade, pois depois dos 40 anos a pessoa pode trabalhar. Aqui usam argumentos que o trabalhador mais jovem é mais flexível ou criativo, mas isso é um preconceito. No ano passado começamos a ajuizar as ações em relação àquelas empresas que não estavam fazendo esforço nenhum para cumprir a cota.

No ajuizamento das ações, quando os juizes dão a tutela antecipada as empresas que não "conseguem" contratar pessoas com deficiência dão um jeito de contratar. Por isso (muitas empresas não se empenham para contratar) nós estamos endurecendo um pouco do ponto de vista da forma de cobrança com relação as empresas que já temos acompanhado há um tempo e com relação aquelas que não quiseram fazer o termo de ajuste. Neste ultimo caso não temos alternativa. Temos que entrar com a ação.

Atualmente temos adotado uma metodologia um pouco diferente. Antes, com a lista das empresas com mais de cem empregados abrimos de ofício os procedimentos para cada uma delas. Nós achamos que muitas dificuldades que encontramos com cada empresa poderia ser minimizado se fizéssemos um esclarecimento prévio. Se abrissemos um espaço para debate antes de iniciarmos esses procedimentos. E aí nós começamos a organizar audiência públicas para só então dar início aos procedimentos. E o resultado foi muito bom. Muitas empresas já tinham cumprido as cotas quanto chegavam ao MPT.

3- Como a Sra analisa as situações que o Decreto não prevê mas que geram exclusão por uma deficiência mesmo assim?

Não podemos considerar “PPD” para os efeitos da cota, porque isso é uma medida excepcional, uma medida de ação afirmativa. Como excepcional ela tem um

destinatário específico. Embora nós temos que entender que existe uma dificuldade nós temos que dizer esse não se enquadra. Às vezes inclusive a pessoa foi encaminhada pela agência do trabalhador, mas não se enquadra como “PPD” para fins de cota. O médico que tem que dizer se enquadra. Ex.: a visão mono-ocular não entra. E por que não consideramos? Por que a lei tem um destinatário específico. Posso até entender que a pessoa tem uma dificuldade; muitas empresas reempregam pessoas que sofreram acidente do trabalho e querem colocá-la para fins de cotas, mas também a lei não prevê, apenas prevê se tiver passado pelo processo de reabilitação do INSS. Infelizmente temos a dificuldade de flexibilizar aquilo que a lei diz porque se começarmos abrir exceção toda empresa começa a achar que pode enquadrar tudo. Assim como argumentam que motoristas não podem ser enquadrados então elas seriam dispensadas da contratação. Mas a lei não excluiu. Eles terão que contratar (claro que não para motorista) e o cálculo de quantas pessoas vai ser feito com relação ao montante total de empregados e não só com relação aquelas vagas que podem ser ocupadas por “PPD”. Ajuizamos ações neste sentido e ganhamos pois a lei não faz exceção a motoristas, por exemplo. O que podemos flexibilizar é dar mais prazo, entender a dificuldade de contratação porque a maioria dos empregados são motorista, etc. Mas a flexibilização de quantidade não pode ser feita. Tem situação que ficam em linha cinzenta. Se for algo muito duvidoso iremos enquadrar. O que não se enquadra e são os casos que encontramos com maior frequência são os de visão monocular, deficiência só em uma das orelhas. As hipóteses do Decreto são, então, taxativas.

4- Como Sra vê as cotas e a legislação brasileira?

Acho nossa legislação adequada e conforme a orientação 159 da OIT e no campo da cota acho que avançamos muito. O resultado tem sido positivo. Tem havido quebra do preconceito e a experiência da contratação tem sido positiva, uma vez que a postura dos “PPDs” tem sido de que são produtivos e capazes e não de coitadinhos. As empresas tem visto que é vantajoso contratar “PPD”. O ambiente de trabalho fica melhor, as pessoas se ajudam mais, há uma humanização da empresa. Tem perspectiva de inclusão e não de assistencialismos do próprio “PPD”. Acho que cotas não resolveriam outros problemas no ambiente do trabalho, como o problema

das mulheres e dos negros; mas acho que para pessoas com deficiência tem sido muito bom.

5- Qual metodologia e como fiscalizar a efetiva contratação?

Nós acompanhamos as empresas durante um tempo. A regra é que as empresas demoram um tempo para fazer essa contratação, principalmente quando são muitos portadores. O que costumamos fazer é que começamos a fiscalizar as empresas e esperamos uns dois ou três meses para ver se mantém-se ou não a falta de contratação. Quando é uma empresa que fiscalizamos e cumpriu a cota geralmente deixamos uns meses e fazemos mais uma fiscalização antes de arquivar. E depois que foi arquivado, daí só por denúncia nós vamos destrancar. Já aconteceu da agência do trabalhador mandar denúncia e nós desarquivamos o procedimento.

6- A Sra analisaria a atuação do Ministério Público do Trabalho como pedagógica ou repressora?

Ambas. Porque nosso papel é exigir o cumprimento da lei. Isso nunca é uma coisa só pedagógica. Porque se a empresa não cumpre as cotas nós vamos entrar com a ação. A primeira via é sempre pedagógica (audiência, tolerância com relação aos prazos). Há um acompanhamento se a empresa tem pelo menos tentado contratar “PPD”. A via judicial tem sido nossa última escolha.

7- Na prática como as empresas têm encarado a obrigatoriedade das contratações?

Temos empresas que resistem ao extremo, criando uma série de embaraços para não contratar. Tem outras que começam a contratar e se surpreendem com o resultado, com a capacidade do “PPD”. Porque há muito preconceito com relação a capacidade laborativa desses trabalhadores. Como vivemos em uma sociedade que é globalizada, competitiva, nosso modo de produção é organizado dessa maneira; essas empresas tem muito medo que essas pessoas venham trazer prejuízo. Acham que é alguém que vai criar problema. E muitas empresas depois que inserem se

surpreendem com o resultado porque essas pessoas produzem muito bem e as vezes ainda trazem ao ambiente do trabalho uma melhoria. Os outros acabam produzindo melhor, querendo ajudar, etc. Há empresas que começaram e que contratam a mais porque gostaram. Mas há aquelas que ficam arrumando desculpas. Mas no geral houve uma mudança do posicionamento das empresas para melhor. Porque quando ninguém estava cobrando era muito fácil. Mas agora as empresas tem que tomar medidas nesse sentido. Mas acredito que houve conscientização que elas vão ter que cumprir, que estaremos verificando, etc. Além disso as empresas hoje em dia tem um discurso de responsabilidade social e acabam contratando para não quebrarem isso. A sociedade também evoluiu nesse ponto. Temos aprendido a conviver, temos outro ponto de vista com relação ao princípio da igualdade, etc.

ANEXO II: Entrevista Agência do trabalhador Curitiba-Pr

Entrevistada: Cleuza Ormeneze (supervisora)

Data: 27/07/06

1- Como funciona o programa de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho?

São duas questões: o cadastro do candidato e a empresa que faz a oferta de vagas. No cadastro do candidato é feita uma avaliação de cada candidato pela deficiência e nós também exigimos o laudo médico para a pessoa com deficiência física; audiometria para pessoa com deficiência auditiva; para o visual também o laudo médico e o deficiente mental um relatório psico-pedagógico das escolas especiais onde ele freqüenta. Fazendo esse cadastro com os dados pessoais e a deficiência, as opções de trabalho são faladas ao candidato para se fazer uma avaliação para a habilidade, o que ele pode desenvolver, quais as atividades dentro das funções.

2- Qual a maior dificuldade para a contratação da pessoa com deficiência pela empresa?

As empresas ofertam vagas com um perfil muito elevado. Por isso nós vamos até a empresa e falamos do programa PPD, da nossa clientela, como eles estão hoje em nosso banco de dados, principalmente a escolaridade. Então, a nossa maior dificuldade é na exigência da escolaridade. Porque com relação à exigência qualificação, estamos formando parcerias com as empresas que passam cursos gratuitos para qualificação deles.

3- Quando a agência começou a fazer esse trabalho?

Eu estou aqui há 14 anos. E desde então temos esse programa; antes não sei dizer como era. Temos também um trabalho de sensibilização nas empresas e como receber o PPD.

4- Há um acompanhamento depois da contratação?

Esse acompanhamento nós fazemos porque estamos sempre em contato com a empresa que fornece novas vagas. Nós sabemos quando o PPD sai da empresa, encaminhamos para outro trabalho etc.

5- A senhora acredita que há pessoas com deficiência capacitadas para o trabalho ou isso ainda é um empecilho?

Ainda é empecilho. Hoje, como exemplo, estamos com três empresas oferecendo vagas para cursos, então até para cursos nós temos dificuldade porque eles preferem primeiro um trabalho e depois fazer uma qualificação. E quanto às vagas, temos um número grande de empresas que estão nos procurando devido à legislação e eles têm pressa de colocar a pessoa com deficiência para preenchimento da cota. Então hoje nós já estamos encontrando dificuldade de encontrar o candidato. A maioria já está trabalhando, os que conseguiram atingir uma escolaridade melhor já está no mercado de trabalho; os outros estão fazendo porque nós estamos orientando que eles continuem.

6- E o perfil geral exigido do candidato à vaga qual é?

Geralmente é pedido segundo grau completo, mas nós sempre estamos fazendo uma negociação para facilitar que a PPD comece a trabalhar e dê continuidade na escolaridade.

ANEXO III: Entrevista Delegacia Regional do Trabalho

Entrevistado: Geraldo Serathluk

1. Cotas, legislação brasileira e qualificação profissional

Evidentemente temos uma legislação e a Delegacia do Trabalho que tem a competência de fazer com que as cotas e as exigências para com as empresas sejam feitas. Chamamos as empresas e há uns dois meses fizemos uma audiência pública no canal da música, com as grandes empresas, em torno de 150, do Paraná e região. Então notificamos essas empresas para que haja a inclusão das pessoas com necessidades especiais no ambiente de trabalho.

Veja, nós não temos nenhum problema quanto à existência da Lei, nós temos uma lei, temos auditores fiscais para inspecionar isso e temos o apoio, quando preciso, do Ministério Público do Trabalho. Qual é o problema então? O problema na questão dos deficientes é que não adianta você ter apenas uma lei, auditores e Ministério Público e todas as instituições, se você não construiu para os deficientes a possibilidade de eles chegarem ao mercado de trabalho. Então se você for vê, no Brasil, o número de deficientes no mercado de trabalho é bem pequeno, isso porque o número de deficientes no sistema educacional é muito baixo.

Então, o problema dos deficientes é o problema da educação básica, no sistema regular. Se vocês forem levantar quantos deficientes estão fazendo escola, ou que tem até o primeiro grau, vocês vão ver que o índice é baixíssimo.

O segundo aspecto é a qualificação profissional, que já seria uma outra fase, técnica às vezes. Se você for pesquisar quais instituições qualificam os deficientes físicos no Paraná, você conta “nos dedos”, não tem, é raro. Eu sou conselheiro, por exemplo, do SENAI. O SENAI começou a qualificar deficientes na área industrial muito recentemente. Também o sindicato no setor da metalurgia, SINDIMETAL, tem um trabalho. Na área do comércio o SESC tem alguma coisa. O HSBC está montando uma escola que vai formar deficientes tanto para o HSBC, quanto para o mercado.

Então você tem muito pouca gente trabalhando na questão da formação do deficiente. Assim, nós fazemos aqui a exigência legal do cumprimento das cotas, mas há uma série de dificuldades. Porque o problema do deficiente e sua colocação

no mercado, é que não adianta você ter uma lei, pois colocar o deficiente dentro de uma empresa exige: atenção educacional, qualificação, uma adequação física do local e outro aspecto que é muito forte é a adequação psicológica do corpo funcional. Isso porque pode ocorrer discriminação, falta de aceitação por parte dos colegas de trabalho. Dentro desse contexto todo, quando nós fazemos um trabalho de inclusão, temos consciência disso.

Eu vejo que não há ainda uma política articulada. Por exemplo, nos EUA, na Europa 30 % da mão de obra de pessoas com deficiência está no mercado de trabalho, aqui não chega a 10%. E o fator fundamental que eu entendo é o aspecto educacional. Agora se formos ver como está estruturado essa política, perceberemos o quanto isso é complicado.

No governo anterior o Paraná gerou 35.000 novos postos de trabalho. Durante esse período então o mercado demitiu as pessoas mais velhas e aquelas com baixo nível de escolaridade, contratou pessoas mais novas e mais qualificadas e pagou salários mais baixos. Então nesse período de recessão econômica, imagina como ficou os trabalhadores com deficiência. A situação foi trágica.

Nesse governo já se gerou em três anos e meio 350.000 novos empregos no Paraná. Dez vezes mais do que no governo anterior. Voltamos a contratar pessoas com mais de quarenta anos e há maior possibilidade de contratação de pessoas com deficiência. Tudo isso já facilita nessa inclusão. Porque antes também não tínhamos tanto aprendizes e nós exigíamos o cumprimento da cota, também era a mesma coisa. Hoje temos muitos lugares para formação de aprendizes e sua colocação no mercado. O deficiente entra em todo esse contexto, de um mercado que antes estava recessivo e tem agora maior número de postos de trabalho, mas ainda falta qualificação. Hoje temos mais empregos, mas ainda com os desajustes da sistema anterior. Eu entendo que, com relação a pessoa com deficiência, se não trabalharmos juntos nessa favorecimento da questão educacional, será muito difícil.

Eu sou conselheiro do sistema "S" e temos trabalhado em políticas de formação de pessoas com deficiência. O MEC também, na sua área, tem ajudado muito e outros órgãos. Então acho que estamos saindo de um período em que não havia apoio com relação a isso. Isso tudo é um processo que nós temos que construir, mas ainda, na minha opinião, é incipiente, não é o absolutamente necessário.

2. Metodologia da Delegacia Regional do Trabalho

Chamamos as empresas, notificando-as e trabalhamos as adequações. Porque não adianta nós chegarmos com a visão draconiana e exigir a cota. Nós temos também que ajudar o deficiente a ficar em uma situação boa. Boa no ponto de vista físico, no ambiente de trabalho, espaço, adequações e também na situação psicológicas.

Há estudos que apontam que o deficiente no mercado de trabalho, na empresa, aumenta a produtividade. Isso porque o trabalhador, vendo aquela pessoa com deficiência, serve até como modelo, dentro da psicologia de grupo no ambiente da empresa. Mas é um processo que tem que ser construído. Porque você corre o risco de criar uma rejeição, por isso ele não pode ser um problema para o empresário e também não pode ser aos trabalhadores. Nós temos uma experiência nesse sentido, nossos profissionais exigem o cumprimento da lei e também construímos o cumprimento da lei. Se não for feito dessa forma, as coisas não funcionam bem.

3. Qualificação profissional

A qualificação é feita de várias formas. Nós temos recursos vindos do FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador) para a qualificação profissional. Então, o Ministério do Trabalho destina parte desses recursos para o Plano de Qualificação Profissional. Dentro do público alvo desse plano nós exigimos uma parcela de deficientes que tem que se qualificar, como também o público alvo são pessoas de baixo nível de renda.

Há também instituições como o sistema "s". Agora mesmo o SENAI fez um evento sobre a questão dos deficientes. O SENAC também tem feito tais iniciativas. Há instituições à parte que também tem trabalhos como é o caso do SINDIMETAL. Na Vila Hauer também há um trabalho nesse sentido, além do HSBC. Temos visto várias iniciativas de empresas e instituições da sociedade civil, mas tudo isso não é suficiente.

ANEXO IV: DADOS EMPRESAS

Empresa	Atividade Econômica	Município	Total Empregados	Data TCAC e prazo	N.º Empregados contratados Cota	A Contratar
1.	Madeireira	Medianeira	100	X	02	01
2.	Transporte Público	Curitiba	1392	X	70	Tem 71
3.	Indústria de bebidas.	Curitiba	639	22/01/02 2 anos	26	12
4.	Hospital	Ponta Grossa	477	10/11/00 2 anos	15	8
5.	Recursos Humanos	Curitiba	238	19/08/04 2 anos	8	8
6.	Prefeitura	Espigão	X	X		X
7.	Transporte Ferroviário Interurbano	Curitiba	2179	01/07/04 2 anos	109	98
8.	Fabricação de papel	Arapoti	574	20/03/02 2 anos	29	22
9.	Transporte Rodoviário de Cargas em Geral	Curitiba	504	X	21	18
10.	Atendimento Hospitalar	Foz do Iguaçu	791	30/05/05 2 anos	32	29
11.	Estabelecimento Hoteleiro	Curitiba	417	14/04/05 2 anos	13	09
12.	Transporte Rodoviário de Passageiros não urbano.	Ponta Grossa	1224	X	62	17
13.	Cooperativa Agropecuária	Medianeira	2374	17/02/02 2 anos	119	56
14.	Comércio Varejista.	Guarapuava	125	X	03	00
15.	Comércio Atacadista	Guarapuava	154	X	03	00
16.	Indústria Madeireira e de Mobiliário	Guarapuava	131	X	03	01
17.	Prefeitura Municipal	Boa Ventura de São Roque	X	X	Município estatutário	X
18.	Sindicato	Guarapuava	X	X	X	X
19.	Comércio a Varejo e por atacado de Veículos Automotores	Curitiba	310	08/01/02 2 anos	10	03
20.	Cooperativa Agropecuária	Medianeira	3253	11/05/00	163	160
21.	Escola de organização religiosa	Curitiba	687	22/01/02 4 meses	28	15
22.	Fabricação de madeira	Guarapuava	321	X	10	8

	laminada e de chapas de madeira compensada.					
23.		Curitiba	983	20/10/00 4 meses.	40	39
24.	Fabricação de Papel	Guarapuava	1167	09/12/02 2 anos	59	29
25.	Transporte Rodoviário de cargas em geral	Curitiba	299	19/08/04 2 anos 13/03/02 2 anos	09	04
26.	Hospital	Curitiba	512	10/02/00 2 anos 10/04/024 meses.	21	16
27.	Fabricação de artefatos de concreto, cimento e fibrocimento.	São José dos Pinhais	411	04/11/98 2 anos	13	00
28.	Comércio Atacadista de matérias primas agrícolas	Curitiba	49	X	00 Empresa desobrigada de cumprir cota	X
29.	Prefeitura	Araucária	X	X	Município estatutário	X
30.	Atividades desportivas	Curitiba	414	24/02/00 2meses	13	00
31.	Atendimento hospitalar	Ponta Grossa	323	29/02/00 2 anos 10/04/05 2 anos	10	00
32.	Seleção, agenciamento e locação de mão de obra.	Quatro Barras	08	07/12/01 2 anos	00 Empresa desobrigada de cumprir cota	00
33.	Comércio Varejista	Curitiba	401	19/12/98 2 anos	12	00
34.	Indústria de transformação e fabricação de artefatos têxteis	Campo Largo	420	X	13	00
35.	Cultivo de cana e destilação.	Jacarezinho	1024	26/11/98 2 anos 02/03/01 2 anos	52	12
36.	Moagem de trigo e Fabricação de derivados.	Curitiba	274	19/02/01 2 anos	9	00
37.	Fabricação de subestações e quadros.	Curitiba	X	X	X	X
38.	Curtimento e outras preparações de couro.	Apucarana	309	02/09/99 2 anos	10	00
39.	Fabricação de madeira	Curitiba	490	03/02/98 2 anos	15	00

	laminada e de chapas de madeira compensada.					
40.	Fabricação de móveis com predominância em madeira.	Rolandia	59	22/03/00 2 anos	00 Empresa desobrigada a cumprir a cota legal.	X
41.	Comércio atacadista.	Cambé	empresa encerrou as atividades	24/04/02 2 anos		X
42.	Prefeitura	Piraquara	Município elaborou lei para inserção de PPDs nos concursos.	03/08/01 2 anos		X
43.	Serviços de vigilância	Curitiba	2972	X	Atividade não compatível com a inserção de PPDs 149	149
44.	Transporte rodoviário de passageiros	Telemaco Borba	163	X	04	00
45.	Educação Superior - Graduação	Foz do Iguaçu	94	X	Empresa desobrigada a cota de PPDs	X
46.	Serviços de complementação diagnóstica ou terapêutica.	Curitiba	23	X	Empresa desobrigada a cota de PPDs	X
47.	Associação para desenvolvimento de atividades com deficientes visuais.	Cascavel	X	X	Associação não empregadora	X
48.	Transporte e comunicações	Cambe	56	X	Empresa desobrigada a cota de PPDs	X
49.	Confecção de peças de vestuário	Cianorte	16	27/07/99 2 anos	Empresa desobrigada a cota de PPDs	X
50.	Atividade de atendimento hospitalar	Maringá	357	30/11/98 2 anos	11	00
51.	Educação superior	Curitiba	2873	24/06/99 2 anos	144	00
52.	Transporte rodoviário de passageiros	Foz do Iguaçu	321	24/01/02 2 anos	10	00
53.	Fabricação de móveis de madeira	Pien	463	15/07/99 2 anos	14 município não tem PPD, atividade não comporta PPD;	13
54.	Prefeitura municipal	Moreira Sales	X	X	Município estatutário.	X
55.	Restaurante e bebidas.	Curitiba	230	11/11/01 2 anos	7	00

56.	Representantes comerciais e agentes de comércio de matéria prima	Carambeí	381	20/05/99 2 anos	12	X
57.	comércio varejista de mercadorias em geral	Curitiba	950	04/12/97 2 anos. Existe ainda TAC nacional	38	32
58.		Curitiba	Empresa não mais existe	12/04/98 2 anos		X
59.	Fabricação de massas alimentícias	Curitiba	437	17/01/02 2 anos	14	00
60.	Comércio a varejo e por atacado de veículos	União da Vitória	259	16/01/02 2 anos	08	00
61.	Transporte urbano de passageiros	Curitiba	629	10/01/02 2 anos	26	00
62.	Obras Viárias	Curitiba	88	03/12/97 2 anos 10/04/02 2 anos	Empresa desobrigada a cota de PPDs	X
63.	Fabricação de madeira laminada e chapas de compensado	Pinhão	133	24/10/02 2 anos	03	X
64.		Araucária	X	X	inspeção do programa de estágio para deficientes, arquivado por não existirem irregularidades.	X
65.	curtimento e outras preparações do couro	Araucária	07	X	Empresa desobrigada a cota de PPDs	X
66.	Fiação de algodão	Araucária	empresa encerrou atividades.	30/08/99 2 anos		X
67.	Fabricação de cimento	Rio branco do Sul	588	X	24	00
68.	Fabricação de madeira laminada e de chapas	Palmeira	193	10/12/98 2 anos	04	00
69.	Fabricação de papel	Sengés	432	19/08/99 2 anos	13	00
70.	comércio Varejista	União da Vitória	413	17/07/99 2 anos	13	00
71.	Comércio de equipamentos industriais.	Pinhais	663	19/11/98 2 anos	27	00
72.	Moagem de trigo	Londrina	114	29/07/99	03	00

	e derivados			2 anos		
73.		Mandaguari	1466	11/03/99 2 anos	74	00
74.	Cultivo de cana de açúcar	São Pedro do Ivaí	1831	07/12/01 2 anos	92	74
75.	Comércio Varejista de Mercadorias em geral	Guarapuava	1321	x	66	28
76.	Atividades associativas	Curitiba	1955	02/03/05 2 anos	98	44
77.		Curitiba	707	23/02/01 2 anos 05/11/98 2 anos	29	14
78.	Serviços de alimentação	Curitiba	257	13/03/03 2 anos	08	07
79.	Fabricação de peças e acessórios de metal para veículos automotores	São José dos Pinhais	381	x	12	09
80.	Indústria de mobiliário	Guarapuava	591	x	24	06
81.	Fiação de algodão	Ponta Grossa	542	22/05/03 2 anos	22	04
82.	Comércio atacadista de bebidas	Guarapuava	154	X	03	00
83.	Indústria de alimentação - Laticínio	Carambeí	3000	x	150	140
84.	Prefeitura municipal	Araucária	Procedimento no Conselho Superior do MPT			
85.			Procedimento no Conselho Superior do MPT			
86.			Procedimento no Conselho Superior do MPT			
87.			Procedimento no Conselho Superior do MPT			
88.			Procedimento no Conselho Superior do MPT			
89.			Procedimento no Conselho Superior do MPT			
Empresa	Atividade	Município	Total	Data TCAC e	N.º	A Contratar

	Econômica		Empregados	prazo	Empregados contratados Cota	
1.	Educação Superior	Londrina	716	12/11/01	29	17
2.	Edição e impressão de jornais	Londrina	403	10/12/01	13	4
3.	Vestuário	Londrina	655	23/08/05	27	8
4.	Fabricação de móveis	Andirá	473	23/08/05	15	4
5.	Transporte rodoviário de passageiros	Londrina	1413	25/08/05	71	24
6.	Atividades de atendimento hospitalar	Londrina	1044	24/01/02	53	40
7.	Cultivo de cana-de-açúcar	Jacarezinho	402		13	0
8.	Cultivo de cana-de-açúcar	Jacarezinho	1429		72	60
9.	Atendimento hospitalar	Jacarezinho	208		7	6

Empresa	Atividade Econômica	Município	Total Empregados	Data TCAC e prazo	N.º Empregados Cota	A Contratar
1.	Indústria de Confecções	Toledo	280	26/04/05 – 2 anos, a contar da referida data	9	8
2.	Indústria farmacêutica	Toledo	1.294	12/01/05 – sem prazo	65	60
3.	Terceirização de serviços	Toledo	880	14/06/05 - 2 anos, a contar da referida data	36	33
4.	Atendimento hospitalar	Toledo	213	1.º/05/05 - 2 anos, a contar da referida data	7	0
5.	Empresa de trabalho temporário (Lei n.º 6.019/74)	Toledo	417	11/01/05 – 2 anos, a contar da referida data	13	13
6.	Oferta de ensino em todos os níveis e graus	Toledo	280	13/01/05 - 2 anos, a contar da referida data	9	4
7.	Indústria Alimentícia	Marechal Cândido Rondon	542	17/02/05 - 2 anos, a contar da referida data	28	23
8.	Agroindústria	Palotina	3.375	06/09/05 - 2 anos, a contar da referida data	169	104
9.	Agroindústria	Marechal Cândido Rondon	240	24/11/05 - 2 anos, a contar da referida data	8	7
10.	Agroindústria	Marechal Cândido Rondon	1.154	1.º/12/05 - 2 anos, a contar da referida data	58	44
11.	Agroindústria	Palotina	304	16/08/05 - 2 anos,	10	6

				a contar da referida data		
12.	Supermercado	Toledo	211	16/08/05 - 2 anos, a contar da referida data	7	3

Empresa	Atividade	Município	Total empregados	DATA TCAC E PRAZO	Nº empregados cota	A contratar
1.	Ensino Superior	Umuarama/Parana vai/ Cianorte	2151	23.06.05*1. Fevereiro/06*2.	107	71
2.	Frigorífico	Maringá	659	18.08.04	26	-----
3.	Agroindústria	Maringá	3428	Não tem	175	-----
4.	Assistencial	Maringá	-----	Não tem	20 *3.	
5.	Agroindústria	Campo Mourão	4094	Não tem	205	*4.