

# **MANUAL DE PROCEDIMENTOS VISANDO À INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E DO BENEFICIÁRIO REABILITADO NO MERCADO DE TRABALHO**

**3ª edição - Revisada**

**2007**

## **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

**Procuradora-Geral:** Sandra Lia Simón

**Vice-Procurador-Geral:** Otavio Brito Lopes

### **Conselho Superior:**

Sandra Lia Simón (Conselheira Presidente)  
Jeferson Luiz Pereira Coelho (Conselheiro Vice-Presidente)  
Otavio Brito Lopes (Conselheiro)  
Ronaldo Tolentino da Silva (Conselheiro)  
Maria Guiomar Sanches de Mendonça (Conselheira)  
Maria aparecida Gugel (Conselheira)  
Lucinea Alves Ocampos (Conselheira)  
Terezinha Matilde Licks (Conselheira Secretária)  
Vera Regina Della Pozza Reis (Conselheira)  
Luís Antônio Camargo de Melo (Conselheiro)

### **Câmara de Coordenação e Revisão:**

Heloisa Maria Moraes Rego Pires (Coordenadora)  
Guiomar Rechia Gomes (Membro)  
Maria Aparecida Gugel (Membro)  
Rogério Rodriguez Fernandez Filho (Membro – Suplente)

**Corregedor-Geral:** José Alves Pereira Filho

**Coordenador da Coordigualdade:** Otavio Brito Lopes

Manual elaborado pela Comissão formada a partir de deliberação tomada na V Reunião Nacional da Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho – Coordigualdade, realizada em Brasília-DF, nos dias 24 e 25 de abril de 2006, e formada pelos Procuradores José Claudio Monteiro de Brito Filho (Coordenador da comissão – 8ª Região); Ana Maria Gomes Rodrigues (Membro – 8ª Região); Ricardo Tadeu Marques da Fonseca (Membro – 9ª Região); Thereza Cristina Gosdal (Membro – 9ª Região); Silvia Maria Zimmermann (Membro - 12ª Região); e Ramon Bezerra dos Santos (Membro – 13ª Região).

## SUMÁRIO

Introdução – p. 4

1. Breve panorama histórico: o Brasil e o Ministério Público do Trabalho – p. 6

2. A legislação – p. 9

3. Conceitos utilizados – p. 15

4. Estratégias de atuação institucional – p. 21

4.I – Fase inicial da atuação – p. 21

4.II - Forma atual de atuação – p. 22

4.II.1- Identificando as empresas e fazendo o trabalho de preparação e conscientização - 22

4.II.2- Instaurando os procedimentos – p. 24

4.II.3- O termo de ajuste de conduta (TAC) – p. 25

4.II.4- Administração pública – p. 26

4.II.5- Verificação do cumprimento do TAC - p. 26

4.II.6- Ação civil pública (ACP) e execução de TAC – p. 27

4.II.7- Dificuldades e possibilidades – p. 28

5. Questões polêmicas – p. 30

Bibliografia básica – p. 36

## INTRODUÇÃO

A integração das pessoas com deficiência no processo produtivo é um dos maiores obstáculos para a sua inclusão social. Há ainda preconceitos em relação à sua capacidade contributiva em um conceito competitivo que hoje orienta o mundo empresarial. Essa restrição está vinculada ao desconhecimento acerca das possibilidades da pessoa com deficiência de se inserir como agente ativo do processo de produção, desde que lhe sejam dadas as oportunidades de desenvolvimento de seu potencial.

Indutor principal da inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho é a Constituição da República, que prevê a reserva de cargos no serviço público, e a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência.

Seguem-lhe as Leis 8.213/1991, indicando os percentuais de postos de trabalho em relação ao número de empregados da empresa, e 7.853/1989, com a política nacional voltada para a pessoa com deficiência, além do Decreto 3.298/1999, com as alterações que foram dadas pelo Decreto 5.296/2004, regulamentando, dentre outras, a forma de acesso às relações de trabalho.

Porque se está diante de contexto social com inúmeras variáveis é que a atribuição do Membro do Ministério Público do Trabalho de fazer cumprir os princípios constitucionais e a lei é complexa. Assim, objetiva-se com as orientações ora apresentadas sugerir fórmulas para a ação constitucional e legal de incluir o trabalhador com deficiência no mercado de trabalho. Tudo isso sem esquecer do beneficiário reabilitado que, após adquirir doença ocupacional ou seqüela motivada por acidente do trabalho (ou não), venha a ter sua capacidade laborativa restringida, colocando-o em situação de desvantagem no emprego, o que muitas das vezes enseja sua despedida após o decurso do período da estabilidade.

Importante observar que este Manual, em sua 3ª edição, e agora em versão eletrônica, mas com possibilidade de ter versão impressa, trabalha em perspectiva diferente das edições anteriores. É que, no momento das primeiras, a atividade do Ministério Público do Trabalho ainda era relativamente recente. Hoje não; já se tem, no âmbito da Instituição, larga e vitoriosa experiência acumulada ao longo de vários anos, o que permite sugerir procedimentos mais seguros. Não que não mais existam problemas na atuação; pelo contrário, ainda há muitos, apenas já existe a possibilidade de sugerir as alternativas que tiveram mais êxito, dentre as diversas tentadas.

Cabe referir também que, por ser em uma versão eletrônica, própria do avanço tecnológico que experimenta a Instituição, é possível fazê-lo mais ágil, dispensando partes das versões anteriores do Manual, pela simples possibilidade de remeter o leitor aos *links* específicos.

Completando essa Introdução, cabe aduzir a razão de se ter optado pela denominação “pessoa com deficiência”, em vez de utilizar a mais conhecida, e ainda constante do ordenamento jurídico: “pessoa portadora de deficiência – PPD”. É que,

hoje em dia, entende-se que a denominação deve ser a primeira indicada, pois a pessoa não “porta” uma deficiência; ela possui uma deficiência. Como afirma Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, “as deficiências [...] estão com a pessoa ou na pessoa”, sendo esta a denominação mais freqüente, no plano internacional<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> *O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa.* São Paulo: LTr, 2006, p. 270.

## 1. BREVE PANORAMA HISTÓRICO: O BRASIL E O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Inicialmente, para melhor compreender a situação atual de exclusão em que se encontram as pessoas com deficiência, é importante compreender a evolução histórica da relação das sociedades com elas.

Na antiguidade remota e entre os povos primitivos, o tratamento destinado às pessoas com deficiência assumiu dois aspectos distintos: alguns as exterminavam, por considerá-las grave empecilho à sobrevivência do grupo e, outros, as protegiam e sustentavam para buscar a simpatia dos deuses<sup>2</sup>.

Sandro Nahmias Melo, a respeito, afirma essa divisão de tratamento: de um lado, como conduta prevalente, o tratamento discriminatório; de outro, com rara incidência, o respeito à pessoa com deficiência, que chegava a ser considerada uma benção para o grupo social<sup>3</sup>.

A Lei das XII Tábuas, na Roma antiga, autorizava os patriarcas a matar seus filhos defeituosos, o mesmo ocorrendo em Esparta, onde os recém-nascidos, frágeis ou deficientes, eram lançados do alto do Taigeto (abismo de mais de 2.400 metros)<sup>4</sup>.

Esse tratamento preferencialmente negativo persistiu durante os tempos, só havendo mudança significativa no pensamento a partir das chamadas “guerras mundiais”, quando, no plano dos Estados e no plano internacional, começam a ser gestadas normas e políticas voltadas à proteção das pessoas com deficiência.

Gláucia Gomes Vergara Lopes, a respeito, leciona que, depois da 2ª Grande Guerra, especialmente em razão dos inúmeros mutilados, os países europeus e os Estados Unidos assistiram à fundação de organizações e entidades voltadas para a defesa desse grupo<sup>5</sup>.

No plano internacional, Rosanne de Oliveira Maranhão registra que, desde 1923, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) já se preocupava com a empregabilidade das pessoas mutiladas pela guerra, não obstante tenha sido a Recomendação nº 99, da Organização, a primeira norma internacional a tratar da reabilitação profissional, isto em junho de 1965<sup>6</sup>.

De lá para cá, o panorama mundial foi favorecendo uma visão positiva a respeito da questão, até chegarmos à convenção nº 159, da OIT, de junho de 1983, que trata da política de readaptação profissional e emprego de pessoas com deficiência, e, mais recentemente, à aprovação, pela Assembleia Geral das Nações Unidas, da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, em

---

<sup>2</sup> Ver, a respeito, Rubens Valteciades Alves (*Deficiente físico: novas dimensões da proteção do trabalhador*. São Paulo: LTr, 1992, p. 18-19).

<sup>3</sup> *O direito ao trabalho da pessoa portadora de deficiência*. São Paulo: LTr, 2004, p. 27.

<sup>4</sup> *Idem*, p. 23.

<sup>5</sup> *A inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, p. 17-18.

<sup>6</sup> *A pessoa com deficiência e o direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, p. 45.

dezembro de 2006<sup>7</sup>.

No Brasil, a Constituição de 1988 rompeu com o modelo assistencialista, até então operante, assegurando a igualdade de oportunidades, baseada no princípio de tratamento igual aos iguais e desigual aos desiguais, na medida de sua desigualdade, de forma a garantir a igualdade real. Reconheceu que a sociedade é caracterizada pela diversidade, pois é constituída de indivíduos diferentes entre si.

Embora tivesse já sido ratificada a Convenção 159 da OIT, em 1991, ainda não se havia elaborado um conjunto de normas hábil a preparar a pessoa com deficiência para a inclusão, baseada na educação inclusiva, na saúde e assistência social adequadas, no trabalho produtivo, na acessibilidade (logradouros públicos e privados, transportes adaptados), no esporte, no lazer e na cultura. O primeiro passo dado nesta direção foi o estabelecimento da reserva de vagas no art. 93 da Lei 8.213/1991.

Entretanto, foi somente com a regulamentação da Lei 7.853/1989 e a instituição da Política Nacional para a Integração da Pessoa com Deficiência e o Decreto 3.298/1999, dez anos depois, que se concretizaram, em nosso ordenamento jurídico, os princípios de não-discriminação e igualdade de oportunidades, baseados em conceitos amplos de inclusão social, visando dar apoio e suporte à pessoa com deficiência para a vida em comunidade. O panorama legislativo é completado com o Decreto 5.296/2004, que altera algumas disposições do decreto anterior e regulamenta as Leis nºs 10.048/2000 e 10.098/2000.

No âmbito do Ministério Público do Trabalho, depois de algumas iniciativas esparsas, não obstante bem-sucedidas e já de forma coordenada, ao menos em parte, o trabalho de inclusão começa a ser desenvolvido de forma sistemática a partir da criação da Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho — Coordigualdade, em 28 de outubro de 2002, por meio da Portaria nº 273, do Procurador-Geral do Trabalho, sendo que, com sua primeira Reunião Nacional, realizada em 4 de dezembro de 2002, em São Paulo, amplia-se a atuação integrada dos Membros do Ministério Público do Trabalho.

Daí em diante, o trabalho é intensificado, sendo possível afirmar, completando a idéia já apresentada na Introdução, que a inclusão das pessoas com deficiência é uma das tarefas mais árduas, mas também mais bem-sucedidas, no âmbito da Instituição.

Para que se tenha noção, observe-se, pelo relatório a respeito da atuação do MPT na inclusão das pessoas com deficiência e trabalhadores reabilitados que, por essa atuação, já foram “criadas”<sup>8</sup> 64.901 vagas, não obstante ainda seja um trabalho em andamento, pois somente foram preenchidas 35.998 (44,53%).

---

<sup>7</sup> A delegação brasileira que participou das discussões a respeito do teor da convenção contou com a participação do Procurador Regional do Trabalho Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, da PRT/9ª Região, e integrante da comissão revisora desta 3ª edição do Manual.

<sup>8</sup> Criadas no sentido de serem reconhecidas como de preenchimento obrigatório pelas empresas, que até então, na maioria, ignoravam a obrigação legal.

A respeito da atuação, já foram propostas 193 ações civis públicas e celebrados 1.773 termos de compromisso de ajustamento de conduta (33,37% das apurações, não se devendo esquecer que algumas encerram porque é demonstrado o cumprimento da cota legal).

Essa atuação é tão importante no âmbito da Coordigualdade que 1/3 (um terço) do temário da Coordenadoria está dedicado à proteção do trabalhador com deficiência ou reabilitado, como se observa do quadro abaixo:

## **II - PROTEÇÃO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADO**

- A - reserva de vagas
- B - trabalho protegido
- C - adaptação do meio ambiente de trabalho
- D - intermediação de mão-de-obra por entidade assistencial
- E - discriminação
- F - matérias afins

A atuação, todavia, não está limitada aos integrantes da Coordigualdade, mas é desenvolvida por todos os Membros do Ministério Público do Trabalho, que, de uma forma ou de outra, como órgão agente ou interveniente, em qualquer instância, relacionam-se com a matéria.

## 2. A LEGISLAÇÃO

### CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA

**Art. 1º** - A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado democrático de direito e tem como fundamentos:

...

**IV** - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

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

...

**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;

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

**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;

**Art. 37** – ...

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

**Art. 170** - A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

...

**VII** - redução das desigualdades regionais e sociais;

**VIII** - busca do pleno emprego.

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

...

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

**V** - a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa com deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção, ou de

tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei;

**Art. 208** - O dever do Estado com a educação será efetivado com a garantia de:

...  
**III** - atendimento educacional especializado às pessoas com deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino;

**Art. 215** - O Estado garantirá a todos o pleno exercício dos direitos culturais e acesso às fontes da cultura nacional, e apoiará e incentivará a valorização e a difusão das manifestações culturais.

**Art. 217** - É dever do Estado fomentar práticas desportivas formais e não formais, como direito de cada um ...

**§ 3º** O poder público incentivará o lazer, como forma de promoção social.

**Art. 227** - ...

**§ 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;

**Art. 244** - A lei disporá sobre a adaptação dos logradouros, dos edifícios de uso público e dos veículos de transporte coletivo atualmente existentes a fim de garantir acesso adequado às pessoas com deficiência, conforme o disposto no art. 227, § 2º.

## LEGISLAÇÃO ORDINÁRIA

**Lei nº 6.494**, de 7/12/1977, que dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e de ensino profissionalizante do 2º Grau, supletivo e escolas de educação especial.

**Lei nº 7.853**, de 24/10/1989, que dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência, sua integração social e sobre a CORDE (Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa com deficiência). Aborda a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas e as responsabilidades do Ministério Público. Define como crime, punível com reclusão, obstar, sem justa causa, o acesso de alguém a qualquer cargo público, por motivos derivados de sua deficiência, bem como negar-lhe, pelo mesmo motivo, emprego ou trabalho.

**Lei nº 8.069**, de 13/07/1990, Estatuto da Criança e do Adolescente, que assegura ao adolescente com deficiência o trabalho protegido, garantindo-se seu treinamento e colocação no mercado de trabalho e também o incentivo à criação de oficinas abrigadas.

**Lei nº 8.112**, de 11/12/1990, que assegura às pessoas com deficiência o direito de se inscreverem em concurso público para provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadores, reservando-lhes até 20% do total das vagas oferecidas no concurso (art. 5º, § 2º).

**Lei nº 8.213**, de 24/07/1991, cujo artigo 93 obriga a empresa com mais de cem empregados a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas, sob pena de multa. Esta, a proporção: até 200 empregados 2%; de 201 a 500 - 3%; de 501 a 1000 - 4% de; 1001 em diante - 5%. A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado, no contrato por prazo determinado de mais de 90 dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderão ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

O artigo 16 trata dos beneficiários do regime geral da previdência social na condição de segurado (incisos I, III e IV). O termo ali utilizado e que contempla a pessoa com deficiência é, equivocadamente, "inválido".

O artigo 77 trata da pensão por morte e inclui a pessoa com deficiência, mais uma vez, aqui, designada como "inválido".

**Lei nº 8.666**, de 21/06/1993, que trata das licitações do Poder Público, permitindo sua dispensa para contratação de associação de portadores de deficiência física, sem fins lucrativos e de comprovada idoneidade, por órgãos ou entidades da administração pública (art. 24, inciso XX).

**Lei nº 8.742**, de 07/12/1993, que trata da organização da assistência social. No artigo 20, prevê o benefício da prestação continuada, garantindo à pessoa com deficiência carente e incapacitado para a vida independente e para o trabalho um salário mínimo mensal.

**Lei nº 8.859**, de 23/03/1994, que modifica dispositivos da Lei nº 6.494, de 7/12/1977, estendendo aos alunos de ensino especial o direito à participação em atividades de estágio.

**Lei nº 9.394**, de 20/12/1996, que estabelece diretrizes e bases da educação nacional. Define educação e habilitação profissional e tratamento especial a pessoas com deficiência e superdotados. Regulamentada pelo Decreto 2.208, de 17/4/1997.

**Lei nº 9.790**, de 23/3/1999, que dispõe sobre a qualificação de pessoas jurídicas de direito privado, sem fins lucrativos, como Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público e institui o Termo de Parceria. Regulamentada pelo Decreto 3.100, de 30/6/1999.

**Decreto nº 3.048**, de 6/05/1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social.

**Decreto nº 3.298**, de 20/12/1999, que regulamenta a Lei nº 7.853, de 24/10/1999, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa com deficiência, consolida normas de proteção e dá outras providências.

**Lei nº 9.867**, de 10/11/1999, que dispõe sobre a criação de cooperativas sociais,

nelas incluídas aquelas formadas por portadores de deficiência, dependentes químicos, egressos do sistema prisional, condenados a penas alternativas à detenção e adolescentes em idade adequada ao trabalho, que se encontrem em difícil situação econômica.

**Lei nº 5.764**, de 16/12/1971, que define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas e dá outras providências.

**Lei nº 10.048**, de 08/11/2000, que estabelece atendimento prioritário às pessoas com deficiência física, idosos, gestantes e lactantes acompanhadas de crianças de colo.

**Lei nº 10.097**, de 19/12/2000, que altera dispositivos da CLT, normatizando o contrato de aprendizagem para adolescentes entre 14 e menor de 18 anos.

**Lei nº 10.098**, de 19/12/2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida.

**Decreto nº 3.691**, de 19/12/2000, que regulamenta a Lei nº 8.899, de 29/06/1994, que instituiu o passe livre para pessoas com deficiência em serviço convencional das empresas de transporte coletivo interestadual de passageiros nas modalidades ônibus, trem ou barco, incluindo transportes interestaduais semi-urbanos.

**Decreto nº 5.296**, de 02/12/2004, que regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8/11/2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19/12/2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.

## **NORMAS INTERNACIONAIS**

**Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão** - aprovada pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas, em 10/12/1948: “todo o homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, às condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”.

**Resolução nº 45**, de 14/12/1990, aprovada na 68ª Assembleia Geral das Nações Unidas - ONU. Execução do Programa de Ação Mundial para as “Pessoas Deficientes” (*sic*) e a Década das “Pessoas Deficientes” (*sic*) das Nações Unidas. Compromisso mundial no sentido de se construir uma sociedade para todos, segundo a qual a Assembleia Geral solicita ao Secretário-Geral uma mudança no foco do programa das Nações Unidas sobre deficiência, passando da conscientização para a ação, com o propósito de se concluir com êxito uma sociedade para todos por volta do ano 2010.

**Recomendação nº 99**, de 25/06/1955, relativa à reabilitação profissional das pessoas com deficiência. Aborda princípios e métodos de orientação vocacional e treinamento profissional, meios de aumentar oportunidades de emprego para aquelas pessoas e emprego protegido, além de conter disposições especiais para

crianças e jovens com deficiência.

**Convenção nº 111 da OIT** de 25/06/1958, promulgada pelo Decreto nº 62.150, de 19/01/1968, que trata da discriminação em matéria de emprego e profissão. Segundo seu artigo 1º, I, b, a discriminação compreende qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidades, ou tratamento, emprego ou profissão. Esta Convenção ressalva, ainda, que a distinção, exclusão ou preferência, com base em qualificações exigidas para determinado emprego, não implicam discriminação.

**Recomendação nº 111**, de 25/06/1958, que suplementa a Convenção 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Define discriminação, formula políticas e sua execução.

**Resolução nº 3.447**, aprovada pela Assembléia Geral da ONU, em 09/12/1975, sobre a Declaração dos Direitos das Pessoas com Deficiência.

**Resolução nº 2.896**, aprovada pela Assembléia Geral da ONU, sobre a Declaração dos Direitos dos Retardados Mentais.

**Convenção nº 159 da OIT**, de 20/06/1983, promulgada pelo Decreto nº 129, de 22/05/1991, que trata da política de readaptação profissional e emprego de pessoas com deficiência. Essa política é baseada no princípio de igualdade de oportunidade entre os trabalhadores com deficiência e os trabalhadores em geral. Medidas especiais positivas que visem garantir essa igualdade de oportunidades não serão consideradas discriminatórias com relação aos trabalhadores em geral.

**Recomendação nº 168**, de 20/06/1983, que suplementa a Convenção relativa à reabilitação profissional e emprego, de 1983, e a Recomendação relativa à reabilitação profissional, de 1955. Prevê a participação comunitária no processo, a reabilitação profissional em áreas rurais, contribuições de empregadores e trabalhadores e das próprias pessoas com deficiência na formulação de políticas específicas.

**Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas com Deficiência**. Promulgada pelo Decreto 3.956, de 8/10/2001. Tem por objetivo eliminar todas as formas de discriminação contra as pessoas com deficiência e propiciar sua plena integração à sociedade.

**Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. Aprovada pela Assembléia Geral das Nações Unidas, em dezembro de 2006. Tem o propósito de promover, proteger e assegurar o gozo pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por parte de pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente.

### **SITES DE CONSULTA À LEGISLAÇÃO**

- Site do Senado Federal: [www.senado.gov.br](http://www.senado.gov.br)
- Site do Núcleo Regional de Informação à “Pessoa Portadora de Deficiência”: [www.nppd.ms.gov.br](http://www.nppd.ms.gov.br)
- Site da Câmara dos Deputados Federais: [www.camara.gov.br](http://www.camara.gov.br)
- Site da Presidência da República: [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)

### 3. CONCEITOS UTILIZADOS

**Ajudas técnicas** - elementos que permitem compensar uma ou mais limitações motoras, sensoriais ou mentais da pessoa com deficiência, com o objetivo de permitir-lhe superar as barreiras da comunicação e da mobilidade e de possibilitar sua plena inclusão social (por exemplo: próteses auditivas, visuais e físicas; órteses auditivas e visuais; bolsas coletoras etc.).

**Apoios especiais** - orientação, supervisão e ajudas técnicas, entre outros instrumentos, que auxiliam ou permitem compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa com deficiência, de forma a superar as barreiras de mobilidade e comunicação, possibilitando a plena utilização de suas capacidades em condições de normalidade. São as próteses, órteses, equipamentos, maquinarias, utensílios de trabalho etc.

**Cadeirante** - termo utilizado para designar pessoa com deficiência física que utiliza cadeira de rodas para sua locomoção.

**Capacitação profissional** - processo que visa preparar a pessoa com deficiência para o desenvolvimento de atividades laborais específicas, conforme suas potencialidades, visando o ingresso no mercado de trabalho.

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

**Colocação seletiva** - processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização.

**Cooperativas sociais** - previsão da Lei 9.867/1999. Constitui hipótese de inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho, desde que baseada na colaboração recíproca e tendo por objetivo principal proporcionar o exercício profissional aos seus associados com deficiência. Constitui forma de trabalho por conta própria (art. 35, III, do Decreto 3.298/1999). Aplica-se às cooperativas sociais, subsidiariamente, a Lei 5.764/1971, que prevê como condições essenciais para sua regularidade: adesão voluntária e aberta, gestão democrática e participação econômica efetiva dos cooperados, autonomia e independência, educação, formação e informação dos cooperados, cooperação entre as cooperativas e interesse pela comunidade.

**CONADE** - Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - constituído por representantes de governo e sociedade civil organizada, tem sua competência deliberativa estabelecida no art. 10 do Decreto 3.298/1999, por meio do qual foi criado.

**CORDE** - Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência - criada pela Lei 7.853/1989, integra a Secretaria de Direitos Humanos do Ministério da Justiça, com a atribuição estabelecida nos artigos 10 e 12 da Lei referida.

Mantém o Sistema Nacional de Informações sobre Deficiência ([www.mj.gov.br/dpdh.htm](http://www.mj.gov.br/dpdh.htm)).

**Deficiência** – perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade dentro do padrão considerado normal para o ser humano (art. 2º do Decreto 3298/1999). Ou, ainda, segundo a Convenção Interamericana para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação, deficiência é toda a "restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social".

**Deficiência auditiva** - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500, 1.000, 2.000 e 3.000 Hz

**Anacusia** - surdez total.

**Disacusia** - qualquer distúrbio da função auditiva.

**Deficiência física** - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano que acarreta o comprometimento da função física, com perda de função motora total ou parcial, amputação ou ausência de membros, paralisia cerebral (AVC), deformidades congênicas ou adquiridas, excepcionadas as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções.

**Amputação** - perda total ou parcial de um determinado membro ou segmento de membro.

**Hemiparesia** - perda parcial das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo).

**Hemiplegia** - perda total das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo).

**Monoparesia** - perda parcial das funções motoras de um só membro (inferior ou superior).

**Monoplegia** - perda total das funções motoras de um só membro (inferior ou superior).

**Nanismo** - "forma de hipodesenvolvimento corporal acentuado, atribuível a causas diversas (endócrina, circulatória), e que pode ou não apresentar desproporcionalidade entre as várias porções constituintes do corpo"<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> NANISMO. In: HOLANDA, Aurélio Buarque de. *Novo aurélio século XXI: o dicionário da Língua Portuguesa*. Editora Nova Fronteira e Lexikon Informática, versão 3.0, licença AE3020473-20. 1 CD-ROM.

**Ostomia** - intervenção cirúrgica que cria um ostoma na parede abdominal para adaptação de bolsa de fezes e urina; processo de operação para construção de um novo caminho para saída de fezes e urina para o exterior do corpo humano (colostomia: ostoma intestinal; urostomia: desvio urinário).

**Paralisia cerebral** - lesão de uma ou mais áreas do sistema nervoso central, tendo como consequência alterações psicomotoras, podendo ou não causar deficiência mental.

**Paraparesia** - perda parcial das funções motoras dos membros inferiores.

**Paraplegia** - perda total das funções motoras dos membros inferiores.

**Tetraparesia** - perda parcial das funções motoras dos membros inferiores e superiores.

**Tetraplegia** - perda total das funções motoras dos membros inferiores e superiores.

**Triparesia** - perda parcial das funções motoras em três membros.

**Triplegia** - perda total das funções motoras em três membros.

**Deficiência mental** - funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e com limitações de duas ou mais áreas de habilidades de adaptação (comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização da comunidade saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho). Registra-se a tendência, no plano internacional, a partir da Organização Mundial de Saúde, de se utilizar a expressão deficiência intelectual, que seria considerada mais abrangente.

**Oligofrenia** - retardo mental ou déficit de inteligência congênito.

**Deficiência múltipla** - associação de duas ou mais deficiências.

**Deficiência permanente** - aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir a recuperação ou a alteração, apesar de novos tratamentos.

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

**Educação especial** - modalidade de educação escolar oferecida preferencialmente na rede regular de ensino para educando com necessidades educacionais especiais (pessoa com deficiência, superdotado, idoso etc).

**Equipe multiprofissional** - equipe composta por seis profissionais capacitados e atuantes nas áreas das deficiências, sendo que um deverá ser médico e três integrantes da carreira almejada pelo candidato, à qual compete assistir ao órgão responsável pela realização do concurso público.

**Formação técnico-profissional** - deve sempre nortear o processo de aprendizagem. Segundo a UNESCO, é o termo utilizado em sentido lato para designar o processo educativo quando este implica, além de uma formação geral, estudos de caráter técnico e a aquisição de conhecimentos e aptidões práticas relativas ao exercício de certas profissões, em diversos setores da vida econômica e social.

**Formação profissional** - processo que visa essencialmente a aquisição de qualificação prática e de conhecimentos específicos necessários para a ocupação de um determinado emprego ou de um grupo de empregos determinados.

**Habilitação** - processo orientado de forma a possibilitar que a pessoa com deficiência, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, adquira habilidades necessárias ao desenvolvimento profissional para o ingresso no mercado de trabalho.

**Incapacidade** - redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, de forma que a pessoa com deficiência necessite de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para receber e transmitir informações necessárias ao seu bem-estar e ao desempenho de suas atividades.

**Inclusão social** - processo de favorecimento da convivência de alguém, tido como diferente, com os demais membros da sociedade, tidos como supostamente iguais. Considerado mais aperfeiçoado que a inserção, porque nele a sociedade se prepara e se modifica para receber a pessoa com deficiência em todas as áreas do processo social (educação, saúde, trabalho, assistência social, acessibilidade, lazer, esporte e cultura).

**Inclusão educacional** - hipótese em que a criança ou adolescente com deficiência frequenta curso regular de ensino e não apenas escolas de educação especial.

**Integração social ou inserção social** - processo de favorecimento da convivência de alguém, tido como diferente, com os demais membros da sociedade, tidos como supostamente iguais. Neste processo, a pessoa com deficiência, por seus próprios meios e esforços, busca integrar-se à sociedade, que simplesmente a recebe, sem ter se preparado para tanto.

**Linguagem de sinais** - linguagem utilizada na comunicação com deficientes auditivos, através de movimentos das mãos. Também conhecida por LIBRAS - Língua Brasileira de Sinais.

**Ledor** - pessoa que procede à leitura de textos para deficientes visuais. Considera-se apoio especial.

**Oficina protegida de produção** - unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo desenvolver programa de habilitação profissional para adolescente e adulta pessoa com deficiência, provendo-o com trabalho remunerado, com vista à emancipação econômica e pessoal relativa.

**Oficina protegida terapêutica** - unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo a integração social por meio de atividades de adaptação e capacitação para o trabalho de adolescentes e adultos que devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, não possa desempenhar atividade laboral no mercado competitivo de trabalho ou em oficina protegida de produção.

**Órtese** - aparelho ou material adaptado na parte externa do corpo, objetivando suportar uma fraqueza ou corrigir uma deformidade.

**Ostomizado** - pessoa submetida a intervenção cirúrgica para criação de ostoma, e enquadrada por analogia na condição de deficiente físico, uma vez que as bolsas coletoras são consideradas ajudas técnicas.

**Pessoa com deficiência** – pessoa que possui restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social (definição feita a partir da definição de deficiência da Convenção Interamericana para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação).

**Pessoa com 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 INSS - Instituto Nacional de Seguridade Social. Também assim se considera aquela pessoa que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função.

**Pessoa portadora de deficiência - PPD** – denominação da pessoa com deficiência prevista na Constituição e na lei.

**Pessoa portadora de necessidades especiais (PNE)** - termo amplo que inclui as pessoas obesas, idosas, autistas, superdotadas, com dificuldade de aprendizagem, insuficiências orgânicas, problemas de conduta, distúrbio de atenção com hiperatividade, distúrbio obsessivo compulsivo, distúrbios emocionais e transtornos mentais, além da pessoa com deficiência em sentido estrito. Recomenda-se a sua não-utilização para designar pessoas com deficiência.

**Procedimentos especiais** - meios utilizados para a contratação de pessoa que, devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, exija condições especiais, como jornada variável, horário flexível, proporcional idade de salário, etc.

**Prótese** - aparelho acoplado ao corpo para tomar parte dele em substituição total ou parcial à parte perdida (por ex. perna artificial, olho de vidro).

**Reabilitação** - processo orientado de forma a possibilitar que a pessoa com deficiência, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas residuais, adquira habilidades necessárias ao desenvolvimento profissional para o reingresso no mercado de trabalho.

**Sistema de reserva legal de vagas ou cotas** - É o sistema implantado no Brasil voltado para a inclusão e participação das pessoas com deficiência no mundo do trabalho. Trata-se de mecanismo compensatório, inserido no contexto de ação afirmativa, e que busca a igualdade de oportunidade de grupos em relação ao contexto social mais amplo. Fundamenta-se no princípio da inclusão que garante o direito de todos aos serviços de educação, saúde e assistência social; ao trabalho; a acessibilidade; ao lazer, ao esporte etc., e no reconhecimento de que todo o cidadão, não importa sua condição, tem o direito de acesso aos serviços e recursos que melhor atenderem as suas necessidades (*empowerment*). No direito estrangeiro, o sistema é adotado por países como a Alemanha, Argentina, Espanha, França, Itália e Venezuela.

**Visão monocular** – É a situação na qual o indivíduo tem visão em somente um olho. Para que a pessoa com visão monocular seja considerada deficiente visual, deverá ter acuidade visual dentro dos parâmetros estabelecidos no Decreto 3.298/1999.

## 4. ESTRATÉGIAS DE ATUAÇÃO INSTITUCIONAL

### 4.1 – Fase inicial da atuação

Como exposto na introdução, um dos maiores obstáculos à efetiva inclusão social das pessoas com deficiência está em sua inserção no trabalho, em razão da presença de preconceitos relativos à aptidão laboral que apresentam, associados à visão assistencialista, que reforça a idéia de que pessoas com deficiência não são capazes de executar tarefas produtivas. O preconceito revela desconhecimento das reais possibilidades que essas pessoas têm para inserir-se no trabalho como agentes produtivos, desde que lhes sejam dadas condições para desenvolvimento de seu potencial. Por isso, a inclusão das pessoas com deficiência no trabalho é uma das prioridades da atuação institucional do MPT, inserida entre os temas afetos à Coordigualdade e aos Procuradores que atuam nos núcleos especializados para tratamento das questões relativas à discriminação, onde existentes, ou a todos os Procuradores nos escritórios e sedes em que não há núcleo especializado.

Em algumas Procuradorias Regionais, o trabalho com a matéria já é desenvolvido há mais tempo, outras iniciaram ou incrementaram a atividade há pouco tempo. Daí a importância de se relatar a experiência já vivenciada no âmbito do MPT, para depois adentrar-se nas estratégias atuais.

Num primeiro momento, foram estabelecidos contatos preliminares, antes do chamamento das empresas ao MPT, com alguns órgãos e instituições que tem sido importantes colaboradores na efetiva inclusão das pessoas com deficiência no trabalho:

**Delegacias Regionais do Trabalho (DRT):** algumas delegacias possuem “núcleos de combate” implantados para tratar, entre outras questões, da inserção das pessoas com deficiência. A Instrução Normativa 13, de 06/06/1999, permite a convocação das empresas para mesas de entendimento. Algumas delegacias têm realizado termo de compromisso, com prazos curtos, para que seja alcançada a cota e autuado as empresas que não firmam os termos, ou que não cumprem os prazos neles estabelecidos. Em alguns casos a exigência do cumprimento da cota tem sido feita incorretamente pelo Ministério do Trabalho (MTb) por estabelecimento, em razão da competência de cada delegacia ou subdelegacia. É importante que se estabeleça um contato permanente com a DRT, para que o trabalho seja realizado de forma integrada, evitando-se que as empresas sejam chamadas concomitantemente pelos dois órgãos para um mesmo objetivo, às vezes de maneira conflitante.

**Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) - Unidades de Referência ou Centros de Reabilitação Profissional:** o relacionamento com o INSS pode ser de grande valia para o Procurador, principalmente na obtenção de conhecimentos relativos à caracterização das deficiências e aos problemas existentes nas empresas relativos ao retorno dos beneficiários reabilitados após o processo de reabilitação. Algumas agências do INSS possuem cadastros de beneficiários reabilitados.

**Sistema Nacional de Emprego (SINE):** serviço geralmente vinculado às Secretarias Estaduais e Municipais de Emprego, que cuida de programas de qualificação e colocação no mercado de trabalho. Alguns desses serviços contam com cadastros de pessoas com deficiência e beneficiários reabilitados qualificados para o trabalho.

**Agências do trabalhador:** em alguns estados, o SINE organiza as Agências do Trabalhador, que contam com cadastro geral de candidatos a emprego para serem encaminhados às empresas, sem cobrança de taxas. Algumas Agências organizam também um cadastro de pessoas com deficiência para encaminhamento às empresas, mantendo, por vezes, pessoal dedicado à inclusão de trabalhadores com deficiência, que faz, inclusive, visita às empresas para sensibilização e mapeamento das funções para indicar os postos de trabalho em que seria mais fácil a inclusão e os tipos de deficiências compatíveis com os postos de trabalho da empresa.

**Sistema S:** possui cursos de capacitação voltados, também, para pessoas com deficiência. Há que ser verificado em cada sistema local se os serviços estão efetivamente implantados para que seja realizado trabalho em parceria.

**Instituições de e para pessoas com deficiência:** podem trazer subsídios valiosos ao trabalho a ser desenvolvido, não só pelo conhecimento técnico e específico das deficiências que tratam acumulada na colocação e acompanhamento de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Contam com cadastros de pessoas com deficiência habilitadas para o trabalho, podendo servir de fonte de recrutamento.

**Outros ramos do Ministério Público:** o Ministério Público Federal e o Ministério Público Estadual, o último por meio dos Promotores Estaduais que compõem os núcleos específicos de defesa dos direitos das pessoas com deficiência, também são contatos valiosos e permitem atuação conjunta eficiente, porque tratam de questões previdenciárias, de saúde, educação inclusiva e acessibilidade. Vários desses contatos preliminares firmados na fase inicial de atuação persistem na forma de parcerias e convênios e continuam sendo importantes para a realização de um trabalho permanente e efetivo.

## **4.II - Forma atual de atuação**

### **4.II.1- Identificando as empresas e fazendo o trabalho de preparação e conscientização**

Inicialmente, é preciso identificar as empresas que estão obrigadas ao cumprimento da cota legal. Essa listagem pode ser obtida junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, que pode, para tanto, utilizar os dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), podendo fazer a identificação por ramo de atividade e por localização.

É importante que sejam estabelecidos critérios de prioridade de atuação, segundo as necessidades do mercado e existência de pessoas com deficiência ou reabilitadas qualificadas para o trabalho, especialmente nas sedes e cidades maiores. Os critérios podem ser localidade, segmentos ou ramos de atividades, ou o número de empregados das empresas, como, por exemplo, ramo industrial, ou indústria têxtil, ou empresas que possuem entre 500 e 1000 empregados.

Após a identificação das empresas em relação às quais será efetivada a atuação do MPT, inicia-se o trabalho de sensibilização e orientação das empresas, o que poderá ser feito através de audiências públicas, audiências coletivas, seminários e palestras. Nesses eventos, é importante disponibilizar-se a experiência de outras empresas e depoimentos de pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho. A conscientização e sensibilização também podem ser efetivadas nas audiências individuais realizadas com as empresas nos procedimentos.

Conforme a realidade da Regional, sede ou escritório, conveniência do Procurador oficiente, ou segundo as peculiaridades do caso concreto, podem ser realizadas audiências coletivas, ou seja, audiências normais de procedimentos (administrativo ou investigatório), para as quais são notificadas para comparecimento várias empresas ao mesmo tempo. Nelas, em regra, o Procurador expõe a obrigatoriedade de cumprimento da cota, a forma de exigência do cumprimento da obrigação pelo MPT e, muitas vezes, já propõe a realização de termo de ajuste de conduta.

Outra possibilidade de estratégia de atuação é a opção pelas audiências públicas. Nas audiências públicas, deve haver um regulamento, publicado com antecedência, ou lido no início da audiência, que disciplina o seu desenvolvimento, contemplando o objeto da audiência, quem a presidirá e o tempo que será disponibilizado para cada exposição e intervenção.

Nas audiências públicas para inclusão de pessoas com deficiência, normalmente são convidados para composição da mesa de abertura e realização opcional de curta exposição (com duração de, no máximo, 15 minutos) os representantes do Ministério Público Estadual, da magistratura trabalhista, da DRT e do SINE, além de outros, dependendo das circunstâncias peculiares de cada localidade.

Quando na localidade há mais de um Promotor de Justiça e/ou Juiz do Trabalho, é recomendável que sejam encaminhados convites para a audiência a todos, mas somente um participará da mesa de abertura. Em regra, a indicação é feita pela própria instituição convidada.

Antes de ser encaminhado o convite para as instituições que vão compor a mesa de abertura, é importante que se faça um contato telefônico, explicando-se o objetivo e procedimento da audiência pública. Nessa ocasião, também pode ser feito o pedido de indicação de um membro da instituição em questão para participar da mesa e a quem será facultada a palavra, já sendo comunicado o tempo de exposição para a hipótese de se pretender fazer uso da palavra.

Os empregadores e empresas são convocados por notificação de audiência. Os demais são convidados. É importante que sejam convidadas as associações e entidades que congregam pessoas com deficiência para a audiência. Em algumas circunstâncias, também podem ser convidados os sindicatos. Em qualquer caso é preciso cautela em relação ao número de participantes convocados e convidados para a audiência e o local de que se dispõe para sua realização.

Em regra, o membro do MPT que preside os trabalhos da audiência faz uma exposição inicial acerca do objeto da audiência, o conceito de pessoa com deficiência e os respectivos enquadramentos, a importância do cumprimento da

legislação pertinente e a forma de atuação do MPT, além de outros aspectos que entenda importantes. A exposição do Procurador que preside a audiência também pode ser feita após a exposição dos convidados.

A audiência pública, nesse caso, tem por objetivo a conscientização das empresas quanto à necessidade de ajustamento à legislação pertinente, com a possibilidade de serem respondidos os questionamentos e as dúvidas das empresas, bem como de serem feitos os esclarecimentos acerca da forma de atuação do MPT. Assim, após as exposições, é facultada a palavra aos presentes, para que se manifestem e apresentem perguntas, se assim desejarem.

As audiências coletivas e públicas não são, porém, apenas um mecanismo de conscientização das empresas, mas ocorrem no curso de procedimentos já instaurados, ou dão origem a procedimentos. Assim, importante tratar-se de como se iniciam os procedimentos, para depois retornar-se à possibilidade de realização de termo de ajuste de conduta em audiências coletivas e públicas.

#### **4.II.2- Instaurando os procedimentos**

Os procedimentos investigatórios ou inquéritos civis públicos podem ser diretamente instaurados a partir da listagem fornecida pela DRT. Após a abertura dos procedimentos em face de cada empresa ou empregador é possível realizar-se a audiência pública ou coletiva, ou dar prosseguimento ao procedimento sem realizar audiência pública ou coletiva. Nesse caso são expedidos ofícios às empresas, requisitando-se informações (art. 8º, IV, da Lei Complementar 75/1993) sobre o número atual de empregados e documentação comprobatória do cumprimento da reserva legal, bem como atestados médicos descritivos da deficiência, ou certificados de reabilitação, para que se possa verificar o correto enquadramento dos empregados listados como pessoas com deficiência ou reabilitados aos termos do Decreto 3.298/1999, com a redação dada pelo Decreto 5.296/2004.

Atualmente, o número de empregados pode ser diretamente verificado pelo Procurador, junto ao *site* do MTE, pois os dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) estão diretamente acessíveis aos Procuradores. No CAGED, consta toda a movimentação por mês informado, inclusive a condição de pessoa com deficiência do empregado contratado ou que teve o contrato rescindido (condição que deverá ser comprovada por meio do atestado que a empresa deve apresentar). Outros documentos poderão ser requisitados a critério do Procurador, como os laudos de exame visual e audiométrico, no caso de deficiente visual ou auditivo, para que se possa verificar se estão corretamente enquadrados nos parâmetros estabelecidos pelo Decreto 3.298/1999, com a redação dada pelo Decreto 5.296/2004.

Os documentos podem ser requisitados dentro de um único procedimento administrativo, antes de serem instaurados os procedimentos investigatórios ou inquéritos civis públicos relativos a cada empresa que esteja obrigada ao cumprimento da cota. Nesse caso, após a análise da documentação, são instaurados os procedimentos individuais em relação a cada empresa ou empregador que não esteja com a cota cumprida.

Outra estratégia possível é a realização prévia de audiência pública ou coletiva, como anteriormente exposto, com a notificação das empresas constantes da listagem apresentada pelo MTb, dentro de um único procedimento administrativo, para depois da audiência serem instaurados os procedimentos investigatórios ou inquéritos civis públicos relativos a cada empresa.

Em algumas localidades, o trabalho é feito em parceria com a Delegacia Regional do Trabalho. Realizada a audiência pública, com a participação da DRT, os documentos e dados correspondentes a cada empresa ou empregador são repassados à DRT, que dá início a procedimentos de verificação do cumprimento da cota, encaminhando para o MPT apenas aquelas situações em que não obtenha o cumprimento da cota. Para este trabalho em parceria, é importante que o prazo para repasse destas informações seja previamente combinado e que se observe a área de competência da DRT, que, em razão desse limite, deve atuar apenas em face das empresas com sede local, já que, para o cálculo da cota, devem ser somados os empregados de todos os estabelecimentos da empresa.

Nas audiências públicas, coletivas, ou nos procedimentos individuais, é possível a utilização de um formulário encaminhado à empresa junto com a requisição para ser preenchido e devolvido com os documentos, que contém as informações mais importantes para facilitar a visualização dos dados e da situação da empresa, como o número de estabelecimentos, número de empregados e listagem de pessoas com deficiência.

#### **4.II.3- O termo de ajuste de conduta**

Tanto nas audiências públicas, como nas coletivas, é possível que seja proposto e firmado o termo de ajuste de conduta por cada uma das empresas presentes. Nesse caso, o Procurador que preside os trabalhos deverá contar com apoio operacional para recolher procurações e documentos que eventualmente sejam apresentados pelos empregadores e para formalizar o TAC com cada uma delas. O número de empresas convocadas para a audiência deve ser levado em conta quando o Procurador pretende propor e firmar TAC na própria audiência, hipótese em que não é recomendável a convocação de muitas empresas para uma mesma ocasião.

No caso dos procedimentos individuais, as formalidades do TAC para inclusão de pessoas com deficiência são as mesmas de qualquer outro procedimento.

Há duas possibilidades distintas de termo de ajuste de conduta para a inclusão de pessoas com deficiência.

Um privilegia o oferecimento preferencial de vagas a pessoas com deficiência. Por ele, a empresa se obriga a oferecer, preferencialmente, todas as vagas que forem abertas a pessoas com deficiência ou reabilitados, até que a cota esteja cumprida. Normalmente, este tipo de TAC tem um prazo estabelecido para observância deste procedimento, o que permite que se avalie o progresso da empresa e a conveniência de manter-se, ou não, a sistemática em relação àquela empresa. Nele, geralmente, há uma cláusula que prevê a demonstração, nos autos, do cumprimento da obrigação de oferecimento preferencial de vagas a pessoas com deficiência ou reabilitados.

O outro estabelece um prazo para que a empresa cumpra a cota legal. Este prazo pode ser único, ou podem ser assinaladas etapas para percentuais determinados até que se alcance a cota. O prazo deve ser dimensionado pela área ou segmento de atividade da empresa, grau de qualificação exigido, localização da empresa, existência ou não de cadastro de pessoas com deficiência na localidade, número de pessoas com deficiência ou reabilitados que precisam ser contratados e outros fatores que se revelem importantes no caso concreto.

Quando a empresa precisa contratar poucas pessoas com deficiência ou reabilitados (por exemplo, faltam um ou dois para cumprir a cota), à consideração do membro oficiente, é possível o acompanhamento da situação pelo MPT por um período curto de tempo, normalmente de sessenta ou noventa dias, sem que seja firmado o TAC, para verificar-se se ocorre o ajustamento espontâneo da conduta.

#### **4.II.4- Administração pública**

No caso de entes da administração pública celetistas, aos quais é aplicável a reserva de vagas nos concursos, pode-se requisitar cópia dos diplomas normativos que disciplinam os certames, bem como a listagem das pessoas com deficiência que possuem e os editais dos últimos concursos, para verificar-se se foi obedecida a reserva legal.

Se for constatado que o ente público é estatutário, os autos devem ser encaminhados ao MPE ou ao MPF, conforme o ente envolvido.

No caso de ser celetista e não houver sido observada a reserva nos concursos já realizados, pode ser feita notificação recomendatória relativamente à necessidade de serem reservadas as vagas para os próximos editais de concurso, ou termo de ajuste de conduta. Se houver concurso em andamento e o edital não contemplar a reserva de vagas, é possível buscar-se judicialmente a anulação do concurso, caso não seja ajustada a conduta por meio de termo de ajuste.

Outra possibilidade é a abertura de procedimento específico para cada concurso realizado pelo ente público. Nesse caso, a requisição de documentos e a atuação ficam restritas ao que interessar para a aferição da reserva de vagas naquele concurso específico.

#### **4.II.5- Verificação do cumprimento do TAC**

O procedimento tem por objetivo o ajustamento da conduta da empresa ou empregador, preferencialmente por meio do termo de ajuste de conduta, com prazos razoáveis para o seu cumprimento.

Após o termo de ajuste de conduta, a verificação de seu cumprimento deve ocorrer periodicamente, em períodos variáveis, de 30 (trinta) a 90 (noventa) dias (ou mais, conforme entenda o Procurador oficiente), para que se possam acompanhar os progressos realizados pela empresa no ajustamento da conduta. Isso nos termos de ajuste de oferta preferencial de vagas.

No caso dos termos de ajuste que contemplam prazos e etapas para o cumprimento da cota, a verificação ocorre ao término de cada período assinalado. Quando o prazo é mais longo (oito ou doze meses, por exemplo), é recomendável que se faça uma verificação dos progressos realizados antes do término do prazo, lembrando-se ao empregador que o prazo assinalado está se encerrando.

Essa verificação normalmente é feita por meio de encaminhamento (quando o TAC prevê o encaminhamento periódico de documentos pela empresa em uma das cláusulas) ou requisição de documentos. Normalmente, eles são: os documentos do CAGED do período verificado (se não for possível ao Procurador verificar esses dados diretamente), a listagem de pessoas com deficiência contratadas, com cópias das respectivas fichas funcionais e atestados médicos descritivos da deficiência ou certificados de reabilitação fornecidos pelo INSS, além dos laudos de exame audiométrico e visual, nos casos de deficiência auditiva ou visual.

O formulário de informações pode ser encaminhado à empresa também para este acompanhamento periódico da situação da empresa, porque facilita a visualização dos dados.

Cabe ao Procurador, preferencialmente com a ajuda de médico do trabalho nas sedes e escritórios que possuem este profissional, verificar se está correto o enquadramento do empregado como pessoa com deficiência ou reabilitado.

É possível requisitar-se a fiscalização do trabalho para a verificação do cumprimento da cota, mas alguns cuidados são necessários nesse caso. Primeiro, é preciso verificar-se se a fiscalização está alcançando todos os estabelecimentos da empresa, ou se está considerando apenas um, ou alguns estabelecimentos que estejam dentro de sua área de atuação. Além disso, é preciso verificar se o auditor fiscal do trabalho responsável pela fiscalização é médico, ou se apenas fez constar no relatório o número de pessoas com deficiência ou reabilitadas indicadas como tais pela empresa, sem nenhuma análise sobre o correto enquadramento.

Quando a empresa consegue cumprir o termo de ajuste de conduta, o procedimento é arquivado na Regional (conforme enunciado 19 do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho - CSMPT). É importante observar se os empregados com deficiência ou reabilitados estão contratados mediante contrato de experiência. Nesse caso, é melhor verificar se foram contratados por prazo indeterminado antes de se arquivar o procedimento.

Na hipótese de arquivamento, o procedimento pode ser “desarquivado” a qualquer momento, se houver notícia de que a empresa ou o empregador não está mais com a cota cumprida.

Algumas Regionais fiscalizam se a empresa está cumprindo a obrigação prevista no art. 93 da Lei 8.213/1991 permanentemente, de forma periódica.

#### **4.II.6- Ação civil pública (ACP) e execução de TAC**

Se a empresa não se dispuser a firmar o termo de ajuste de conduta, é possível o ajuizamento de ação civil pública. Há ações pedindo o oferecimento preferencial de

todas as vagas abertas pela empresa e ações pedindo o cumprimento da cota, em prazos assinalados na inicial (e que consideram os critérios já expostos). É possível o pedido de indenização por dano moral coletivo, especialmente quando houver indícios de discriminação de pessoas com deficiência pela empresa.

Uma vez ajuizada a ACP, é possível a realização de acordo judicial. O objetivo primeiro é sempre a adequação da empresa aos ditames legais.

Esta adequação, por meio de celebração de Tac, pode ser feita de duas formas distintas, a saber:

Nos casos de TAC para oferecimento preferencial de vagas e com prazo para cumprimento da obrigação, uma vez transcorrido o prazo nele assinalado é possível o ajuizamento da ACP, quando o Procurador entender que a empresa não realizou todos os esforços possíveis para o cumprimento da cota, ou que não há interesse para o MPT na renovação do TAC na situação concreta.

Nos casos de TAC que não têm prazo para cumprimento da obrigação, é possível executá-lo na hipótese de seu descumprimento. Pode ocorrer ainda que a empresa apresente justificativa que pareça razoável ao Procurador para o não-cumprimento da cota no prazo ajustado, o que torna possível a celebração de “aditivo” ao termo de ajuste de conduta, concedendo-se mais prazo ou outras alternativas para o cumprimento da obrigação.

Em alguns casos, o Procurador oficiante pode entender conveniente, além da realização do “aditivo”, a substituição da multa prevista no termo de ajuste de conduta por alguma obrigação alternativa, como, por exemplo, a realização de cursos de qualificação de pessoas com deficiência ou a doação de bens ou prestação de serviços a instituições que prestam assistência a elas.

#### **4.II.7- Dificuldades e possibilidades**

A maior dificuldade que se tem encontrado na inclusão das pessoas com deficiência está na sua qualificação profissional. O que muitas vezes é uma dificuldade real, como ocorre, por exemplo, no segmento escolar, ou nos hospitais.

Muitas vezes, contudo, é uma questão de falta de flexibilidade da empresa na contratação, quando, por exemplo, são inseridos critérios desnecessários e muito acima das tarefas compreendidas pelo posto de trabalho oferecido. Isto é muito comum com a exigência de escolaridade. Exige-se, por exemplo, segundo grau completo para a função de servente, ou auxiliar de produção, ou fluência em inglês e superior completo para auxiliar administrativo. Isto dificulta muito a inserção de pessoas com deficiência, especialmente com deficiência mental, que, em geral, não possuem os conhecimentos formais de ensino médio e fundamental, mas apenas o atestado das habilidades que possuem.

Para ter sucesso na inclusão de pessoas com deficiência ou reabilitados, as empresas precisam não apenas reavaliar seus preconceitos e de seu pessoal de gerência e chefia, avaliando aquelas pessoas pelas habilidades que possuem e não

pela deficiência, mas também reavaliar os requisitos para preenchimento de seus postos de trabalho.

Em algumas localidades, há dificuldade para localização de pessoas com deficiência ou reabilitados qualificados para o trabalho, especialmente em cidades do interior. Muitas vezes, nesse caso, não há cadastro nenhum de pessoas com deficiência, nem entidades que possam encaminhá-los às empresas. Em ambos os casos, é recomendável que a tolerância com a empresa ou empregador quanto aos prazos seja maior.

Há algumas iniciativas de qualificação de pessoas com deficiência por sindicatos e empresas, em parceria, que são importantes para serem tomadas como referência. É recomendável que o MPT fomente essas iniciativas.

Também é importante fomentar a criação de cadastros de pessoas com deficiência ou reabilitados, para encaminhamento às vagas abertas pelas empresas. Além do SINE e do INSS, anteriormente mencionados, há, em Santa Catarina, uma rede de empregabilidade, recentemente criada, que, entre outras coisas, mantém um cadastro de pessoas com deficiência para encaminhamento às empresas.

A celebração de convênios de cooperação técnica com órgãos públicos também tem dado bons resultados, entre os quais, aqueles celebrados com as entidades a seguir descritas.

**Conselhos estaduais e municipais de defesa das pessoas com deficiência:** previstos em lei específica, com atribuição de promover a defesa dos direitos das pessoas com deficiência. Recomenda-se buscar participação neles.

**Escolas profissionalizantes ligadas às secretarias estaduais de educação:** em alguns Estados, as secretarias de estado estão adiantadas na implantação de escolas inclusivas e na instituição de cursos profissionalizantes. Portanto, é importante fazer contato com a superintendência de educação profissional com o objetivo de se obterem informações relativamente aos cursos que estão sendo ministrados e à possível existência de cadastro de pessoas com deficiência habilitadas.

**Sindicatos:** recomenda-se mediar a inserção, em instrumentos normativos, de cláusulas específicas para a implementação do art. 93 da Lei 8.213/1991, como forma de garantir a oportunidade de emprego às pessoas com deficiência e aos reabilitados.

## 5. QUESTÕES POLÊMICAS

**Adequação do meio ambiente de trabalho.** Os locais onde as pessoas com deficiência/reabilitados exercem suas atividades devem estar adaptados às suas necessidades, para que elas possam contar com todos os meios e procedimentos que se fizerem necessários ao desempenho de suas funções (ver orientação nº 13 da Coordigualdade). A adequação do meio ambiente de trabalho constitui condição de acessibilidade e não condição para justificar, por si só, a contratação seletiva, como poderia dar a entender o § 2º do art. 35. A adaptação ambiental não é procedimento especial, e, sim, *ajuda técnica*, conforme previsto no art. 19, VIII, do Decreto 3.298/1999.

**Administração pública - aferição da reserva de vagas na administração direta e indireta.** A nomeação das pessoas com deficiência aprovadas em concurso público deverá considerar o mérito decorrente da classificação obtida no concurso juntamente com o benefício da reserva legal, levando em consideração os critérios de alternância e proporcionalidade.

**Administração pública - contratos de prestação de serviços/convênios (art. 24, XX, da Lei 8.666/1993).** A contratação deverá se dar somente pela via seletiva, garantidos os direitos trabalhistas e previdenciários, bem como o cumprimento de programa de prevenção das doenças profissionais e da redução da capacidade laboral, conforme art. 35, II e § 8º, do Decreto 3.298/1999. (ver orientação nº 3 da Coordigualdade).

**Administração pública - direta e indireta - licitação.** A administração pública submete-se à regra constitucional do concurso público. No entanto, o art. 24, XX, da Lei 8.666/1993 permite a contratação de associações de pessoas com “deficiência física” (*sic*) para prestação de serviços (ver orientações nºs 4 e 5 da Coordigualdade).

**Administração pública - edital de concurso.** Os entes da administração pública direta e indireta devem prever a reserva de vagas já no edital do concurso, em cláusula específica e clara. A reserva levará em consideração o total das vagas oferecidas no concurso. Não haverá exclusão da reserva de vaga da pessoa com deficiência em qualquer que seja o número de vagas oferecidas para os cargos, ainda que pelos critérios da alternância e proporcionalidade o preenchimento só possa ocorrer em provimento futuro.

**Administração pública - nomeação de candidatos com deficiência aprovados em concurso público.** O artigo 37, VIII, da Constituição Federal determina que a administração direta e a indireta devem reservar percentual de cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência. Na administração direta, autárquica e fundacional, o percentual deve ser estabelecido pela lei de regência (federal, distrital, estadual ou municipal), já nas empresas públicas e sociedades de economia mista, o percentual de vagas reservadas é o definido no art. 93 da Lei 8.213/1991, salvo casos em que houver previsão mais benéfica.

**Aprendiz com deficiência.** A idade máxima prevista no *caput* do art. 428 da CLT para o contrato de aprendizagem não se aplica a aprendizes com deficiência (art. 428, § 5º, da CLT).

**Aprendizagem.** O número de pessoas com deficiência aprendizes empregadas e matriculadas nos cursos dos Sistemas Nacionais de Aprendizagem e outras entidades legalmente autorizadas não será considerado para a reserva legal de vagas. Recomenda-se, porém, que a contratação de aprendizes com deficiência seja levada em consideração em circunstâncias especiais, como no caso de a empresa comprometer-se a contratar em definitivo esses trabalhadores, após o término da aprendizagem.

**Aptidão plena.** Em regra considerar-se-á a pessoa com deficiência plenamente apta para o exercício de qualquer cargo ou função, bem como é recomendado, em princípio, evitar reduzir o universo de aplicação do percentual legal, como, por exemplo, com a exclusão de cargos ou funções de “difícil exercício” do cômputo geral.

**Bancos de dados.** As entidades de e para pessoas com deficiência envolvidas e os serviços públicos específicos contam, geralmente, com cadastros de pessoas com deficiência e beneficiários reabilitados para disponibilizar às empresas. Muitos trabalham em parceria, cruzando seus cadastros. Com a intensificação das atividades do MPT na área, e a necessidade de mão-de-obra qualificada, empresas privadas passaram também a se dedicar a essa colocação no mercado de trabalho e cobram por seus serviços. Por essa razão, sugere-se que as indicações de bancos de dados pelo MPT restrinjam-se aos cadastros públicos, cujo serviço é gratuito. Sugere-se, ainda, que o Ministério Público do Trabalho fomente a formação de cadastros públicos nas localidades onde não estejam implementados.

**Beneficiários reabilitados por LER/DORT.** A proteção legal da Lei 8.213/1991 destina-se não só às pessoas com deficiência, mas, também, aos beneficiários reabilitados pela Previdência Social. Essa questão deve ser bem trabalhada pelo Ministério Público, principalmente para se evitar a discriminação a reabilitados por LER/DORT, em favor de pessoas com deficiência. Destaque-se que nem todos os empregados que se afastam por problemas de LER/DORT são efetivamente submetidos a processo de reabilitação perante o INSS e se enquadram na definição legal.

**Compatibilidade da deficiência com a função existente na empresa.** Em princípio, todas as funções são passíveis de serem exercidas por pessoas com deficiência, sem que isso implique risco a elas mesmas ou a seus colegas de trabalho. Excepcionalmente, no caso concreto, é possível concluir-se que determinadas funções dificultam a inclusão de pessoas com deficiência. Deve, no entanto, ser evitada a associação de determinadas deficiências às atividades pretensamente com elas compatíveis, como cegos trabalhando em câmaras escuras, surdos, em lugares com excessivo ruído etc.

**Comprovação da caracterização da condição de pessoa com deficiência ou beneficiário habilitado/reabilitado.** Para as pessoas com deficiência, a comprovação dessa condição é feita mediante a apresentação de atestados

médicos, emitidos por médicos do trabalho de cada empresa, observado o art. 4º do Decreto 3.298/1999. Deve ser exigida a descrição da deficiência, bem como, conforme o caso, o exame comprobatório, como, por exemplo, laudo de exame audiométrico ou laudo oftalmológico. São comuns considerações médicas no sentido de que psicose maníaco-depressiva, síndrome de pânico, HIV, problemas de LER/DORT, desvios de coluna, visão monocular etc., seriam objeto do art. 4º, situações que não se enquadram nos decretos que disciplinam a matéria. Já para os beneficiários habilitados/reabilitados, a comprovação de sua condição pode ser feita através de certificados ou qualquer outro documento do INSS que comprove que foram submetidos ao processo. A juntada da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) aos procedimentos comprova tão-somente a ocorrência do acidente, e não o efetivo procedimento de reabilitação.

**Condição semelhante.** Quando a Lei 8.213/1991 e o Decreto 3.298/1999 previram a substituição de pessoas com deficiência e beneficiários reabilitados por pessoas em “condições semelhantes”, buscaram, sem dúvida, garantir aquela função, passível de ocupação pelos contemplados na norma, para outros nas mesmas condições. Não se deve, no entanto, interpretar essa regra no sentido de que uma vaga, antes ocupada por um deficiente visual, só o poderá ser por outro deficiente visual. Garante-se, sim, a vaga, a outra pessoa com deficiência ou beneficiário reabilitado, independentemente de qual seja a deficiência. Por isso, deve-se admitir a substituição daquela vaga por outra, uma vez que o objetivo é a garantia de vaga compatível, qualquer que seja a deficiência.

**Condições agressivas/atividades penosas.** Na Lei 8.213/1991 e no Decreto 3.298/1999, não há previsão de exclusão da reserva, de qualquer vaga, mesmo aquela que possa expor os trabalhadores a condições agressivas ou penosas. O legislador considerou que, uma vez dados os instrumentos necessários ao exercício da função, a pessoa com deficiência, se capacitada, poderá exercer qualquer tipo de atividade dentro de uma empresa. É a busca da plena potencialidade das pessoas com deficiência. As condições penosas e agressivas e os riscos da atividade devem ser minimizados para todos os trabalhadores, sejam pessoas com deficiência ou não. Assim, considerando-se a eventual gravidade da deficiência a impedir sua capacitação para o exercício, admite-se que determinadas funções não lhes sejam disponibilizadas, da mesma forma que não seriam disponibilizadas para uma pessoa sem deficiência que não estivesse preparada para o seu exercício. O elemento impeditivo, portanto, seria a falta de capacitação e não a deficiência.

**Contrato de experiência.** Não há vedação legal para a aplicação desse contrato à pessoa com deficiência e ao beneficiário reabilitado.

**Convênios para reabilitação.** O art. 317 do Decreto 3.048/1999 (Regulamento de Benefícios da Previdência Social) permite a celebração de convênios entre o INSS e as empresas, para que estas últimas promovam a reabilitação de seus empregados. Esse processo de reabilitação deverá ser homologado pela autarquia para que seja certificada a condição de beneficiário reabilitado do empregado.

**Deficiência física.** Deverá ser utilizado o Decreto 3.048/1999 (quadros 5 e 7) para a avaliação das perdas de segmentos de membros e os encurtamentos de membros inferiores (mais de 4 cm).

**Deficiências objeto da legislação.** Conforme abordado no item anterior, nem todas as deficiências consideradas como tais pelos padrões médicos são objeto da proteção legal. Ao emitir um atestado, o médico deverá enquadrar a deficiência descrita no rol restritivo dos artigos 3º e 4º do Decreto 3.298/1999, com as alterações feitas pelo Decreto 5.296/2004.

**Empregado afastado com contrato suspenso.** Apesar de o empregado com deficiência ou reabilitado estar com o contrato de trabalho suspenso, salvo em caso de aposentadoria por invalidez, admite-se sua inclusão na cota da empresa, uma vez que a ela continua vinculado. A razão para desse entendimento é importante para servir de estímulo à manutenção do vínculo de emprego após o período de estabilidade previsto no art. 118 da Lei 8.213/1991.

**Empresas com atividades sazonais ou com grande variação de mão-de-obra durante o ano ou empresas que realizam atividades com prazo determinado.** Embora a Lei e o Decreto silenciem a respeito, a aferição do número de empregados pode ser feita utilizando-se a Norma Regulamentadora (NR) nº 4, que, para dimensionamento do SESMT, em casos de atividades sazonais, utiliza como base a média de empregados vinculados à empresa no período dos últimos doze meses.

**Empresas de trabalho temporário.** Por interpretação extensiva do § 1º do art. 36 do Decreto 3.298/1999, e dada a grande variação anual do número de empregados, admite-se que a reserva legal de vagas não incida sobre os trabalhadores contratados por menos de 90 dias, e que seja calculada, apenas, em relação a seus empregados contratados por prazo indeterminado, ou determinado por mais de noventa dias.

**Estabilidade.** A lei não prevê estabilidade no emprego para a pessoa com deficiência, razão pela qual ela poderá ser dispensada, inclusive sem justa causa. O que se garante é a preservação da cota legal do posto de trabalho para pessoa com deficiência, por meio da contratação prévia de trabalhador em condição semelhante (§ 1º do art. 93 da Lei 8.213/1991). Já o acidentado do trabalho submetido a processo de reabilitação conta com a estabilidade, por, no mínimo, doze meses, conforme art. 118 da mesma Lei.

**Reserva de vagas - aferição em nível nacional.** Considerando-se que a Lei 8.213/1991 prevê a reserva de cargos para a "empresa", e que nesse conceito incluem-se todos os seus estabelecimentos existentes no território nacional, a instauração do procedimento preparatório, ou inquérito civil, deverá ocorrer na Regional sede da empresa, de onde emana seu poder diretivo. O trabalho investigatório se for o caso, deve ser desenvolvido em conjunto com outras Regionais para serem evitados ajustes e ações conflitantes (ver orientação nº 3 da Coordigualdade).

**Reserva de vagas - grupo econômico.** Excepcionalmente, com base no art. 2º, § 2º, da CLT, admite-se que o grupo econômico considere, para a aferição da reserva legal, a soma do número de empregados de todas as suas empresas, de forma que uma delas possa concentrar maior número de empregados com deficiência. Neste caso, a aferição da cota legal levará em consideração a totalidade dos empregados do grupo econômico.

**Reserva de vagas - local de seu cumprimento.** A Lei silencia sobre o assunto. Embora seja recomendável que, em cada local onde haja um estabelecimento da empresa, seja reservado o percentual de cargos, para atender-se à eventual oferta de mão-de-obra, a empresa poderá, de acordo com suas necessidades, adequação do local, ou atividades exercidas, escolher onde cumprir a cota legal (ver orientação nº 3 da Coordigualdade).

**Reserva de vagas - número fracionário.** Quando a aplicação do percentual legal resultar em número fracionário, este será elevado até o primeiro número inteiro subsequente (orientação nº 1 da Coordigualdade).

**Sigilo e ética médica.** A exceção de sigilo não pode ser oposta aos membros do Ministério Público do Trabalho no exercício de suas atribuições, sem prejuízo de se atribuir caráter sigiloso, às informações que vierem aos autos (art. 8º, § 2º, da Lei Complementar 75/1993). Nesse sentido, sugere-se que todos os procedimentos que tratem da questão tramitem com a anotação de sigilo, no tocante às informações médicas prestadas. Quanto à ética médica, refere-se aos prontuários médicos, que não podem ser disponibilizados sem autorização do paciente, mas não a atestados médicos que se limitem a indicar a condição de pessoa com deficiência de determinado empregado (ver orientação nº 11 da Coordigualdade).

**Terceirização.** Tanto as empresas que terceirizam serviços como suas tomadoras estão obrigadas a cumprir suas reservas legais, com seus próprios empregados. O empregado com deficiência/ beneficiário reabilitado de uma empresa que terceiriza serviços não pode ser considerado parte da reserva da empresa tomadora. Ambas se submetem à regra legal individualmente.

**Termo de ajuste conduta (TAC) - razões para flexibilidade de prazo e preenchimento das vagas.** Os termos de ajuste de conduta devem ter a finalidade não apenas de preencher determinado número de vagas em cumprimento à determinação legal, mas, também, de promover a integração das pessoas com deficiência e dos beneficiários reabilitados de forma eficiente e duradoura dentro da empresa. Muitas vezes, essa é a primeira oportunidade que essas pessoas têm de celebrar um contrato de trabalho, com todas as garantias que a lei lhes confere, razão pela qual a inclusão deve ser feita de forma muito cuidadosa, para não frustrar expectativas. O prazo a ser estabelecido nos termos de ajuste para o cumprimento da cota legal deverá observar os seguintes critérios: (a) número de pessoas com deficiência a ser contratadas; (b) atividade econômica da empresa; (c) localização desta; (d) existência de cadastros e facilidade de acesso a estes e outros que se revelarem adequados ao caso concreto. Sugere-se a inclusão de cláusula no TAC pela qual a empresa se comprometa a adotar medidas necessárias para facilitar a efetiva integração e manutenção da pessoa com deficiência na empresa, como, por exemplo, a capacitação dos responsáveis pela entrevista e contratação da pessoa com deficiência e a preparação dos demais empregados para conviver com a pessoa com deficiência no ambiente de trabalho.

**Transporte público e acessibilidade.** Não cabe ao empregador a responsabilidade pela adaptação do transporte público, de forma a que a pessoa com deficiência tenha acesso ao local de trabalho. Por esta razão, sugere-se que sejam feitos contatos com o Ministério Público Estadual, que é quem detém a atribuição legal

para as questões de acessibilidade, de modo a viabilizar, se for o caso, uma atuação conjunta e articulada com o Ministério Público do Trabalho.

## BIBLIOGRAFIA BÁSICA

ALVES, Rubens Valtecídes. *Deficiente físico: novas dimensões da proteção ao trabalhador*. São Paulo: LTr, 1992.

ANDRADE, Denise Lapolla de Paula Aguiar. Portadores de deficiência — sujeitos de direitos. *Revista do Ministério Público do Trabalho*. São Paulo: LTr; Brasília: PGT, ano X, nº 19, p. 55-62, março.2000.

ARAÚJO, Luiz Alberto David. *A proteção constitucional das pessoas com deficiência*. Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa com deficiência - CORDE. Brasília, 1994.

ATIVIDADES DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PARA A INSERÇÃO DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO – 2000. Brasília – DF: Ministério Público do Trabalho, 2000.

CORRER, Rinaldo. *Deficiência e inclusão social: construindo uma nova comunidade*. Bauru, SP: EDUSC, 2003.

CUNHA, Edilson Alkmin. *Normas e Recomendações Internacionais sobre Deficiências*. Ministério da Justiça, Secretaria dos Direitos da Cidadania, Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa com deficiência - CORDE, Brasília, 1997.

FÁVERO, Eugênia Augusta Gonzaga. *Direitos das pessoas com deficiência: garantia de igualdade na diversidade*. Rio de Janeiro: WVA – Ed., 2004.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. *O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa*. São Paulo: LTr, 2006.

GIORDANO, Blanche Warzée. *(D)eficiência e trabalho: analisando suas representações*. São Paulo: Annablume: FAPESP, 2000.

GUGEL, Maria Aparecida. *Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público*. Goiânia: Editora da UCG, 2006.

\_\_\_\_\_. Discriminação Positiva. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, LTr Editora, nº 19, março 2000.

HOLANDA, Aurélio Buarque de. *Novo Aurélio Século XXI: o dicionário da Língua Portuguesa*. Editora Nova Fronteira e Lexikon Informática, versão 3.0, licença AE3020473-20. 1 CD-ROM.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. O MPT e a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho: importância da fiscalização relativa à pessoas apresentadas como deficientes pela empresa — o caso de surdez. Revisado por Geraldo Celso Rocha. *Revista do Ministério Público do Trabalho*. São Paulo: LTr;

Brasília: PGT, ano XI, nº 22, p. 60-70, setembro.2001.

LOPES, Gláucia Gomes Vergara. *A inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: a efetividade das leis brasileiras*. São Paulo: LTr, 2005.

LORENTZ, Lutiana Nacur. *A norma da igualdade e o trabalho das pessoas com deficiência*. São Paulo: LTr, 2006.

MARANHÃO, Rosanne de Oliveira. *A pessoa com deficiência e o direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.

MAZZILLI, Hugo Nigro. O ministério público e a pessoa portadora de deficiência. *Revista do Ministério Público do Trabalho*. São Paulo: LTr; Brasília: PGT, ano XI, nº 22, p. 11-23, setembro.2001.

MELO, Sandro Nahmias. *O direito ao trabalho da pessoa portadora de deficiência: o princípio constitucional da igualdade: ação afirmativa*. São Paulo: LTr, 2004.

SALOMON, Sônia Maria. *Deficiente visual: um novo sentido de vida*. São Paulo: LTr, 2000.

SASSAKI, Romeu Kasumi. *Inclusão: construindo uma sociedade para todos*. Rio de Janeiro: WVA – Ed., 1999.

VISIER, Laurent e outros. *Nuevas experiencias internacionales em matéria de empleo de personas com discapacidad*. Colección Nova Europa. Madrid : Escuela Libre Editorial, 2000.