

## TÉCNICAS DE ATUAÇÃO JUDICIAL E EXTRAJUDICIAL PARA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Emerson Albuquerque Resende

Procurador do Trabalho e Pesquisador da ESMPU

### O CÁLCULO DA COTA PARA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NA ADMINISTRAÇÃO DIRETA E INDIRETA: POSSIBILIDADES DE ATUAÇÃO

A reserva dos cargos e empregos públicos para pessoas com deficiência está prevista na Constituição Federal que assim dispõe “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão” (CF, art. 37, § VIII):

A ~~constituição~~ Constituição fala em “reserva de percentual de cargos e emprego”.

Portanto, o que deve ser reservado é um percentual do quantitativo de cargo ou empregos públicos, ou seja, um percentual baseado nos cargos ou empregos que existem em cada órgão da administração pública.

Isso é diferente de reservar apenas um percentual de vagas sobre o concurso público para investidura em tal órgão.

Em ações individuais, algumas vezes, o STF deixou claro que são coisas diferentes. Na decisão do RE 408727<sup>1</sup>, ficou consignado que as pessoas com deficiência têm direito de ocupar determinado número de cargos e de empregos públicos, considerados em cada quadro funcional e que isso só pode ser apurado pelo número de cargos e empregos, e não do número de vagas em concursos públicos.

---

<sup>1</sup> “(...) o que assegura a Constituição é que os portadores de deficiência têm direito de ocupar determinado número de cargos e de empregos públicos, considerados em cada quadro funcional, segundo a percentagem que lhes reserve a lei, o que só pode apurar-se no confronto do total dos cargos e dos empregos, e não, é óbvio, perante o número aleatório das vagas que se ponham em cada concurso”. (STF - RE: 408727 SE, Relator: Min. CEZAR PELUSO, Data de Julgamento: 30/07/2009, Data de Publicação: DJe-151 DIVULG 12/08/2009 PUBLIC 13/08/2009).

Já na decisão do RE 227.299<sup>2</sup>, ficou consignado no voto que é o número total de cargos e empregos o dado a ser considerado quando da abertura de concursos públicos, para a reserva de vagas.

A Dra. Maria Aparecida Gugel já vem chamando atenção para essa diferença. Em certa vez, numa palestra para o Conselho Nacional do Ministério Público disse: “Administração pública direta, indireta, em todos os níveis, federal, estadual e municipal, não pratica reserva de cargo”

E acrescentou: “Nós temos que dá um passo à frente. (...)—\_se nós temos um sistema constitucional que diz que a reserva é de cargos, é reserva de cargos que nós temos que ter, como trata a Lei nº 8.213”.

Nosso curso busca contribuir para que todos deem esse passo à frente.

Vamos ver a diferença entre reserva de percentual de cargos e empregos e reserva de vagas em concursos públicos a partir de um exemplo.

Supomos uma empresa pública com 10.000 empregados e que tenha que cumprir uma cota de 500 de empregados com deficiência equivalente a 5% do quadro, mas tem em seus quadros apenas 70 pessoas com deficiência.

Tal empresa pública fará concurso para 1.000 vagas e pretende reservar somente 5% das vagas do concurso para pessoas com deficiência, que equivale a 50 vagas.

---

2 Registre-se, por fim, que o artigo 37, inc. VIII, da Carta Magna assegura aos portadores de deficiência percentual de cargos e empregos públicos na Administração, sendo, dessa forma, o número total de cargos e empregos o dado a ser considerado quando da abertura de concursos públicos, para a reserva de vagas a deficientes físicos. (STF - RE: 227.299 MG, Relator: Min. ILMAR GALVÃO, Data de Julgamento: 14/06/2000, Data de Publicação: DJe-151 DIVULG DJ 06-10-2000)

O número total de pessoas com deficiência passará para 120 de um total de 11.000 empregados, ficando ainda distante de reservar o percentual de 5% (500 vagas). Serão necessários vários e vários concursos em condições semelhantes para o órgão um dia cumprir uma cota. Se o órgão realizar um concurso a cada quatro anos, serão necessários mais de meio século.

#### Empresa pública x

**Situação inicial:**

**Total de empregados: 10.000**

**Cota: 500 (5%)**

**Pessoas com deficiência em seus quadros: 70**

**Percentual de cumprimento da cota: 0,7%**

**Concurso público:**

**Concurso para 1.000 vagas**

**Percentual de reserva no concurso para pessoa com deficiência: 5%**

**Quantitativo de vagas no concurso para pessoa com deficiência: 50**

**Situação final após a nomeação dos candidatos:**

**Total de empregados: 11.000**

**Cota: 550 (5%)**

**Pessoas com deficiência em seus quadros: 120**

**Percentual de cumprimento da cota: 1,09%**

**Quantitativo de concursos necessários para cumprir uma cota de 5%: mais de 15 concursos semelhantes ao do exemplo.**

**Pode continuar reservando 5% para pessoas com deficiência (apenas 50 vagas)?**

**Ou terá que reservar mais?**

Diante disso, faz-se uma indagação: a empresa pública do exemplo pode reservar apenas 5% das vagas para pessoas com deficiência?

Vamos a nossa proposta.

Vamos começar pelas empresas públicas, as sociedades de economia mista e de suas subsidiárias que explorem atividade econômica.

Por força do art. 173 da CF, § 1º, II, estão sujeitas ao regime jurídico próprio das empresas privadas. Então, está claro que, para elas, a reserva dos cargos e empregos públicos prevista no art. 37, VIII, da Constituição é a cota prevista no art. 93 da Lei 8.213/1993, que prevê o percentual de 2 a 5%<sup>3</sup>.

É patente também que a investidura só pode ser por concurso público, conforme previsto no art. 37, II, CF.

Então, temos que combinar as duas coisas, a cota e a reserva de vagas em concurso público. Como fazer isso?

Sabemos que o Decreto nº 3.298/1999 prevê em seu art. 37, § 1º, um percentual mínimo de 5% das vagas do concurso. Já a Lei nº 8.112/1990 traz, em seu art. 5º, § 2º, um parâmetro máximo de até 20% ~~por cento~~ das vagas do concurso. É um parâmetro razoável que pode ser utilizado por analogia.

Então, podemos pleitear a reserva de em concurso público de um percentual próximo de 20% até que a cota seja cumprida. Quando o ente público já tiver sido cumprida~~cumprido~~, o ~~entidade~~ entidade da administração direta pode voltar a reservar nos concursos um percentual de 5%.

Vejamos alguns exemplos reais de entes da administração indireta:

Empresa pública/sociedade de economia mista)	Percentual de PcD que o ente cumpre no ano de 2015	Ano previsto para o cumprimento da cota
Ente Adm. Indireta 1	1,25 %	2060
Ente Adm. Indireta 2	0,54 %	2138
Ente Adm. Indireta 3	1,56 %	2048

Ente Adm. Indireta 4	1,45 %	2052
Ente Adm. Indireta 5	2,98 %	2025
Ente Adm. Indireta 6	0,46 %	2166
Ente Adm. Indireta 7	0,96 %	2078
Ente Adm. Indireta 8	0,52 %	2078
Ente Adm. Indireta 9	5,44%	Já está cumprindo

\* Fonte Rais/CAGED – outubro/2015. Empresa pública/sociedade de economia mista)

Os entes da administração indireta numerados de 1 a 8 não estão cumprindo a cota e têm uma previsão de cumprimento bem distante, considerando o ritmo de crescimento da cota que vem adotando nos últimos 15 anos. Já o ente da administração indireta 9 está cumprindo a cota.

Por que está acontecendo essa diferença? Porque o ente 9 vem reservando há um tempo 20 % das vagas em concursos públicos enquanto os demais, apenas 5%.

É hora de mudar essa realidade, caso contrário, haverá uma previsão muito distante de cumprimento da cota. Para isso, podemos exigir um percentual maior que 5%, próximo de 20% nos concursos públicos.

Quanto aos entes públicos da administração direta e indireta prestadores de serviço público, para dar efetividade ao comando constitucional, em razão da omissão infraconstitucional, entendemos ser possível exigir a reserva do percentual previsto no art. 93 da lei 8.213, até que venha outra lei fixando os percentuais. É um percentual razoável e está compatível com os fixados em muitos países do mundo.

A RAIS demonstra o quantitativo de cargos ocupados nos entes públicos, contudo, nem sempre é declarada corretamente. Nesse caso, a documentação tem que ser requisitada aos órgãos.

No Em nosso material de apoio há um passo a passo sobre como extrair dados da RAIS através do sistema MPTCAPI.

Como essas medidas, aumentará a participação de pessoas com deficiência nos quadros públicos.

## ASPECTOS PRÁTICOS DA ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### A PRIORIDADE NA ATUAÇÃO

A Coordigualdade do MPT editou a orientação nº 13 prevendo a prioridade de atuação do MPT em questões relacionadas à pessoa com deficiência, conforme a seguir:

“A exigência da implementação das condições de acesso das pessoas com deficiência e pessoas reabilitadas ao local de trabalho constitui prioridade de atuação do Ministério Público do Trabalho<sup>2</sup>. (Aprovada na V Reunião Nacional da Coordigualdade, dias 24 e 25/04/06)

Também a Lei Brasileira de Inclusão, em seu artigo 9º, inciso VII, diz que a pessoa com deficiência tem direito a receber atendimento prioritário, sobretudo, com a finalidade de tramitação processual e procedimentos judiciais e administrativos em que for parte ou interessada, em todos os atos e diligências.

Então, temos que dar a prioridade nessas questões e exigir do Poder Judiciário a tramitação prioritária dos processos.

## OBRIGAÇÕES DE TAC's e PEDIDOS DAS AÇÕES CIVIS PÚBLICAS

Através da análise de TAC's e petições iniciais das ações civis públicas ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho em defesa do direito ao trabalho para pessoa com deficiência, identificamos ~~que~~ as seguintes obrigações:

### a) OBRIGAÇÃO DE CONTRATAÇÃO E MANUTENÇÃO DA COTA PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A obrigação é escrita da seguinte forma:

CONTRATAR e MANTER pessoas com deficiência ou reabilitadas pelo INSS em número suficiente para atingir a cota prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/91 e seus regulamentos, observando os conceitos da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência da ONU, promulgada pelo Decreto nº 6.949/09, e da Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/15), tendo como base de cálculo a totalidade de empregados de todos os estabelecimentos, sob pena de (...)

Esse pedido está presente em 96% de nossas ações civis públicas.

Em muitos casos, é acrescentado a expressão relacionado ao cumprimento num determinado prazo:

“(...) no prazo máximo de \_\_\_\_ meses”.

“(...) no prazo máximo de um ano”.

Ou ainda de forma escalonada:

(...) no prazo de seis meses, 4 %;

(...) no prazo de 12 meses, 4,5 %;

(...) no prazo de dezoito meses, 5%~~;~~0%.

Em relação a esse pedido, devemos evitar expressões que restrinjam nossa atuação como:

- Previsão de cumprimento das vagas que foram surgindo;
- Previsão de justificativa de não contratação por motivo alheio à vontade da empresa;

- Previsão de obrigação-meio de oficiar aos órgãos em busca de vagas, ao invés de obrigação-fim (contratar e manter):

Previsão de procedimento prévio antes da execução.

## B) OBRIGAÇÃO DE GARANTIA DE EMPREGO PARA TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA

Aproximadamente 40% das nossas ações contém pedido de garantia de emprego para pessoas com deficiência escrito com apenas um dos requisitos para a dispensa sem justa causa (e não com os dois, como defendemos na videoaula 1):

Não dispense trabalhador reabilitado ou deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, ou imotivadamente, no contrato por prazo indeterminado, sem a prévia contratação de substituto de condição semelhante, sob pena (...)

Conforme demonstrado nas videoaulas 1 e 2, a dispensa sem justa causa de trabalhadores ~~sem~~ com deficiência é uma das maiores causas do não cumprimento da cota.

Demonstramos que para isso ocorrer, devem ser atendidos dois requisitos: contar o empregador com o número mínimo de empregados para o atendimento da cota estabelecida no *caput* do art. 93 da Lei nº 8.213/91 e contratar trabalhador com deficiência substituto para que essa cota mínima não seja reduzida.

Sugerimos, então, que nos TAC's e pedidos de ACP conste uma cláusula específica para a questão da garantia de emprego para a pessoa com deficiência, como na redação vista ~~na tela~~ a seguir.

*Abter-se de dispensar trabalhadores com deficiência sem que estejam cumpridos os requisitos legais para tal dispensa (contar o empregador com o número mínimo de empregado para atendimento da cota estabelecida no caput do art. 93 da Lei nº 8.213/91 e contratar trabalhador com deficiência substituto para que essa cota mínima seja mantida), sob pena de ...*

A fundamentação está no material de apoio da videoaula 1.

### C) OBRIGAÇÃO DE ABSTER-SE PRATICAR CONDUTAS DISCRIMINATÓRIAS

Embora muito importantes, pedidos dessa natureza aparecem apenas em 7% das nossas Ações Cíveis Públicas.

Uma das principais redações que aparecem é a seguinte:

“abster-se de, ao disponibilizar as vagas, exigir dos eventuais candidatos a emprego, sejam destinatários da cota legal ou não, condições específicas sobre seu estado civil, idade, sexo, espécie de deficiência ou qualquer outra exigência que não possa ser legitimamente justificada pelo critério da necessidade do serviço, devidamente comprovada, sob pena de (...)

Outras ideias interessantes estão transcritas abaixo<sup>4</sup>:

**GARANTIR** que não sejam utilizados critérios relacionados à deficiência ou condição de reabilitada nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, bem como para a remuneração, a permanência no emprego, capacitação, reabilitação e ascensão profissional, evitando tratamento discriminatório.

**PROMOVER** campanhas internas de valorização da diversidade humana e de combate à discriminação e ao assédio em face de pessoas com deficiência e reabilitadas, realizando a sensibilização de gestores e demais trabalhadores, por meio de palestras semestrais informativas.

É importante colocar tais pedidos nas ações porque combater a discriminação é eliminar barreiras atitudinais.

Sugerimos ajuizar ações para combater práticas discriminatórias, eliminando as barreiras atitudinais, principalmente, aquelas descritas no módulo 2.

É isso que faz a empresa mudar comportamentos, eliminando as barreiras atitudinais.

---

<sup>4</sup> Notificação Recomendatória da PTM de São Bernardo dos Campos

Na verdade, combater a discriminação tem a ver com acessibilidade, com a eliminação de barreiras atitudinais.

A atuação no combate à discriminação (modelo repressor) fortalece as ações afirmativas e promove o debate para se mudar as condutas discriminatórias e comportamentos preconceituosos, as barreiras atitudinais.

Promove, portanto, a acessibilidade.

É importante ~~lembrar~~lembra que não fornecer adaptação razoável também é uma forma de discriminação.

d) pedido de indenização por dano moral coletivo

Está previsto em 81-% das nossas Ações Cíveis Públicas relacionadas à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

A média do valor da indenização nas ações pesquisadas é de R\$ 275.000,00, considerando-se apenas as que foram condenadas. É aparentemente razoável, mas se considerarmos o histórico de discriminação, daria algo em torno de R\$ 18.000,00 por ano, levando-se em conta o descumprimento os últimos 15 anos de não cumprimento da cota.

Algumas condenações foram mais significativas, como a condenação da empresa IMC da VIA VAREJO S/A, ambas no valor de R\$ 1.000.000,00. Há também algumas condenações no valor de R\$ 500.000,00, como a de PERSONAL SERVICE RECURSOS HUMANOS E ASSESSORIA EMPRESARIAL e GAFOR LTDA, mas muitas de R\$ 300.000,00 ou menor, como do Unibanco, Ford e Carrefour.

Acreditamos que se explorarmos mais os argumentos de má-fé, descritos na videoaula, o processo será acelerado, a empresa procura o MPT para fazer acordo e as condenações são maiores.

É importante usarmos algum parâmetro para calcular a indenização. Sugere-se pegar os últimos cinco anos e calcular com base nos salários mínimos que deixou de pagar<sup>5</sup>, como na tabela a seguir:

MÊS ANO S	Nº EMPREGAD OS	COT A	Nº PCD/REABILITA DOS	DEFIC IT	SALÁR IO MÍNIC O	SALÁRI OS NÃO PAGOS

#### D) OUTRAS OBRIGAÇÕES

Outros pedidos são praticados de maneiras esparsas, como o de condenação da empresa em promover palestra, cursos, divulgação de vagas, capacitação.

Há casos interessantes como o termo de compromisso de ajuste de conduta celebrado com o HSBC BANK BRASIL S.A no sentido de capacitar 900 pessoas com deficiência para posterior contratação e o termo de ajuste de conduta de empresas de vigilância (MPT/AM) comprometendo-se a capacitar e empregar pessoas com deficiência.

Abaixo listamos outras sugestões de obrigações contidas na recomendatória elaborada recentemente por grupo de trabalho da Coordigualdade<sup>6</sup>:

**GARANTIR** a acessibilidade em todas as suas unidades e nos sítios de internet e de comunicação, de acordo com o disposto no art. 34, § 1º, e art. 63 da Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/15), tendo como referência as normas de acessibilidade vigentes, nos termos do art. 57 da Lei nº 13.146/15, adotando modificações dos postos de trabalho, na organização do trabalho e nas condições ambientais, entre as quais:

---

5 Cota

6

**PROMOVER** o acesso a informações e a disponibilização de recursos de comunicação acessíveis, conforme formas de comunicação previstas no art. 3º, inc. V, da Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/15), visando facilitar o recebimento e envio de mensagens e informações, bem como viabilizar a participação funcional da pessoa com deficiência e da reabilitada, seja por intermédio de sistemas de informação, de tecnologia da informação ou de outros recursos.

**PROMOVER** adaptações razoáveis nos espaços, mobiliários, equipamentos, sistemas, programas, métodos e práticas e fornecer tecnologia assistiva (art. 19, *caput* e inc. IV, VI, VII e VIII – rol não exaustivo - do Decreto nº 3.298/99 e art. 61, *caput*, do Decreto nº 5.296/04) ou ajudas técnicas, visando à autonomia e participação funcional das pessoas com deficiência e das reabilitadas.

**PROVIDENCIAR**, em relação a cada pessoa com deficiência ou reabilitada, os suportes individualizados que atendam sua necessidade específica para a realização do trabalho, disponibilizando os recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho que eventualmente forem necessários em cada caso, na forma do art. 37, parágrafo único, inc. II, da Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/15).

**GARANTIR** a acessibilidade nos treinamentos, cursos de formação e capacitação, conforme dispõe o art. 34, § 5º, da Lei nº 13.146/15.

**GARANTIR** que a divulgação de vagas e a seleção para contratações de pessoas com deficiência ou reabilitadas sejam acessíveis a todos os tipos de deficiência, assegurando que ocorram em variadas funções e setores, a fim de evitar a segregação de pessoas com deficiência ou reabilitadas em uma única área ou setor.

**NÃO EXIGIR**, na oferta da vaga de emprego para pessoa com deficiência ou reabilitada da Previdência Social, experiência, grau de escolaridade e formação profissional incompatíveis com o exercício da atividade.

**ADOTAR**, caso a experiência seja efetivamente necessária ao desempenho da função, providências para que a pessoa com deficiência ou reabilitada adquira internamente as habilidades, a postura de trabalho e os conhecimentos para o exercício do cargo, conforme dispõe o art. 36, “c”, da Recomendação nº 168 da OIT c/c o item 4.4 do Repertório de Recomendações Práticas da OIT.

**GARANTIR** à pessoa com deficiência e à reabilitada participação e acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.

ESTABELEECER normas de conduta internas (administrativas) que contemplem determinações claras a diretores, chefes, superiores hierárquicos e demais empregados da obrigação de tratar os empregados com urbanidade sem qualquer distinção por motivo de deficiência ou condição de reabilitada.

INCLUIR no conteúdo dos cursos e dos treinamentos de pessoal, especialmente da CIPA, do SESMT e de recursos humanos, a abordagem sobre direitos das pessoas com deficiência, normas de acessibilidade e medidas de apoio previstas na Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/15).

## MULTA POR DESCUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES PREVISTAS EM TACs E ACPs

É importar colocar as multas por trabalhador que faltar para cumprir a cota ou por trabalhador dispensado sem os requisitos legais e por mês de descumprimento, no valor em torno de ~~de~~ R\$ 4.000 a 5.000,00. É bem maior que a média salário das pessoas com deficiências atingidas. É melhor para as empresas cumprir as obrigações porque custará menos.

## ~~A NESSECIDADE~~ NECESSIDADE DE ATUAÇÃO COMO ÓRGÃO INTERVENIENTE

A atuação como órgão interveniente em processos que tratem de direitos de pessoas com deficiência está prevista no art. 5º da Lei nº 7.853/89 e art. 83, inciso II, da LC 75/93.

Há decisões judiciais anulando o processo quando o MPT não intervém como órgão interveniente<sup>7</sup>.

A Coordigualdade do MPT editou a Orientação 12 para os membros do MPT dizendo que há interesse público que justifica a intervenção do Ministério Públicos em ações que sejam discutidos direitos fundamentais dos trabalhadores, tais como discriminação, o que envolve a pessoa com deficiência.

---

<sup>7</sup> Ver decisões.

Defendemos que a participação do MPT como órgão interveniente em processos que tratem de interesses de pessoas com deficiência é fundamental, pelo menos em relação aos seguintes assuntos (mesmos que se dê pelo prosseguimento do feito em relação a outras questões como horas extras, verbas rescisórias etc.):

- condutas discriminatórias praticas contra pessoas com deficiência no acesso ao emprego, durante o contrato de trabalho ou dispensas discriminatórias;
- dispensas sem cumprir os requisitos do art. 93, *caput* e § 1º da Lei nº 8.213/91.

A participação do MPT, em razão da atuação especializada sobre a matéria, irá enriquecer o debate e contribuir para a efetivação dos direitos desse grupo.

## A NECESSIDADE DE COMUNICAÇÃO DE CRIME DE DISCRIMINAÇÃO

É muito importante a comunicação da discriminação ao ramo do Ministério Público com atribuição para apurar possível prática de conduta criminal.

No art. 8, II e III da Lei 7.853/1989 (com redação dada pela LBI), há previsão do tipo penal para conduta discriminatória.

Então, quando tivermos notícias da discriminação, é importante fazer a denúncia ao Ministério Público para apurar possível crime.

Na prática, ainda não temos notícias de condenações criminais por conta disso, mas é sempre importante provocar.

## A ATUAÇÃO ATRAVÉS DE PROMO

O Ministério Público do Trabalho tem atuado como agente da articulação

social, atuando de forma indireta para a solução dos problemas encontrados, através da- realização de audiências públicas, oficinas, palestras, participação em fóruns de modo a divulgar a atuação do MPT e realizar diálogo com a sociedade civil e entidades públicas, bem como a realização de parcerias com entidades públicas e privadas, realização de reuniões setoriais, para atuação conjunta e harmônica, para combater todas as faces dos problemas.

Analisamos 43 PROMOS instaurados nos últimos anos e fizemos uma compilação da atuação. No material de apoio, há cópia do projeto de acessibilidade do MPT.

De um modo geral, as providências adotadas nos PROMOS são as seguintes:

- a) Solicitação pelo MPT ao Ministério do Trabalho de relação das empresas descumpridoras da cota:

De posse da relação, o MPT escolhe 50 empresas com maior potencial de inclusão. Posteriormente,

Faz um levantamento dos procedimentos existentes e instaura notícias de fatos para as demais empresas que ainda não foram autuadas.

- b) Mapeamento das entidades que fazem encaminhamento de pessoas com deficiência para o mercado de trabalho (“cadastro de pessoas com deficiência e reabilitados qualificados para o trabalho”)-

A ideia é conhecermos o funcionamento dessas entidades e os problemas enfrentados, a exemplo de ausência de retorno pelas empresas.

Geralmente, são as seguintes entidades mapeadas:

- órgãos Órgãos que trabalham com o SINE;
- Setor de Reabilitação do INSS;

- **Conselhos Municipais;**

- **Sistema S;**

- ~~entidades~~ Entidades **que trabalham com pessoas com deficiência;**

- **Secretarias municipais e estaduais – trabalho, assistência social, educação;**

- **Faculdades.**

**c) Realização de audiência pública com essas entidades para ver quem faz encaminhamento e quais as dificuldades:**

**Quando já souber quais são as entidades que encaminham pessoas com deficiência, o MPT busca maior interação com essas entidades, especialmente, com o gestor do SINE e com o INSS.**

**Solicitação às entidades das seguintes informações:**

**Quais empresas contataram nos últimos \_\_\_\_ meses?**

**Quais ~~empresas~~ empresa efetivaram a contratação de pessoas com deficiência?**

**Quantas pessoas com deficiências em condições de trabalho estão cadastradas?**

**As empresas dão resposta da contratação ou não?**

**As empresas dizem o motivo da não contratação?**

**Quais as dificuldades encontradas pelo ente na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho?**

**Isso servirá para subsidiar nossas investigações.**

d) Expedição de notificação recomendatória para as entidades que não exigem respostas e/ou para empresas que não apresentam respostas aos encaminhamentos.–

Isso é muito importante porque muitas empresas divulgam vagas e não contratam as pessoas com deficiência encaminhadas.

Muitas vezes, nem sequer atendem as pessoas com deficiência. Só usam as divulgações de vagas para fazer prova de esforços, como já foi abordado.

e) Realização de audiência pública com as empresas, entidades de defesa da pessoa com deficiência, entidades que realizam encaminhamento de pessoas com deficiência.–

Há iniciativas de realização de cursos para o pessoal de recursos humanos das empresas. Acredito que é uma iniciativa válida.

Participação em eventos como o Dia D com acompanhamento posterior dos desdobramentos das pessoas com deficiência encaminhadas, especialmente, para saber se houve contratação e os motivos.

Outra questão importante é a destinação de recursos.

Procure convencer os colegas para priorizar a compra de equipamentos, mobiliário e investimentos em infraestrutura para a Agência do Trabalhador especializada no atendimento a pessoas com deficiência, para reestruturar os conselhos estaduais e municipais dos direitos das pessoas com deficiência e para entidades que trabalham com encaminhamento de pessoas com deficiência.

E também é muito interessante a destinação de recursos para a capacitação de pessoas com deficiência.

Os exemplos de destinações bem-sucedidas são inúmeros, revelando que, se mantida essa linha, em vez de destinação ao Fundo de Amparo ao Trabalhador, a recomposição dos bens lesados terá sido mais exitosa, atingindo o interesse social.