



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
ESCOLA SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO

EMERSON ALBUQUERQUE RESENDE

**O FUNCIONAMENTO DAS AGÊNCIAS DE EMPREGO PARA
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E A DISPENSA ILEGAL DE
TRABALHADORES DESSE GRUPO VULNERÁVEL: DUAS
QUESTÕES RELEVANTES PARA SE GARANTIR O TRABALHO**

Aracaju-SE

2017



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
ESCOLA SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO

EMERSON ALBUQUERQUE RESENDE

**O FUNCIONAMENTO DAS AGÊNCIAS DE EMPREGO PARA
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E A DISPENSA ILEGAL DE
TRABALHADORES DESSE GRUPO VULNERÁVEL: DUAS
QUESTÕES RELEVANTES PARA SE GARANTIR O TRABALHO**

Projeto de Pesquisa apresentado à Escola Superior do
Ministério Público da União, como etapa do Processo
Seletivo do Edital ESMPU n. 111/2016.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Luciana Aboim Machado Gonçalves
da Silva

Aracaju-SE

2017



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
ESCOLA SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO

PROJETO DE PESQUISA

I. INTRODUÇÃO

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro passa por um período de estagnação, apesar das campanhas, esforços de órgãos públicos e entidades.

De acordo com os dados do RAIS/CAGED divulgados pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social, a situação é a seguinte:

ANO	TOTAL DE VÍNCULOS	TOTAL PCD	PERCENTUAL DE PCD
2007	37,6 milhões	348,8 mil	0,93%
2008	39,4 milhões	323,2 mil	0,82%
2009	41,2 milhões	288,6 mil	0,70%
2010	44,0 milhões	306,0 mil	0,69%
2011	46,3 milhões	325,3 mil	0,70%
2012	47,5 milhões	330,3 mil	0,69%
2013	48,9 milhões	357,8 mil	0,73%
2014	49,6 milhões	381,3 mil	0,77%

Como se observa, no ano de 2007, o quantitativo de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal era de aproximadamente 9 para cada grupo de mil trabalhadores. Nos anos seguintes, esse número diminuiu para cerca de 7 pessoas com deficiência para cada grupo de mil trabalhadores, permanecendo estagnado nesse número nos anos seguintes. Essa estagnação é melhor visualizada no gráfico abaixo:



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
ESCOLA SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO



O declínio do número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro foi observado pela Organização Internacional do Trabalho¹. Os dados demonstram que a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, depois de um período de longa estagnação, voltou a ter um leve crescimento, mas ainda muito baixo, representando o percentual de 0,77%.

Isso quer dizer que, atualmente, há uma proporção de quase 8 pessoas com deficiência para cada 1000 empregos celetistas no país, proporção essa muito inferior a existente na população economicamente ativa.

Essa proporção é muito baixa quando comparado com outros países.

Por exemplo, nos EUA, no ano de 2013, o percentual de pessoas com deficiência no mercado de trabalho americano foi de 4,82 %, equivalendo a 6.551.987 empregos dos

¹ Destaca-se do relatório Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação durante a segunda metade da década de 2000 / José Ribeiro Soares Guimarães ; Organização Internacional do Trabalho ; Escritório da OIT no Brasil. - Brasília: OIT, 2012, o seguinte: “Segundo os dados da RAIS, o número de vínculos empregatícios de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho diminuiu de 348.818 em 2007 para 306.013 em 2010, perfazendo um declínio de -12,3%, com base nas informações que constam na Tabela 86. A redução foi bem mais significativa entre as mulheres (-18,5%) do que entre os homens (-8,6%). Vale ressaltar que, durante esse mesmo período, o número total de empregos formais aumentou em 17,3% ao passar de 37.607.430 para 44.068.355 – incremento de 6.460.925. Em função dessas tendências opostas, a já ínfima participação de pessoas com deficiência no total do emprego formal diminuiu de 0,9% em 2007 para 0,7% em 2010.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
ESCOLA SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO

cerca de 135.826.926² dos empregos nos EUA ocupados pelos trabalhadores com idade entre 16 e 64 anos³.

Já o Canadá possuía, em 2006, um total de 16.021.175⁴ trabalhadores empregados, sendo 874.700⁵ pessoas com deficiência, equivalendo a um grupo de 50 empregados a cada grupo de mil.

Na Alemanha, no ano de 2013, a taxa de emprego para pessoas com deficiência foi de 4,7 %, correspondendo a 47 pessoas com deficiência a cada grupo de 1000 trabalhadores⁶. Se considerarmos apenas a iniciativa privada, o percentual de empregabilidade é de 4,1%, enquanto que no serviço público é de 6,6%.

Já a França apresenta um índice de empregabilidade de pessoas com deficiência de 3,1% dos empregos⁷, aproximadamente 31 pessoas com deficiência em cada grupo de mil trabalhadores, sendo que cerca de 77% dos estabelecimentos cumprem a cota para esse grupo.

Em síntese, o Brasil destoa muito desses países quando o assunto é inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

É certo que nas últimas décadas houve avanço na legislação que garante ações afirmativas em defesa da pessoa com deficiência, destacando-se a Constituição Federal, a recepção da Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência como norma de status constitucional e a recente publicação da Lei nº 13.146 (Lei Brasileira de Inclusão), de 6 de julho de 2015.

² Conforme *Annual Disability Statistics Compendium*. Disponível em <<http://disabilitycompendium.org/compendium-statistics/employment>>. Acesso em 26/01/2015

³ No Brasil, o percentual de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é de apenas 0,69%. Governo Federal. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Disponível em <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/indicadores/rais-2011>>. Acesso em 26/01/2015

⁴ Disponível em <<http://www.statcan.gc.ca/>>. Acesso em 10/12/2015.

⁵ Disponível em <http://www.labour.gc.ca/eng/standards_equity/eq/pubs_eq/eedr/2006/profiles/page16.shtml>. Acesso em 10/12/2015.

⁶ Conforme Relatório *Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX) - Deutschland, Länder – 2013*. Disponível em <<https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Beschaeftigung/Beschaeftigung-schwerbehinderter-Menschen/Beschaeftigung-schwerbehinderter-Menschen-Nav.html>>. Acesso em 14/12/2015.

⁷ Estatística disponível em <<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2014-083.pdf>>. Acesso em 12/12/2015.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
ESCOLA SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO

Mesmo com esses avanços, o panorama atual da situação da pessoa com deficiência no Brasil ainda necessita de melhorias.

Por isso, a importância da pesquisa, que concentrará esforços em duas questões bastantes relevantes: a) traçar um perfil dos órgãos e entidades que encaminham pessoas com deficiência para o mercado de trabalho e; b) traçar um perfil do comportamento das empresas sobre dispensa de trabalhadores com deficiência. É que ainda é pouco estudado na doutrina os aspectos relacionados à fase pré-contratual e ao período posterior à dispensa.

O primeiro ponto da pesquisa é mapear, por amostragem, as agências de empregos no Brasil, no sentido de fazer um monitoramento sobre as principais órgãos de encaminhamentos de entidades de defesa da pessoa com deficiência nos diversos estados da Federação, como é o seu trabalho, se há preparação, se há algum tipo de acompanhamento dos encaminhamentos, se está havendo respostas, se está havendo discriminações, se há preocupação com capacitação, acessibilidade e adaptação razoável, nas empresas, se acompanha o problema do transporte público.

O objetivo é que o MPT atue para o fortalecimento das agências de empregos, para que acompanhem os encaminhamentos feitos às empresas, se está havendo respostas e se está havendo discriminações, com intuito de se criar uma cultura de verdadeiro respeito para com os direitos das pessoas com deficiência.

Através dessa discussão, busca-se na verdade, conhecer como se dá a primeira interação entre as pessoas com deficiência e as empresas.

O principal órgão de encaminhamento é o Serviço Nacional de Emprego (SINE), instituído pelo Decreto nº 76.403, de 08.10.75, com a finalidade, dentre outras, de organizar um sistema de informações e pesquisas sobre o mercado de trabalho, capaz de subsidiar a operacionalização da política de emprego, a nível local, regional e nacional e implantar serviços e agências de colocação, em todo o País, necessários à organização do mercado de trabalho, conforme previsto no art. 5º do aludido Decreto⁸. O SINE, pois, funciona como

⁸ A criação do SINE foi para atender a Convenção 88 da OIT, que prevê: “Art. 6 — O serviço de emprego deve ser organizado de maneira a assegurar a eficácia do recrutamento e da colocação dos trabalhadores; para essa finalidade, deve: a) ajudar os trabalhadores a encontrar emprego apropriado e os empregadores a recrutar trabalhadores que convenham às necessidades das empresas; mais particularmente, deve, conforme as regras formuladas sobre o plano nacional: I) registrar os pretendentes a empregos, anotar suas qualidades profissionais,



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
ESCOLA SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO

uma agência estatal de empregos e conta com um cadastro de trabalhadores em geral, com campo específico para dados pessoas com deficiência.

A Organização Internacional do Trabalho – OIT⁹ detectou uma queda, no período de 2007-2010, na oferta de vagas no SINE para pessoas com deficiência. Ou seja, enquanto em 2007 eram ofertadas 11% de vagas com possibilidade de contratação de pessoas com deficiência, em 2010 esse número caiu para 8,9 %. Essa queda coincide com o período de queda do próprio quantitativo de empregos ocupados por pessoas com deficiência, conforme demonstrado na tabela acima.

Embora o banco de dados seja armazenado no Ministério do Trabalho e Emprego, a operacionalização do SINE é realizada pelas secretarias de trabalho estaduais.

O esclarecimento da pesquisa dos órgãos e entidades de encaminhamento será fundamental para aprimorar a atuação do Ministério Público do Trabalho. É um estudo inédito e permitirá desvendar possíveis causas do número reduzido de trabalhadores com deficiência no Brasil.

O segundo ponto é a questão da dispensa de trabalhadores com deficiência por empresas não cumpridora da cota. É que essa é umas das causas do não cumprimento da cota

sua experiência e seus gostos, interrogá-los para fins de emprego, examinar, se necessário, suas aptidões físicas e profissionais e ajudá-los a obter, se preciso, uma orientação, uma formação ou readaptação profissional; II) obter dos empregadores informações precisas sobre os empregos vagos notificados por eles ao serviço, e sobre as condições que devem preencher os trabalhadores que procuram; III) encaminhar para os empregos vagos os candidatos que possuam as aptidões profissionais e físicas exigidas; IV) organizar a compensação da oferta e da procura de emprego de um escritório a outro, quando o escritório consultado em primeiro lugar não está em condições de colocar convenientemente os empregos vagos, ou quando outras circunstâncias o justificarem; (...). Texto da Convenção 88 da OIT disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/node/458>>. Acesso 28/11/2015.

⁹ Segundo o Relatório da OIT Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação durante a segunda metade da década de 2000: “A análise da distribuição das vagas ofertadas pelo SINE segundo a possibilidade de colocação do trabalhador com deficiência revela que no ano de 2007 apenas 2,2% das vagas eram exclusivas e preferenciais para pessoas com deficiência, sendo que uma outra parcela de 8,7% também aceitava PCD, já que integrava a categoria indiferente, conforme Tabela 88. Diante desse contexto, uma significativa proporção de 89,0% das vagas oferecidas não aceitava trabalhadores com deficiência. / No ano de 2010, as possibilidades de inserção ficaram ainda mais reduzidas, na medida em que a proporção das vagas ofertadas que não aceitava PCD aumentou para 91,1%. Por outro lado, nesse ano, reduziu-se, em comparação a 2007, o percentual dos postos na categoria indiferente (para 6,9%), enquanto que a proporção de vagas de acesso exclusivo e preferencial (2,1%) manteve-se praticamente inalterada. / Na Tabela 88, são disponibilizadas as informações acerca do percentual de vagas ofertadas pelo SINE segundo a possibilidade de colocação do trabalhador e trabalhadora com deficiência para os anos de 2007 e 2010, para o Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação”. GUIMARÃES, José Ribeiro Soares. Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação durante a segunda metade da década de 2000 / José Ribeiro Soares Guimarães; Organização Internacional do Trabalho; Escritório da OIT no Brasil. - Brasília: OIT, 2012.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
ESCOLA SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO

para pessoas com deficiência: a dispensa ilegal.

Um direito importante para as pessoas com deficiência é a garantia de emprego estabelecida no § 1º do art. 93 da Lei 8.213/91.

A Lei nº 8.213/91 estabeleceu em seu art. 93, § 1º, na redação original, que a *dispensa de trabalhador reabilitado ou de trabalhador com deficiência habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante*¹⁰.

Por sua vez, a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, alterou o aludido dispositivo para trazer a nomenclatura correta “pessoa com deficiência” em substituição a “trabalhador deficiente”, constante na redação original. Além disso, suprimiu a expressão “substituto de condição semelhante

O objetivo da norma estabelecida no § 1º do art. 93 da Lei 8.213/91 é garantir a quantidade mínima de funções ocupadas pelas pessoas com deficiência estabelecida no *caput* desse artigo, isto é, garantir que a cota estabelecida no *caput* do art. 93 da Lei 8.213/91 seja cumprida. Não se destina a manter o emprego de um determinado trabalhador com deficiência específico ou reabilitado, mas uma garantia de emprego voltada para o grupo pessoa com deficiência, de natureza coletiva, no sentido, como dito, que seja garantido o percentual desse grupo na empresa, um certo quantitativo de cargos para pessoas com deficiência. Por isso, não há falar em estabilidade da pessoa com deficiência, mas de limitação do poder potestativo de dispensa do empregador que, de toda forma, implica em garantia de emprego.

O citado § 1º deve ser interpretado não isoladamente, mas em consonância com o *caput* do art. 93 da Lei 8.312/91 e com as outras normas, especialmente a Constituição Federal, inclusive a Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (*status* constitucional). É preciso que seja dada máxima eficácia a esses dispositivos constitucionais.

¹⁰ A redação original do § 1º do art. 93 da Lei nº 8.213/1991 era a seguinte: *Art. 93. (...) § 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.*



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
ESCOLA SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO

Nessa linha, a máxima eficácia somente é atingida com a interpretação no sentido de que, para ser possível a dispensa de pessoas com deficiência ou reabilitado prevista no § 1º, há necessidade de atendimento, ao mesmo tempo, de dois requisitos: a) 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; b) contratação de trabalhador com deficiência substituto para que essa cota mínima não seja reduzida. Observe-se que o segundo requisito tem uma finalidade: garantir a cota mínima. Em outras palavras, se mesmo com a dispensa, a empresa garantir a cota mínima, não há necessidade de substituição. Entretanto, se com a dispensa o quantitativo de trabalhadores com deficiência for inferior a cota mínima, tal dispensa é inválida, até que a empresa contrate um substituto para garantir a cota mínima.

Observe-se que o § 1º do art. 93 da Lei 8.213/91 complementa o seu *caput*, de modo que este dispõe sobre a obrigatoriedade de cumprir a cota mínima e aquele prescreve, já tendo a empresa cumprido a cota mínima prevista no *caput*, a possibilidade de dispensa de trabalhador com deficiência quando substituído por outro justamente para que essa cota mínima seja mantida.

Com apoio em banco de dados do CAGED/RAIS, a ideia é verificar como está a dispensa de trabalhadores com deficiência nas 100 maiores empresas do Brasil que ainda não cumprem a cota.

O mapeamento da questão é importante porque os órgãos de vigilância do trabalho do Estado Brasileiro não dão relevância para essas questões, apesar de poder ser determinante no cumprimento da cota.

II. JUSTIFICATIVA

A escolha da pesquisa baseou-se em argumentos de relevância teórica, de ordem prática e na experiência do autor na questão.

Quanto à relevância teórica, as questões que serão debatidas no presente trabalho estão sendo abordadas na atualidade não só no Brasil, mas também em todo Mundo, sobretudo após a aprovação da Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, que vem provocando a mudança na legislação interna de muitos países. No



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
ESCOLA SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO

Brasil, tal Convenção foi ratificada com status constitucional e a recente publicação da Lei nº 13.146 (Lei Brasileira de Inclusão), de 6 de julho de 2015. A questão é central para a atuação do Ministério Público do Trabalho, em que a inclusão da pessoa com deficiência é uma das prioridades de atuação.

A experiência do autor é também relevante para a pesquisa. A motivação pessoal e profissional para a escolha do tema é resultado da atuação, em concreto, do autor enquanto membro do Ministério Público do Trabalho, em investigações que tratam do tema inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, no âmbito do Projeto Inclusão Legal, desenvolvido pelo MPT. O combate à discriminação e a promoção da igualdade nas relações de trabalho é uma das metas prioritárias de atuação do MPT.

Além disso, o autor concluiu dissertação de mestrado “O Direito Fundamental ao Trabalho da Pessoa com Deficiência no Brasil: Caminhos para a Eficácia Social”, onde já fez profundo estudo sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, com apoio na doutrina, na legislação, no direito comparado e em dados estatísticas e em bancos de informações de órgãos públicos e empresas.

Foi nessa pesquisa que identificou os itens que merecem destaque na presente pesquisa, conforme destacados no item I e III deste projeto, e que não foram abrangidos pela dissertação de mestrado.

Por fim, o autor já chegou a cursar Engenharia e Informática Bacharelado, de modo que os conhecimentos aprendidos facilitarão a análise de dados.

Em relação aos argumentos de ordem prática, observa-se que as questões debatidas são de atualidade ímpar. A todo instante as entidades de defesa da pessoa com deficiência enfatizam a falta de cumprimento das ações afirmativas. A partir dos dados do CAGED/RAIS foi verificado que estamos em um processo de estagnação e que estamos muito abaixo quando comparado aos demais países. Por outro lado, pelo censo do IBGE foi detectado que existem mais pessoas com deficiência aptas para o trabalho que o número de vagas destinadas pela lei das cotas, sendo o desemprego dessas pessoas superior ao da população sem deficiência. Mesmos assim, a totalidade das vagas criadas, apesar de 22 anos na lei das cotas, não é preenchida. Somente 8% das empresas obrigadas cumprem a cota.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
ESCOLA SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO

III. OBJETIVOS – Geral e específicos

O objetivo geral é melhorar a atuação do Estado brasileiro na efetivação dos direitos das pessoas com deficiência nas relações de trabalho, com foco na atuação do Ministério Público do Trabalho.

Os objetivos específicos são:

Mapear as agências públicas e entidades de encaminhamento de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil, no sentido de identificar o *modus operandi* de atuação, como se há preparação prévia da pessoa com deficiência para entrevistas, se há algum tipo de acompanhamento dos encaminhamentos, se está havendo respostas, se está havendo discriminações, se há preocupação com capacitação, acessibilidade e adaptação razoável nas empresas, se acompanha o problema do transporte público entre outros.

Propor melhorias na atuação do MPT em relação às agências públicas e entidades de encaminhamento;

Levantar dados sobre a questão da dispensa de trabalhadores com deficiência pelas 100 maiores empresas não cumpridoras da cota nos anos de 2012 a 2016 e sobre o comportamento do Ministério do Trabalho e Emprego e Ministério Público do Trabalho sobre tal questão;

Propor melhorias na forma de atuação em relação à dispensa de pessoa com deficiência.

IV. REFERENCIAL TEÓRICO

O problema central é a persistência do número reduzido de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, apenas quase oito em cada mil vínculos de empregos, sem perspectiva de aumento, índice considerado muito baixo quando comparados a outros países, mesmo o Brasil possuindo mais de sessenta artigos em sua Constituição e Emendas Constitucionais tratando especificamente da pessoa com deficiência.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
ESCOLA SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO

O ponto de partida é a grande dívida da humanidade em relação à pessoa com deficiência, decorrente do tratamento dado ao longo da História¹¹, sendo imprescindível superar paradigmas do passado em busca de um futuro que garanta a sua integração plena na sociedade. Uma das formas de inserção é a concretização do direito ao trabalho.

A conquista do direito ao trabalho é decorrente de processo histórico.

Nos anos 60 e 70, houve relevante intensificação dos movimentos sociais em defesa das pessoas com deficiência, no sentido de superação do paradigma da caridade para um novo modelo, de reconhecimento como sujeitos de direito.

Essa pressão social resultou, em 1981, na proclamação pelas Nações Unidas do Ano Internacional das Pessoas Deficientes, que teve como finalidade chamar atenção para a criação de políticas públicas de inclusão social da pessoa com deficiência, para garantir a igualdade material.

O maior resultado foi a criação do Programa de Ação Mundial para Pessoas Portadoras de Deficiência, aprovado em 03/12/1982, pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas.

Nos anos seguintes, em decorrência desses acontecimentos, houve uma mudança de perspectiva no exame da situação das pessoas com deficiência, na direção de promover a igualdade material, para usufruir do direito às mesmas oportunidades que os demais cidadãos têm e de desfrutar de melhores condições de vida.

Nessa linha, no âmbito específico do Direito do Trabalho, em 1983, foi aprovada a Convenção nº 159 da Organização Internacional do Trabalho, tratando do acesso, conservação e promoção em um emprego da pessoa com deficiência, ratificada pelo Brasil, através do Decreto nº 129, de 22/05/1991.

Nos anos seguintes, vários países como a Alemanha, o Canadá e a França incluíram em seus ordenamentos jurídicos leis garantindo medidas de proteção especial ao trabalhador portador de deficiência, incluindo ações afirmativas, estabelecendo reservas e preferências, para possibilitar o acesso destes grupos ao exercício de seus direitos fundamentais.

¹¹ Como enfatiza Lutiana Nacur Lorentz, "*em épocas Greco-romanas havia o período da eliminação destas pessoas, passando da fase medieval à cristã à fase do assistencialismo, em um período bem posterior, ao da integração e da década de oitenta a noventa em diante, à fase da inclusão*" (2012, p. 256)



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
ESCOLA SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO

Seguindo a tendência internacional, a Constituição de 1988, em várias disposições, tratou da questão do trabalho da pessoa com deficiência, a exemplo dos artigos 7º, XXXI, art. 37, VIII, art. 203, IV, art. 227, § 1º, II, iniciando rompimento do modelo assistencialista.

Posteriormente, foi promulgada a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência aprovada pela ONU, em 06/12/2006, ratificada pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 186, de 09/07/2008 e pelo Decreto Presidencial nº 6.494, de 25/08/2009, que trouxe um conceito revolucionário de pessoas com deficiência como sendo “aquelas que têm impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas” (art. 1º).

Superou-se a conceituação técnica, relacionado ao aspecto médico prevista no art. 4º do Decreto nº 3.298/1999, que trazia prejuízo aos direitos das pessoas com deficiência. Adotou-se novo paradigma consistente na combinação de elementos médicos com fatores sociais, evidenciando a percepção de que a deficiência está na sociedade, que tem que eliminar as barreiras comportamentais, culturais, tecnológicas e físicas, para que as pessoas com deficiência sejam integradas à sociedade.

Na lição de Ricardo Tadeu Marques Fonseca (2008, p. 263), o conceito de pessoa com deficiência contido na Convenção

(...) carrega forte relevância jurídica porque incorpora na tipificação das deficiências, além dos aspectos físicos, sensoriais, intelectuais e mentais, a conjuntura social e cultural em que o cidadão com deficiência está inserido, vendo nestas o principal fator de cerceamento dos direitos humanos que lhe são inerentes.

E complementa o doutrinador que o conceito é revolucionário

(...) porque defendido pelos oitocentos representantes das Organizações não Governamentais presentes nos debates, os quais visavam a superação da conceituação clínica das deficiências (as legislações anteriores limitam-se a apontar a deficiência como uma incapacidade física, mental ou sensorial). A intenção acatada pelo corpo diplomático dos Estados Membros, após longas discussões consiste no deslocamento do conceito para a combinação entre esses elementos médicos com os fatores sociais, cujo efeito é determinante para o exercício dos direitos pelos cidadãos com deficiência. Evidencia-se, então, a percepção de que a deficiência está na sociedade, não nos atributos dos cidadãos que apresentem impedimentos físicos, mentais, intelectuais ou sensoriais. Na



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
ESCOLA SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO

medida em que as sociedades removam essas barreiras culturais, tecnológicas, físicas e atitudinais, as pessoas com impedimentos têm assegurada ou não a sua cidadania. (FONSECA, 2008, p. 265)

O conceito definido na Convenção está em sintonia com o modelo social, porque reconhece a deficiência como resultado de uma interação entre os indivíduos e a sociedade, em decorrências das barreiras existentes que restringem a participação das pessoas com deficiência e que, se removidas, garantirá a igualdade de oportunidades. Superou-se, pois, o modelo médico, focado apenas na deficiência.

Importante registrar que a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência foi aprovada pelo Brasil após a EC nº 45/2004, que elevou os tratados sobre direitos humanos à status de Emenda Constitucional, respeitado o quórum previsto no art. 5º, § 3º da CF.

Especificamente em relação ao direito fundamental ao trabalho, em 1989, foi promulgada a Lei nº 7.853/1989, que instituiu a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, e definiu como crime a prática de 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.

Em 1991, houve um passo importante com a promulgação da Lei nº 8.213/1991 - que estabeleceu, em seu artigo 183, reserva de vagas para pessoas com deficiência no âmbito da iniciativa privada, obrigando as empresas com mais de 100 empregados a manterem em seus quadros um percentual variável entre 2% e 5% de pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados da previdência social, de acordo com o porte dessas empresas.

O sistema de cotas é um mecanismo eficaz para integração da pessoa com deficiência e a eliminação da discriminação por ela sofrida, vez que sua presença efetiva no ambiente de trabalho tende a proporcionar a desmistificação sobre suas limitações e a evidenciar que as barreiras que o separam do convívio social e do processo produtivo têm caráter apenas instrumental, ou são frutos de preconceitos injustificados.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
ESCOLA SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO

V. METODOLOGIA

O método de pesquisa adotado será o empírico-indutivo, partindo-se de casos particulares para se chegar a uma generalização. A técnica de coleta basear-se-á tanto em documentação indireta (pesquisa documental: tratados e convenções internacionais, normas constitucionais e infraconstitucionais, decisões de órgãos administrativos e judiciais; e bibliográfica: livros, periódicos, sítios da Internet) como em documentação direta (pesquisa de campo, análise de dados do Ministério Público do Trabalho, da Justiça do Trabalho e do Ministério do Trabalho e Emprego e de órgãos públicos e entidades privadas, além de visitas a instituições de defesa da pessoa com deficiência; entrevistas; aplicação de questionários).

Serão trabalhados vários bancos de dados como banco de dados de ações civis públicas, de termos de ajuste de conduta e de investigações do Ministério Público do Trabalho, para verificar o padrão de atuação, as principais discussões, o comportamento dos órgãos e agentes envolvidos, o porte dos investigados, a efetividade da atuação, o resultado, entre outros; banco de dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED e Relação Anual de Informações Sociais do trabalho e emprego – RAIS, bem como demais dados do sistema CAPI.

Através de cruzamento de dados, é possível verificar a efetividade do sistema e propor as melhorias que entendemos necessárias.

Especificamente em relação a cada item da pesquisa, o processo será o seguinte:

Em relação ao mapeamento das agências públicas e entidades de encaminhamento de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil, a primeira etapa seria verificar, através de pesquisa na internet e de distribuição de questionário por e-mail às diversas entidades no Brasil para levantar os pontos de encaminhamento.

A segunda etapa seria um questionário específico para as entidades e órgãos que encaminham pessoa com deficiência no sentido de identificar o *modus operandi* de atuação, como se há preparação prévia da pessoa com deficiência para entrevistas, se há algum tipo de acompanhamento dos encaminhamentos, se está havendo respostas, se está havendo



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
ESCOLA SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO

discriminações, se há preocupação com capacitação, acessibilidade e adaptação razoável nas empresas, se acompanha o problema do transporte público entre outros.

Por fim, a terceira etapa da questão era fazer visitas para verificar na prática como funcionam em alguns estados, como São Paulo, Rio de Janeiro, Belo Horizonte, Porto Alegre, Salvador, Recife e Osasco.

A etapa final é analisar os dados para propor soluções.

Por fim, quanto à questão da dispensa de trabalhadores com deficiência levando-se em conta uma amostra de 100 maiores empresas não cumpridoras da cota nos anos de 2012 a 2016, a primeira etapa é o levantamento de dados do CAGED/RAIS.

A segunda etapa é o levantamento de dados do MPT e MTPS sobre tais empresas.

A terceira etapa é a análise dos dados para propor soluções.

6. CRONOGRAMA

ATIVIDADES	MESES DO ANO – 2018												
	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
1	Definição do referencial teórico (em 2016)												
2	Elaboração do projeto (em 2016)												
3	Coleta de dados	X	x	x	x	x	x						
4	Tratamento e análise dos dados				x	x	x	X	x	x			
5	Elaboração de relatório técnico parcial						x	x	x	x	x		
6	Elaboração do relatório técnico final							x	X	X	x		
7	Revisão do texto									x	X	x	
8	Entrega do trabalho											X	
9	Apresentação dos resultados												x
10	Outras (se houver)												

7. ESTIMATIVA DE CUSTOS

(...)

- Tabela original extraída da versão. Incluído no ANEXO I a estimativa de custos elaborada pela SEPLAN/ESMPU a partir das informações do projeto.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
ESCOLA SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO

8. EQUIPE DE TRABALHO

Incluído no ANEXO I a estimativa de custos elaborada pela SEPLAN/ESMPU a partir das informações do projeto.

CATEGORIA	NOME	TITULAÇÃO ACADÊMICA	LOCAL DE TRAB. É do MPU?	CARGO Se do MPU	QTDE. H.TRA B.	CUSTOS RS
Orientador de Pesquisa	Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva	Doutora	N	-	30	
Pesquisador	Emerson Albuquerque Resende	Mestre	S	Procurador do Trabalho	-	-
Assistente de Pesquisa	-	-	-	-	-	-
Apoio	-	-	-	-	-	-

I – Caso o profissional indicado não for membro ou servidor do MPU, preencher a coluna “Valor – R\$”.

II – Anexar currículo dos integrantes da equipe:

<http://buscatextual.cnpq.br/buscatextual/visualizacv.do?id=K4320046T6>

<http://buscatextual.cnpq.br/buscatextual/visualizacv.do?id=K4772096A6>

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência**. Brasília: CORDE, 2003.

BITTAR, Carlos Alberto. Do dano moral coletivo no atual contexto jurídico brasileiro. **Revista Direito do Consumidor**, n. 12, out./dez.1994.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. Tradução: Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro : Campus, 1992.

BOLÍVIA. **Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia**. Disponível em <<http://www.ftierra.org/index.php/generales/14-constitucion-politica-del-estado>>. Acesso em 6/01/2016.

BRASIL. **Aktion T4**. Disponível em <<http://www.infoescola.com/segunda-guerra/aktion-t4/>>. Acesso em 03/07/2014.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
ESCOLA SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO

- BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Censo do Poder Judiciário – 2014**. Disponível em <<http://www.cnj.jus.br/images/imprensa/vidео-censo-final.pdf>>. Acesso em 08/07/2014.
- BRASIL. Escola Nacional de Administração Pública. **Cartilha Servidores Públicos Federais - Perfil 2013**. <http://www.enap.gov.br/images/131121_cartilha_servidores_publicos_federais_versao8.pdf>. Acesso em 02/07/2014.
- BRASIL. Faxaju. **MPT faz doação para cedped para reforma estruturante**. Disponível em <<http://www.faxaju.com.br/conteudo.asp?id=179895>>. Acesso em 25/07/2014.
- BRASIL. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA. **Emprego Público no Brasil: Comparação Internacional e Evolução**. Disponível em <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/090330_comunicadoipea19.pdf>. Acesso em 12/07/2014.
- BRASIL. Jusbrasil. **Apoio do MPT garante agência para trabalhador com deficiência**. Disponível em <<http://mpt.jusbrasil.com.br/noticias/100695299/apoio-do-mpt-garante-agencia-para-trabalhador-com-deficiencia>>. Acesso em 25/07/2014.
- BRASIL. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. **Relatório de Monitoramento da Convenção 2008 – 2010**. Disponível em <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/relatorio-de-monitoramento-da-convencao>>. Acesso em 02/07/2014.
- BRASIL. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. **Resultados Preliminares da Amostra - Censo IBGE 2010 – Indicadores sobre Pessoas com Deficiência**. Disponível em <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/indicadores/censo-2010>>. Acesso em 02/07/2014.
- BRASIL. Senado. **Cotas para inclusão de deficientes no mercado de trabalho não são cumpridas**. Disponível em <<http://www12.senado.gov.br/noticias/materias/2011/04/28/cotas-para-inclusao-de-deficientes-no-mercado-de-trabalho-nao-sao-cumpridas>>. Acesso em 21/07/2014.
- BRASIL. **Característica do emprego formal – RAIS 2007 – Principais Resultados**. Brasília: MTE, 2008. Disponível em <www3.mte.gov.br/rais/2007>. Acesso em 21/07/2014.
- BRASIL. **Característica do emprego formal – RAIS 2008 – Principais Resultados**. Brasília: MTE, 2009. Disponível em <www2.mte.gov.br/rais/2008>. Acesso em 21/07/2014.
- BRASIL. **Característica do emprego formal – RAIS 2009 – Principais Resultados**. Brasília: MTE, 2010. Disponível em <www3.mte.gov.br/rais/2009>. Acesso em 21/07/2014.
- BRASIL. **Característica do emprego formal – RAIS 2010 – Principais Resultados**. Brasília: MTE, 2011. Disponível em <www3.mte.gov.br/rais/2010>. Acesso em 21/07/2014.
- BRASIL. **Característica do emprego formal – RAIS 2011 – Principais Resultados**. Brasília: MTE, 2012. Disponível em <www3.mte.gov.br/rais/2011>. Acesso em 21/07/2014.
- BRASIL. **Característica do emprego formal – RAIS 2012 – Principais Resultados**. Brasília: MTE, 2013. Disponível em <www3.mte.gov.br/rais/2012>. Acesso em 21/07/2014.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
ESCOLA SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO

- BRASIL. **Característica do emprego formal – RAIS 2013 – Principais Resultados**. Brasília: MTE, 2014. Disponível em <www3.mte.gov.br/rais/2013>. Acesso em 01/11/2014.
- BRASIL. **Característica do emprego formal – RAIS 2014 – Principais Resultados**. Brasília: MTE, 2015. Disponível em <www3.mte.gov.br/rais/2014>. Acesso em 14/10/2015.
- BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Discriminação no trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.
- CABRA DE LUNA, M. A.: **Discapacidad y aspectos sociales: la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal como ejes de una nueva política a favor de las personas con discapacidad y sus familias**. Algunas consideraciones en materia de protección social”. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, n.º 50.
- CARVALHO, Rachel Campos Pereira de. TERRÃO, Cláudio Couto. **Reserva de vagas na administração pública para as pessoas com deficiência: ação afirmativa e concurso público**. Belo Horizonte, Revista do Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais, 2010.
- CLEMENTE, Carlos Aparício. SHIMONO, Sumiko Oki. **Trabalho de pessoas com deficiência e lei de cotas: invisibilidade, resistência e qualidade da inclusão**. São Paulo: Edição dos Autores, 2015.
- COLOMINAS, David Gutiérrez. LEGARRETA, Ricardo Esteban. **La incentivación del empleo de las personas con discapacidad en el medio ordinario de trabajo**. Revista Española de Discapacidad, 2014. Disponível em <<http://www.cedd.net/redis/index.php/redis/article/view/106>>. Acesso em 03/02/2015.
- COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.
- COSTA, Sandra Morais de Brito. **Dignidade humana e pessoa com deficiência**. São Paulo: LTr, 2008.
- DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Tradução: Luiz Alberto Monjardim. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2011.
- ESPANHA. **Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España**. Disponível em <<http://www.odismet.es/>>. Acesso em 12/02/2014.
- FERES JÚNIOR, João. Comparando Justificações das Políticas de Ação Afirmativa: EUA e Brasil. Disponível em <http://www.achegas.net/numero/30/joao_feres_30.pdf>. Acesso 11/12/2015.
- FERNANDES, Bernardo Gonçalves. **Curso de direito constitucional**. Salvador: Editora JusPodivm, 2013
- FONSECA, Maria Hemília. **Direito ao trabalho: um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro**. São Paulo: LTr, 2009.
- FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **A ONU e o seu conceito revolucionário de pessoa com deficiência**. Revista LTr Legislação do Trabalho: Publicação Mensal de Legislação, Doutrina e Jurisprudência, São Paulo, v. 72, n. 3, 2008.
- _____. **A reforma constitucional empreendida pela ratificação da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência aprovada pela Organização das Nações Unidas**. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, 18 ed. V. 32, p. 10-33, maio/2013.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
ESCOLA SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO

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

GALUPPO, Marcelo Campos. **Igualdade e diferença: estado democrático de direito a partir do pensamento de Habermas.** Belo Horizonte: Mandamentos, 2002.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho.** Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2011.

GARCIA, Mariano Salinas. **El acceso al empleo ordinario de las personas con discapacidad.** Disponível em

<<http://www.poderjudicial.es/stfls/cgpj/JUSTICIA%20Y%20DISPACIDAD/CURSOS/FICHEROS/El%20acceso%20al%20empleo%20ordinario%20de%20las%20personas%20con%20discapacidad.pdf>>. Acesso em 03/02/2015.

GOLDFARB, Cibelle Linero. **Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o Sistema de cotas no Brasil.** Curitiba: Juruá, 2009.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. **Ações afirmativas e combate ao racismo nas Américas/Organizador, Sales Augusto dos Santos.** Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, 2005. (p. 45 a 79).

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

_____. Maria Aparecida. **Workshop Todos juntos por um Brasil mais acessível - Concurso Público** – Conselho Nacional do Ministério Público. Disponível em <<https://www.youtube.com/watch?v=87fr5I5WB6s>>. Acesso 18/01/2016.

GUGEL, Maria Aparecida (org.). COSTA FILHO, Waldir Macieira da (org.). RIBEIRO, Lauro Luiz Gomes (org.). **Deficiência no Brasil – uma abordagem integral dos direitos das pessoas com deficiência.** Florianópolis: Obra Jurídica, 2007.

GARCIA, Vinícios Gaspar. **Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil.** Trabalho, Educação e Saúde (online), v. 12, n. 1, Rio de Janeiro, 2014

LEGARRETA, Ricardo Esteban. **Derecho al trabajo de las personas con discapacidad.** Disponível em <www.pwdemploy-ple.net/documentos/Desp_2.pdf>. Acesso em 03/02/2015.

LORENTZ, Lutiana Nacur. **A Convenção Internacional sobre Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU e as Quotas de Trabalho para Empregados com Deficiência No Brasil.** In. Revista do Ministério Público do Trabalho. Ano XXII, n. 44 (setembro, 2002) — Brasília: Ltr, 2002.

_____. **A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência.** São Paulo: LTr, 2006.

MADRUGA, Sidney. **Pessoas com deficiência e direitos humanos: ótica da diferença e ações afirmativas.** São Paulo: Saraiva, 2013.

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

MARTEL, Letícia de Campos Velho. **Adaptação razoável: o novo conceito sob as lentes de uma gramática constitucional inclusiva.** Revista Internacional de Direitos Humanos / Sur – Rede Universitária de Direitos Humanos – v. 8 • n. 14. São Paulo, 2011. Disponível em <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/adapta%C3%A7%C3%A3o>>



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
ESCOLA SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO

razo%C3%A1vel-o-novo-conceito-sob-lentes-de-uma-gram%C3%A1tica-constitucional-inclusiva> e <http://www.conectas.org/pt/acoes/sur/educacao/14/1000400-adaptacao-razoavel-o-novo-conceito-sob-as-lentes-de-uma-gramatica-constitucional-inclusiva>>. Acesso em 07/11/2015.

MELLO, Maurício Correia de. **A prova da discriminação por meio da estatística**. Revista do Ministério Público do Trabalho / Procuradoria-Geral do Trabalho — Ano XVIII, n. 36 (set., 2008) — Brasília: ProcuradoriaGeral do Trabalho, 2008. P. 68.

MEDEITOS NETO, Xisto Tiago de. **Dano moral coletivo**. São Paulo: Editora LTr, 2004.

MELLO, Maurício Correia de. **A prova da discriminação por meio da estatística**. Revista do Ministério Público do Trabalho / Procuradoria-Geral do Trabalho — Ano XVIII, n. 36 (set., 2008) — Brasília: ProcuradoriaGeral do Trabalho, 2008.

MELO, Raimundo Simão de. **Ação civil pública na justiça do trabalho**. São Paulo : LTr, 2014.

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

MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de. **Lei de cotas – pessoas com deficiência – a visão empresarial**. São Paulo: LTr, 2010.

MENEZES, Paulo Lucena de. **A ação afirmativa (Affirmative action) no direito norteamericando**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2001.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Igualdade no trabalho: Um desafio contínuo - Relatório Global no quadro do seguimento da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**. Conferência Internacional do Trabalho 100ª Sessão 2001.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação durante a segunda metade da década de 2000** / José Ribeiro Soares Guimarães ; Organização Internacional do Trabalho ; Escritório da OIT no Brasil. - Brasília: OIT, 2012.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. “**Proteção Jurídica ao trabalho dos portadores de deficiência**”, in Discriminação. Coord. Márcio Túlio Viana e Luiz Otávio Linhares Renault. São Paulo: LTr, 2000,

OMS. Organização Mundial de Saúde. **Relatório mundial sobre a deficiência** / World Health Organization, The World Bank ; tradução Lexicus Serviços Linguísticos. - São Paulo: SEDPcD, 2012.

ONU. **Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. Disponível em http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/convencao_pessoacomdeficiencia.pdf>. Acesso em 12/02/2015.

ONU. Convention and Optional Protocol Signatures and Ratifications. **Countries and Regional Integration Organizations**. Disponível em <http://www.un.org/disabilities/countries.asp?navid=12&pid=166>>. Acesso 12/02/2015.

ONU. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Ginebra, 2007. De la exclusión a la igualdad. Hacia el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. **Manual para parlamentarios sobre la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su Protocolo Facultativo**. Disponível em



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
ESCOLA SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO

- <<http://www.ipu.org/PDF/publications/disabilities-s.pdf>> e em
<<http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=212>>. Acesso em 12/06/2015.
- ONU. Committee on the Rights of Persons with Disabilities. **Office of the Public Defender's Report to the Un Committee on the Rights Of Persons with Disabilities** - Subject: Situation of the Right to Accessibility (Article 9), Liberty and Security (Article 14) of Persons with Disabilities in Penitentiary Facilities in Brazil - July 31, 2015. Disponível em <http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/TreatyBodyExternal/TBSearch.aspx>. Acesso em 12/01/2016.
- ONU. Committee on the Rights of Persons with Disabilities. **Concluding observations on the initial report of Brazil** - 29 September 2015. Disponível em <http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/TreatyBodyExternal/TBSearch.aspx>. Acesso em 12/01/2016.
- ONU. Committee on the Rights of Persons with Disabilities. **List Of Issues – Brazil - List of Issues recommended by Brazilian DPOs for the Brazilian State review by the UN Committee on the Rights of Persons with Disabilities**. Disponível em <http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/TreatyBodyExternal/TBSearch.aspx>. Acesso em 12/01/2016.
- ONU. Committee on the Rights of Persons with Disabilities - **1st Joint Submission to the Committee on the Convention on the Rights of Persons with Disabilities: an overview from the Brazilian Civil Society** – July, 2015. Disponível em <http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/TreatyBodyExternal/TBSearch.aspx>. Acesso em 12/01/2016.
- ONU. **Constitución Nacional**. Disponível em <http://www.oas.org/juridico/spanish/par_res3.htm>. Acesso em 12/01/2016.
- PASTORE, José. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: LTr, 2000.
- PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. **Manual de metodologia do trabalho científico: como fazer uma pesquisa de direito comparado**. Aracaju, Evocati, 2009.
- PORTUGAL. Parlamento. **Constituição da República Portuguesa**. Disponível em <<http://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>>. Acesso em 10/01/2016.
- PIOVESAN, Flávia. **Ações afirmativas e combate ao racismo nas Américas**/Organizador, Sales Augusto dos Santos. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade. Brasília, 2005.
- _____. **A proteção dos direitos das pessoas com deficiência no Brasil**. Temas de direitos humanos. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.
- _____. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 14 ed. São Paulo: Saraiva, 2013.
- RAGAZZI, Ivana Aparecida Grizzo. Inclusão social. **A importância do trabalho da pessoa portadora de deficiência**. São Paulo: LTr, 2010.
- REINO UNIDO. The National Archives. **Legislation. Equality Act 2010**. Disponível em <<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>>. Acesso em 18/12/2015.
- REINO UNIDO. Equality and Humans Rights Commission. **Equality Act guidance, codes of practice and technical guidance**. Disponível em



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
ESCOLA SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO

<<http://www.equalityhumanrights.com/legal-and-policy/legislation/equality-act-2010/equality-act-guidance-codes-practice-and-technical-guidance>>. Acesso em 18/12/2015.

RESENDE, Emerson Albuquerque. **O direito fundamental ao trabalho da pessoa com deficiência no Brasil: caminhos para a eficácia social.** / UFS, Aracaju, 2016.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas.** São Paulo: Atlas, 1999.

ROCHA, Carmem Lúcia Antundes. **Ação afirmativa. O conteúdo democrático do princípio da igualdade.** Revista Trimestral de Direito Público, nº 15, 1996.

RODRIGUEZ. Jesus Muyor. **La (con)ciencia del trabajo social en la discapacidad: hacia un modelo de intervención social basado en derechos.** Documentos de Trabajo Social. Disponível em <dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4111301.pdf>. Acesso em 03/02/2015.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional.** 11ª Ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Como chamar as pessoas que têm deficiência?** *Revista da Sociedade Brasileira de Ostromizados*, ano I, n. 1, 1º sem. 2003, p.8-11. [Texto atualizado em 2009]. Disponível em <<http://www.planetaeducacao.com.br/portal/artigo.asp?artigo=1855>>. Acesso em 24/01/2016.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: o paradigma do século 21.** *Revista Inclusão*, ano I, nº 1, Outubro de 2005. São Paulo: Seesp/MEC, 2005. Disponível em <<http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/revistainclusao1.pdf>>. Acesso em 30/01/2015.

SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da. **Termo de ajuste de conduta.** São Paulo: Ltr, 2004.

_____. **Mediação de conflitos.** São Paulo: Ltr, 2013.

_____. Sávio Zainaghi, Domingos; Gonçalves da Silva, Lucas (org.). **Temas de direito do trabalho.** São Paulo: Ltr, 2013.

_____. **Discriminación en las relaciones laborales.** In: Gabriela Mendizabal. (Org.). *Equidad de Género.* 1ed.Mexico: UJED, 2015, v. 1, p. 01-19.

_____. **La protección social para los adultos mayores en Brasil.** In: Gabriela Mendizabal Bermudez. (Org.). *Envejecimiento poblacional y protección social - estudios internacionales.* 1ed.Mexico: Fontamara, 2014, v. II, p. 173-180.

_____. **Evolución histórica del Derecho del Trabajo en Brasil.** In: Martha Elisa Monsalve Cuellar. (Org.). *Orígenes del Derecho Laboral Latinoamericano.* 1ed.Colombia: Porruá, 2014, v. 1, p. 55-88.

_____. **Direito Social do Trabalhador ao Salário Justo.** In: Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva, Lucas Gonçalves da Silva e Domingos Sávio Zainaghi. (Org.). *Temas atuais de Direito do Trabalho e da Seguridade Social - I Congresso Sul Americano de Direito do Trabalho e da Seguridade Social.* 1ed.Sao Paulo: LTr, 2013, v. , p. 33-56.

SILVA, Lucas Gonçalves da. CUNHA, Jânio Pereira da. COUTINHO, Júlia Maia de Meneses.

A separação de poderes sob a perspectivas das elaborações teóricas de Locke e Montesquieu: origens essências e diferenças – elemento de equilíbrio e/ou



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
ESCOLA SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO

pseudoliberalidade? Teoria do poder – Volume II. Coordenador: Filomeno Moraes. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2015.

SOUZA, Jessé. **A invisibilidade da desigualdade brasileira**. Belo Horizonte, Editora UFMG, 2006.

_____. **A ralé brasileira – quem é e como ela vive**. Belo Horizonte, Editora UFMG, 2008.

YRIGOYEN, Jorge Bellina. **Discapacidad, mercado de trabajo y pobreza en argentina**. 2013.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
ESCOLA SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO

ANEXO 1
(INSERIDO PELA SEPLAN/ESMPU)

ESTIMATIVA DE CUSTOS (CONFORME INFORMAÇÕES DO PROJETO)

PROJETO DE PESQUISA

Nome: "O FUNCIONAMENTO DAS AGÊNCIAS DE EMPREGO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E A DISPENSA ILEGAL DE TRABALHADORES DESSE GRUPO VULNERÁVEL: DUAS QUESTÕES RELEVANTES PARA SE GARANTIR O TRABALHO "

Proponente: EMERSON ALBUQUERQUE RESENDE

Situação: CLASSIFICADO PELA CDC

ESTIMATIVA DE CUSTOS
CUSTOS 2017

Descrição do Produto	Valor	Quantidade Prevista	Valor	Observações
Passagem nacional para capacitador (pesquisador)	R\$ 1.320,00	6	R\$ 7.920,00	
Bolsa-Capacitação Membro MPU - Docente (pesquisador)	R\$ 800,00	7,5	R\$ 6.000,00	
Orientador da Pesquisa (recebe como Conteudista, conforme Portaria ESMPU 58/2011) - DOUTOR	R\$ 160,34	15	R\$ 2.405,10	
Pesquisador (recebe como Conteudista, conforme Portaria ESMPU 58/2011) - MESTRE	R\$ 133,62	120	R\$ 16.034,40	Proponente não informou sobre a quantidade de horas do pesquisador. Estimamos 20h por mês, a partir da média das demais pesquisas
			Valor R\$ 2017 32.359,50	

CUSTOS 2018

Descrição do Produto	Valor	Quantidade Prevista	Valor
Passagem nacional para capacitador (pesquisador)	R\$ 1.320,00	6	R\$ 7.920,00
Bolsa-Capacitação Membro MPU - Docente (pesquisador)	R\$ 800,00	7,5	R\$ 6.000,00
Orientador da Pesquisa (recebe como Conteudista, conforme Portaria ESMPU 58/2011) - DOUTOR	R\$ 160,34	15	R\$ 2.405,10
Pesquisador (recebe como Conteudista, conforme Portaria ESMPU 58/2011) - MESTRE	R\$ 133,62	120	R\$ 16.034,40
			Valor R\$ 2018 32.359,50

**VALOR
TOTAL**

R\$ 64.719,00



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
ESCOLA SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO