

**XXV CONGRESSO DO CONPEDI -
CURITIBA**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO II**

EDSON RICARDO SALEME

EDUARDO MILLEO BARACAT

MARIA ROSARIA BARBATO

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN

Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP

Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC

Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:

Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches – UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)

Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF

Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDI

Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC

Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG

Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA

Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

D598

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UNICURITIBA;

Coordenadores: Edson Ricardo Saleme, Eduardo Milleo Baracat, Maria Rosaria Barbato – Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-309-2

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: CIDADANIA E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL: o papel dos atores sociais no Estado Democrático de Direito.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Congressos. 2. Direito do Trabalho. 3. Meio Ambiente do Trabalho. I. Congresso Nacional do CONPEDI (25. : 2016 : Curitiba, PR).

CDU: 34



XXV CONGRESSO DO CONPEDI - CURITIBA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

O GT - Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II do XXV Congresso CONPEDI - CURITIBA - PR envolveu os respectivos membros em profundo e profícuo debate em torno de temas de alta relevância social, como só acontece no espaço acadêmico.

Os temas, selecionados a partir dos trabalhos aprovados, se concentraram em dois grandes grupos: a tutela individual do trabalhador e as novas perspectivas do direito sindical.

No primeiro grupo, notou-se especial interesse dos debatedores em torno da tutela jurídica da pessoa humana, sobretudo ante as atuais tentativas de alterações legislativas que buscam a flexibilização de algumas regras trabalhistas. O debate em que se evidenciou maior divergência de opiniões envolveu os trabalhos que tratava da terceirização. Com efeito, ocorreu vivo debate em torno da alteração legislativa encaminhada através do PL 4330/2004 que, se aprovado, autorizaria a terceirização de mão-de-obra relacionada à atividade fim do tomador de serviços. Os pontos de vista divergentes centraram-se, de um lado, na terceirização, enquanto importante instrumento para o desenvolvimento produtivo e criação de empregos e, de outro, como mecanismo que vai intensificar a precariedade do trabalho e a exclusão social.

A propósito, também houve relevante debate acerca dos trabalhos que investigaram a flexibilização das leis trabalhistas principalmente enquanto prática que visa à retirar do trabalhador direitos que lhe permitem auferir os meios necessários à sua subsistência com dignidade. Teceu-se severa crítica ao neoliberalismo e a fragilidade do Estado ante às pressões do mercado. No entanto, houve relevantes argumentos em sentido em contrário, ou seja, de que a rigidez das regras trabalhistas desestimula os investimentos privados e, conseqüentemente, limita a criação de postos de trabalho com prejuízos aos próprios trabalhadores.

Ainda no tocante a tutela da pessoa do trabalhador, observou-se relevante foco em relação à pessoa do trabalhador com deficiência e a necessidade de ações afirmativas que busquem sua inserção no mercado de trabalho. Sob esse enfoque, destacaram-se trabalhos que investigaram a atuação do Ministério Público do Trabalho, enquanto importante ator institucional no combate à discriminação, e o dever da empresa de reabilitar e requalificar trabalhadores com deficiência em razão de acidente de trabalho.

No âmbito do combate à discriminação do trabalhador, houve interessante debate sobre o trabalho que pesquisou a questão da idade do indivíduo como fator de discriminação. O autor fez paralelo entre o sistema aplicado no âmbito nacional e aquele aplicável na Justiça europeia. Trouxe casos marcantes que evidenciam a discriminação brasileira de pessoas pertencentes à faixa etária mais avançada.

Também no tocante à discriminação, apresentou-se trabalho sobre a discriminação de pessoa nas relações de trabalho em virtude da coleta de dados sensíveis. A discussão girou em torno de dados que o empregador obtém do empregado e com eles gerar indesejadas discriminações.

A discriminação dos trabalhadores europeus migrantes na União Europeia foi foco de instigante discussão. As autoras evidenciaram detalhes das dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores que buscam novas oportunidades laborais naquele continente, sem o feedback esperado por seu esforço de integração. Sugeriram formas de reinserção deles na nova realidade social.

A questão do meio ambiente e sustentabilidade, como fórmula essencial para a época que vivemos, foi, igualmente, tema de trabalho apresentado e discutido.. A autora relatou a importância em se manter um ambiente adequado para o desempenho do trabalho de maneira proveitosa e rentável. Relatou que a Convenção 170 da OIT que determina a indicação, pelo empresário, do tipo de substância química a que está submetido o trabalhador e os possíveis riscos a sua saúde.

A responsabilização civil e a doutrina do punitive damages também gerou importante discussão. A autora propôs o debate sobre novos rumos da responsabilidade do empregador por danos morais no ambiente trabalhista.

O papel do CNJ ao fixar metas de produção das unidades judiciárias, sobretudo em relação a atuação do magistrado foi abordado criticamente, na medida em que impõe uma prática de mercado para o serviço público e a atividade jurisdicional em particular. E a discussão travou-se em torno da compatibilidade entre o cumprimento das metas, a saúde do servidor público – inclusive o magistrado – e a qualidade do serviço público prestado.

As controvérsias acerca do trabalho escravo foi igualmente enfrentado pelo Grupo. Com efeito, ainda são encontrados em determinadas regiões brasileiras pessoas sujeitas à condição análoga à da escravidão. A discussão sobre o tema se impõe visto que a Emenda à

Constituição que alterou o artigo 243 da Constituição Federal deve ser regulamentada de maneira a viabilizar a plena justiça, sem se olvidar dos rurícolas existentes nas propriedades.

No âmbito do direito sindical, as discussões se centraram em torno dos trabalhos que investigaram a liberdade sindical e a democracia. O tema é extremamente atual e enfoca a necessidade de uma dimensão clara, por parte dos indivíduos sindicalizados, em determinadas decisões. Indica que devem estar a par das necessidades econômicas e laboras e estabelecem decisões que possam viabilizar a continuidade das categorias.

Também na seara sindical, abordaram-se as novas perspectivas dos sindicatos como atores sociais, sobretudo diante desta fase de luta pela justiça social. Travou-se discussão no tocante à conexão entre diversas fases históricas da humanidade, tecendo-se análise comparativa do direito brasileiro com o direito italiano.

Não obstante esse avanço legislativo, observa-se a possibilidade de retrocesso em face das conquistas laborais, sobretudo com a possibilidade de terceirização e quarteirização da mão-de-obra, de forma a gerar notável impacto nos direitos até então obtidos. Nesse sentido o GT teve marcante produção e relevantes estudos.

Estima-se boa e atenta leitura aos trabalhos apresentados no Grupo.

Prof.Dr. Edson Ricardo Saleme - UNISANTOS

Prof. Dr. Eduardo Milleo Baracat - UNICURITIBA

Profa. Dra. Maria Rosaria Barbato - UFMG

**ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NO COMBATE À
DISCRIMINAÇÃO DO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA**
**ACTIONS BY THE MINISTRY OF PUBLIC LABOR TO COMBAT DISABILITY
DISCRIMINATION**

Marina Zagonel Xavier da Silva

Resumo

Em razão das diferenças entre os indivíduos, a sociedade, não raras as vezes, vivencia situações de discriminação fruto de heranças preconceituosas. Este cenário também está presente no mercado de trabalho, em especial à pessoa com deficiência. Em que pese determinação legal para a contratação destes empregados, ainda se verifica na realidade laboral a ausência de práticas inclusivas e a predominância de práticas discriminatórias. O presente trabalho busca demonstrar a importância da atuação do Ministério Público do Trabalho, por meio dos instrumentos previstos no ordenamento jurídico, no combate à discriminação do trabalhador com deficiência.

Palavras-chave: Trabalhador com deficiência, Ministério público do trabalho, Discriminação

Abstract/Resumen/Résumé

Given the difference between individuals, society, more often than not, experiences situations of discrimination due to prejudice heritage. This scenario is also present in the work market place, in special by disable workers. Although legal weight is given for the hiring of these workers, it is still noticeable in the hiring process the absence of inclusive policies and the dominance of discriminatory practices. This study aims to demonstrate the importance of action by the Labor Department, by means of instruments laid out by law, on combating discrimination of disabled workers.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Disable workers, Ministry of public labor, Discrimination

1 INTRODUÇÃO

“Empresa deve pagar R\$ 2 milhões por não contratar deficientes, no PA”¹. Esta notícia, publicada em agosto de 2016, vem sendo recorrente nos jornais e noticiários do país e é fruto de heranças culturais de preconceito.

A pessoa com deficiência encontra dificuldades em todas as esferas da sociedade ante a valoração negativa de suas características físicas e/ou psicológicas pela coletividade. Entretanto, mais de 45 milhões de brasileiros apresentam, pelo menos, um tipo de deficiência.

O número de pessoas com deficiência é significativamente elevado, assim como as práticas discriminatórias. Diante deste cenário, faz-se necessário lutar e resguardar pelos direitos destes indivíduos que, por apresentarem particularidades, não são tratados de forma igualitária.

O presente estudo apresentará, inicialmente, uma abordagem conceitual da discriminação, para então analisá-la no viés da pessoa com deficiência. Esta prática também se verifica na esfera do trabalho, pois a pessoa com deficiência, na maioria dos casos, sequer tem a oportunidade de ser recrutada para uma entrevista. Havendo a contratação, a discriminação pode acontecer entre os próprios colegas, ou quando não disponibilizada a estrutura adaptada para desempenharem suas atividades.

Em que pese as mudanças da sociedade, em determinados casos a intervenção do Ministério Público do Trabalho se faz necessária para coibir práticas discriminatórias. Portanto, far-se-á um breve estudo sobre a legitimidade e os instrumentos de atuação do MPT.

Por fim, cumprirá expor casos práticos de atuação do MPT quando configurada discriminação do trabalhador com deficiência, questionando-se, portanto, em que medida o ordenamento jurídico fornece instrumentos para a atuação eficaz do MPT no combate à discriminação do trabalhador com deficiência.

2 DISCRIMINAÇÃO EM LINHAS GERAIS

A sociedade é constituída de pessoas com as mais diversas características e individualidades. Por heranças históricas e culturais a diversidade, muitas vezes, é interpretada por um viés preconceituoso e discriminatório.

¹ Notícia publicada em 11/08/2016 no site <http://g1.globo.com>.

Os termos preconceito e discriminação, em que pese apresentem relação entre si, não são sinônimos. Discriminar pressupõe o pré-julgamento de particularidades extrínsecas ou intrínsecas de um indivíduo ou grupo de pessoas que, em sua maioria, faz alusão a relações sociais e práticas culturais.

O preconceito, por sua vez, se manifesta pela generalização e pela ênfase negativa em qualidades. “Uma atitude preconceituosa é desprovida de racionalidade, tolerância e compreensão, e impede a formação de juízos próprios, porque decorre da falta de informações; causa efeitos perante a sociedade, pois os seres humanos que convivem nela não vivem sozinhos” (MARQUES, 2002 p. 179).

Para Maurício Godinho Delgado (2000, p. 97) a discriminação tem como causa o próprio preconceito, ou seja, “um juízo sedimentado desqualificador de uma pessoa em virtude de sua característica, determinada externamente, e identificadora de um grupo ou segmento mais amplo de indivíduos (cor, raça, sexo, nacionalidade, riqueza, etc.).”

Este julgamento antecipado afasta o ser humano de sua racionalidade, uma vez que se permite criar conceitos desprezíveis sobre outros indivíduos sem qualquer análise objetiva e questionamentos. A discriminação, por sua vez, está intimamente ligada ao conceito de preconceito, pois se caracteriza como sua exteriorização.

Antes de adentrar ao conceito de discriminação, algumas considerações se fazem necessárias sobre o princípio da igualdade. Ainda que se tratem de conceitos opostos, ligam-se entre si não apenas por se relacionarem ao indivíduo ou grupo de pessoas, mas por terem relação direta com o princípio da dignidade humana.

O fato de ser considerada como um valor irrevogável, pertencente ao homem em sua essência, faz com que a dignidade esteja posicionada em um lugar de destaque nas esferas do conhecimento e, por esta razão, é evidente que deve ser incansavelmente reconhecida e protegida.

A utilização do conceito de dignidade nos textos legais deriva do surgimento de um novo Estado de Direito que luta em favor da democracia, a qual induz o reconhecimento de igual dignidade a todos os indivíduos no convívio coletivo (GUERRA FILHO, 2005, p. 27).

Sendo a dignidade inerente aos seres humanos, não se chega a outra conclusão senão a de que, perante o direito, todos são iguais. Entretanto, ensina Cristina Paranhos Olmos (2008, p. 50) que “ao contrário do que o entendimento superficial nos proporciona, a igualdade não consiste em tratar todos de forma igual, e sim de avaliar as desigualdades entre as pessoas e, de acordo com elas, tratá-las de forma igualitária”.

Historicamente², o reconhecimento pelo ordenamento jurídico da igualdade, em um primeiro momento, se deu na concepção formal do termo, ou seja, aplicação igual de direitos e deveres a todos os indivíduos. Cabia ao Estado, portanto, agir sem aplicar distinções de qualquer natureza.

A Constituição de 1988, em seu art. 5º, caput, reafirmou e definiu de forma clara o conceito de igualdade formal, tendo em vista dispor que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza [...]”.

Em que pese a objetividade da definição, esta teve papel considerável para a formação do conceito de igualdade que hoje se aplica. A igualdade material afasta-se da aplicação direta do texto legal e abrange a observância de fatores subjetivos, de cunho social e, até mesmo, individual.

O tratamento diferenciado perante a lei deve levar em conta fatores reais e de relevância, a fim de aproximar as desigualdades. “Não somos iguais, mas igualmente humanos; devemos contornar nossas desigualdades para que não sejam criados mundos desiguais, com oportunidades diferentes em razão de motivo que não justifique a situação excepcional” (OLMOS, 2008, p. 51).

Para Alice Monteiro de Barros (1995, p. 130), a forma mais significativa e simbólica do princípio da igualdade é a não discriminação. Entretanto, não é este o cenário encontrado nas sociedades, justificando-se a tipificação nacional e internacional da discriminação.

Em linhas gerais, o verbo discriminar está relacionado ao ato de excluir ou distinguir. Porém, mais além do que o conceito semântico, tendo em vista a importância do tema, a Organização Internacional do Trabalho, no art. 1º da Convenção 111 de 1958, definiu discriminação como “toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”.

Do conceito apresentado pela OIT é possível perceber a íntima ligação entre preconceito e discriminação, pois o pré-julgamento e a ênfase negativa em qualidades de um determinado indivíduo por suas particularidades resulta na sua exclusão perante a coletividade.

A discriminação pode se exteriorizar nas mais diversas situações do cotidiano e é considerada como um fator social, o qual sofre interferência temporal e cultural. Em âmbito

² Cita-se como exemplos de positivação da igualdade a Declaração de Direitos da Virgínia, proclamada pelos Estados Unidos em 1776, a qual dispõe em seu art. 1º que “todos os homens nascem igualmente livres e independentes [...]”. No mesmo período histórico, tem-se a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, fruto da Revolução Francesa de 1789, dispondo no art. 1º que “os homens nascem e são livres e iguais em direitos.”.

nacional o legislador também tipificou as práticas discriminatórias, sendo expressamente vedada no art. 3º, inciso IV da Constituição Federal³.

Conforme demonstrado, a discriminação se caracteriza pela exteriorização do preconceito e pode estar presente nas mais diversas situações ou em razão de características pessoais de um indivíduo ou grupo de pessoas.

Não raros são os exemplos de práticas discriminatórias. Discriminam-se mulheres, pelo simples fato de serem mulheres. Discriminam-se negros, pela cor da pele. Discriminam-se idosos, em razão da faixa etária. Discriminam-se católicos, evangélicos e religiosos, apenas por seu credo. Discriminam-se estrangeiros por sua cultura. Discriminam-se pessoas com deficiência.

Práticas discriminatórias, ainda que expressamente vedadas, são comuns no dia a dia de uma sociedade e, aos poucos, vêm sendo coibidas. Entretanto, as mudanças chegam em passos lentos e o que se verifica, ainda, é o tratamento discriminatório à minorias, seja na esfera do convívio social, seja no ambiente de trabalho.

3 TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA – DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Tendo em vista o foco principal do presente estudo – trabalhador com deficiência – limitar-se-á o estudo às práticas discriminatórias sofridas por este grupo de indivíduos no mercado de trabalho.

Superados os conceitos ora apresentados, não menos importante se faz necessária a conceituação, ainda que breve, de quem seria a pessoa com deficiência no âmbito do direito do trabalho.

O primeiro conceito de grande relevância foi consignado pela OIT em 1955, na Resolução nº 99. Esta concepção foi adequada e repetida nas positivamente seguintes, dentre elas a Convenção 159 de 1983, ratificada pelo Brasil em 1989, segundo a qual pessoas deficientes são “todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada”.

3 Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I - construir uma sociedade livre, justa e solidária; II - garantir o desenvolvimento nacional; III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

O termo “pessoa deficiente” foi substituído no Brasil em 1999, através do Decreto nº 3.289, o qual regulamentou a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e conceituou deficiência como “toda 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”.

Com a promulgação da Lei 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), conceitua-se “pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas”.

A necessidade de conceituação e de positivação de direitos às pessoas com deficiência liga-se diretamente à discriminação sofrida por este grupo de indivíduos em razão de suas desigualdades, prevalecendo a ideia de igualdade material.

Segundo dados obtidos pelo Censo de 2010, 23,9% da população brasileira apresentam algum tipo de deficiência, sendo a visual com maior número. Deste percentual, apenas 6,7% têm o ensino superior completo e 61,1% sequer possuem ensino fundamental.

Os níveis de instrução, somados à discriminação, refletem nos índices constatados no mercado de trabalho. De 44.073.377 pessoas entrevistadas com pelo menos uma deficiência, 23,7 milhões não tinham ocupação. Estes dados chocam-se com o conceito de igualdade formal, se fazendo necessário o tratamento desigual para equiparar as desigualdades.

Visando resguardar os direitos constitucionais da pessoa com deficiência, dentre eles o direito a um emprego digno, o legislador, por meio da Lei 8.213 de 1991, determinou no art. 93 que “a empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas [...]”.

Conforme se observa dos breves dados apresentados do Censo de 2010, a pessoa com deficiência, além das dificuldades de convívio na sociedade, enfrenta barreiras discriminatórias na educação que, por consequência, trarão reflexos na esfera profissional ante a ausência de qualificação e preparo técnico apropriados.

A reserva de vagas por meio da lei de cotas, ainda que insira a pessoa com deficiência no mercado de trabalho, não assegura o direito a um emprego digno. O não cumprimento do dispositivo legal pelas empresas é passível de multa por órgãos fiscalizadores, o que acaba por ocasionar a contratação em caráter objetivo, ou seja, apenas com intuito de cumprir os números previstos em lei.

A contratação do trabalhador nestes moldes acaba por inseri-lo em ambientes sem qualquer adaptação e com colegas sem preparo para conviver com as diferenças. Visando resguardar a dignidade deste empregado, evitar e coibir práticas discriminatórias, não raras às vezes se faz necessária a intervenção do Ministério Público do Trabalho, por meio de instrumentos extra e judiciais.

4 MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Em uma análise histórica a respeito do Ministério Público, contata-se que, sutilmente, esse órgão, ou seus representantes, estão presentes nos textos constitucionais brasileiros desde 1891. Segundo ensina Paulo Gustavo Gonet Branco (2009, p. 1038), o Ministério Público, com o passar dos anos, teve seu prestígio reconhecido e normatizado, sendo hoje um ente essencial à justiça.

Diferente do que se verifica nas Constituições anteriores, o texto máximo de 1988 insere o Ministério Público em um capítulo específico e, não mais o encaixa em um dos três poderes. O art. 127 da Constituição Federal claramente apresenta as atribuições do referido órgão, “incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis”.

Observa-se que cabe ao Ministério Público, dentre outras atribuições, a defesa dos interesses sociais e individuais indisponíveis, onde se inserem os direitos ao trabalho e o respeito à dignidade da pessoa humana.

Segundo ensina Carlos Henrique Bezerra Leite (2011, p. 163), a divisão do Ministério Público possui caráter administrativo, e não orgânico, uma vez que todos “têm a mesma missão institucional: a defesa da democracia, do ordenamento jurídico e dos interesses sociais e indisponíveis dentro de suas respectivas áreas de atuação”. Portanto, assuntos de competência da justiça do trabalho serão acompanhados pelo Ministério Público do Trabalho, pertencente ao Ministério Público da União.

Em 1943 o texto da CLT dispôs, em seu art. 736, que o MPT seria formado por membros do Poder Executivo, “tendo por função zelar pela exata observância da Constituição Federal, das leis e demais atos emanados dos poderes públicos, na esfera de suas atribuições”.

Com as alterações legislativas seguintes, o Ministério Público deixou de ser enquadrado como órgão integrante do Poder Executivo, passando a ter autonomia. Além das atribuições gerais do órgão, dispostas no caput do art. 127 da Constituição Federal, a Lei Complementar n. 75 de 1993 apresenta, no Capítulo II, preceitos específicos do MPT

relacionados à sua competência e organização. Consoante art. 854 da referida LC, o Ministério Público do Trabalho integra-se de oito órgãos, sendo o início da carreira no cargo de Procurador do Trabalho.

No que diz respeito às atribuições, há de se destacar o dever de fiscalizar e fazer cumprir as leis trabalhistas quando houver interesse público. Neste aspecto, o art. 83 da Lei Complementar 75/93⁴ apresenta treze competências do Ministério Público do Trabalho, dentre elas a de “promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos”

Em linhas gerais é possível perceber que a atuação do Ministério Público do Trabalho está voltada aos interesses coletivos, com enfoque nos direitos sociais constitucionalmente tutelados. Destaca-se, ainda, o fato de que o MPT atua tanto na esfera judicial quanto extrajudicial, por medidas específicas, conforme será demonstrado em tópico seguinte.

Nas hipóteses de atuação judicial, o Ministério Público do Trabalho poderá ser parte de um processo ou, ainda, atuar como fiscal da lei, assim como dispõe o inciso VI do art. 83 da LC 75/93. O referido artigo, em seus incisos I, III, IV, V, VIII e X, traz um rol de situações em que o MPT será o órgão agente, ou seja, autor da ação.

Atuando como *custos legis*, o Ministério Público do Trabalho será o órgão interveniente, responsável por fiscalizar o cumprimento da legislação. Para Bezerra Leite essa condição é verificada nos incisos II, VI, VII, IX, XII e XIII do art. 83 da Lei Complementar n. 75.

⁴ Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho: I - promover as ações que lhe sejam atribuídas pela Constituição Federal e pelas leis trabalhistas; II - manifestar-se em qualquer fase do processo trabalhista, acolhendo solicitação do juiz ou por sua iniciativa, quando entender existente interesse público que justifique a intervenção; III - promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos; IV - propor as ações cabíveis para declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores; V - propor as ações necessárias à defesa dos direitos e interesses dos menores, incapazes e índios, decorrentes das relações de trabalho; VI - recorrer das decisões da Justiça do Trabalho, quando entender necessário, tanto nos processos em que for parte, como naqueles em que officiar como fiscal da lei, bem como pedir revisão dos Enunciados da Súmula de Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho; VII - funcionar nas sessões dos Tribunais Trabalhistas, manifestando-se verbalmente sobre a matéria em debate, sempre que entender necessário, sendo-lhe assegurado o direito de vista dos processos em julgamento, podendo solicitar as requisições e diligências que julgar convenientes; VIII - instaurar instância em caso de greve, quando a defesa da ordem jurídica ou o interesse público assim o exigir; IX - promover ou participar da instrução e conciliação em dissídios decorrentes da paralisação de serviços de qualquer natureza, oficiando obrigatoriamente nos processos, manifestando sua concordância ou discordância, em eventuais acordos firmados antes da homologação, resguardado o direito de recorrer em caso de violação à lei e à Constituição Federal; X - promover mandado de injunção, quando a competência for da Justiça do Trabalho; XI - atuar como árbitro, se assim for solicitado pelas partes, nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho; XII - requerer as diligências que julgar convenientes para o correto andamento dos processos e para a melhor solução das lides trabalhistas; XIII - intervir obrigatoriamente em todos os feitos nos segundo e terceiro graus de jurisdição da Justiça do Trabalho, quando a parte for pessoa jurídica de Direito Público, Estado estrangeiro ou organismo internacional.

Por sua vez, extrajudicialmente, o MPT atuará em âmbito administrativo, cabendo-lhe instaurar inquérito civil e outros procedimentos, visando assegurar direitos sociais dos trabalhadores, bem como requisitar a instauração de procedimentos administrativos, sendo possível acompanhá-los e produzir provas. Há de se destacar que as atribuições gerais do Ministério Público, constantes no Título I da LC n. 75/93 são, igualmente, aplicadas ao Ministério Público do Trabalho.

Deste modo, visando priorizar a proteção dos direitos dos trabalhadores, o Ministério Público do Trabalho criou coordenadorias voltadas a temas específicos, tratando da erradicação do trabalho escravo, degradante e infantil, combate à discriminação e fraudes nas relações de emprego, defesa pela saúde do trabalhador e por um meio ambiente de trabalho sadio e, por fim, combate às irregularidades trabalhistas na Administração Pública (MELO, 2012, p. 23).

A atuação do MPT na esfera laboral da pessoa com deficiência, em parceria com entidades e órgãos parceiros, amplia a atuação do Estado na proteção e efetividade dos direitos sociais constitucionalmente tutelados, bem como busca salvaguardar direitos humanos daqueles submetidos às situações de discriminação.

5 INSTRUMENTOS DE ATUAÇÃO DO MPT

Antes de adentrar ao tema em questão, se faz necessária uma breve introdução conceitual dos interesses tutelados pelo Ministério Público, tendo em vista a menção destes nos dispositivos legais relativos aos seus instrumentos de atuação.

O art. 127 da Constituição, como já apresentado, incumbiu ao Ministério Público a defesa dos direitos individuais indisponíveis e sociais. Estes, segundo José Afonso da Silva (2008, p. 285) “são prestações positivas proporcionadas pelo Estado direta ou indiretamente, enunciadas em normas constitucionais, que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos, direitos que tendem a realizar a igualização de situações sociais desiguais”.

Por sua vez, o art. 129, III da Constituição faz menção a interesses difusos e coletivos. A definição desses direitos, assim como dos individuais homogêneos, citados no art. 6º, d da LC 75/93, encontra-se de forma simplificada no Código de Defesa do Consumidor⁵.

⁵ Art. 81. A defesa dos interesses e direitos dos consumidores e das vítimas poderá ser exercida em juízo individualmente, ou a título coletivo. Parágrafo único. A defesa coletiva será exercida quando se tratar de: I - interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato; II - interesses ou direitos coletivos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base; III - interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum.

O inciso I, do parágrafo único do art. 81 do CDC define direitos difusos como aqueles “transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato”.

Os direitos coletivos (art. 81, II do CDC) são conceituados por Celso Ribeiro Bastos (1997, p. 251) como “interesses afectos a vários sujeitos não considerados individualmente, mas sim por sua qualidade de membro de comunidades menores ou grupos intercalares, situados entre o indivíduo e o Estado”. Por fim, entende-se por direitos individuais homogêneos “os decorrentes de origem comum” (Art. 81, parágrafo único, III do CDC).

Assim como exposto, a atuação do Ministério Público do Trabalho extrajudicialmente na esfera administrativa pode se dar por meio do inquérito civil e do termo de ajuste de conduta (TAC).

O inquérito civil é um procedimento administrativo, de cunho investigativo e instaurado privativamente pelo Ministério Público, o qual foi regulamentado por meio da Resolução n. 69, de 12 de dezembro de 2007. Para Luciana Aparecida Lotto (2008, p. 82), “poderá ser suscitado por meio de denúncia formulada por qualquer pessoa ou instaurado de ofício por qualquer dos integrantes da Instituição, em decorrência de notícias da imprensa escrita ou falada ou por qualquer outra fonte”.

Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite (2011, p. 193), após a formação do conjunto probatório caberá ao MPT analisar a possibilidade, ou não, de lesão a interesses difusos, coletivos ou individuais homogêneos.

Em se entendendo que há perigo aos interesses do trabalhador, poderá o MPT instaurar, em âmbito judicial, ação civil pública ou, ainda em âmbito extrajudicial, formalizar Termo de Ajuste de Conduta (TAC).

Diferentemente do inquérito civil, o termo de ajuste de conduta poderá ser formalizado por qualquer órgão que tenha competência para propor ação civil pública, nos termos do art. 5º, §6º da Lei 7.347 de 1985.

Entretanto, nos casos em que o Ministério Público do Trabalho, por meio de investigação constituída em inquérito civil, constata lesão ou perigo a interesses dos trabalhadores, poderá, antes da proposição da ação civil pública, compor extrajudicialmente uma solução ao litígio constante no IC, formalizando um termo de ajuste de conduta com o inquerido.

O Ministério Público do Trabalho, por meio do TAC, determinará obrigações de fazer ou não fazer ao inquerido, com intuito de corrigir as ilegalidades constatadas no curso da investigação do inquérito civil, bem como reparar eventual dano já causado.

Nos casos de discriminação de trabalhadores com deficiência, por exemplos, não raras as vezes o empregador assume o compromisso de qualificar os demais empregados quanto a necessidade de inclusão daquele trabalhador.

No próprio termo de ajuste de conduta firmado junto ao MPT são estipuladas detalhadamente as obrigações a serem respeitadas pelo empregador, assim como as penalidades em caso de inobservância.

Entretanto, não se alcançando o resultado pretendido, caberá ao Ministério Público do Trabalho agir na esfera judicial em prol dos interesses metaindividuais dos trabalhadores, por meio de ação civil pública ou coletiva.

Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite (2008, p. 97), a ação civil pública passou a ser considerada pela Constituição de 1988 uma garantia fundamental de acesso à justiça, estendendo seu objeto à tutela do patrimônio público e social, e dos direitos difusos e coletivos, sendo de legitimidade do Ministério Público, nos termos do art. 129, III.

Nos casos discriminação do trabalhador com deficiência, especificamente, buscará o Ministério Público tanto a tutela dos direitos constitucionalmente assegurados dos trabalhadores, quanto a reparação pelos danos morais e materiais causados. A ação civil pública, segundo disposto no art. 3º da Lei 7.347, aplicável à situação, “poderá ter por objeto a condenação em dinheiro ou o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer”.

Assim como exposto em tópico próprio, verifica-se que a discriminação não apenas afronta a direitos individuais dos trabalhadores, mas também, e não menos importante, ofensa a interesses difusos relacionados à toda a coletividade, pois se desrespeita, claramente, o princípio da dignidade humana, estendendo o prejuízo para o todo.

Busca-se, por meio da ação civil pública, punir os responsáveis pelo desrespeito dos interesses metaindividuais, bem como impedir que a prática se repita, em caráter preventivo. Nas hipóteses em que se verifica dano causado por conduta culposa ou dolosa, caberá, ainda, pedido de indenização por danos morais coletivos.

Outro instrumento de atuação do Ministério Público do Trabalho em âmbito judicial é a ação civil coletiva. Diferente da ação civil pública, a ACC é uma medida infraconstitucional, instituída por meio do Código de Defesa do Consumidor, art. 91.

Através desta ação, busca-se reparar, em nome próprio ou da vítima, danos individualmente sofridos, ou seja, tutelar direitos individuais homogêneos. A propositura da

ação civil coletiva depende do objeto-fim da demanda. Isto, pois neste caso, a reparação tem um titular identificado, o que não ocorre na ação civil pública.

Ainda que a Constituição nada disponha sobre a legitimidade da Justiça do Trabalho para julgar ações civis coletivas, a tutela de interesses individuais homogêneos poderá ser feita, também, através de ação civil pública, em respeito à prioridade na proteção dos trabalhadores e seus direitos.

Há de se destacar que cabe ao Ministério Público do Trabalho resguardar valores difusos da sociedade, bem como assegurar a proteção dos interesses individuais dos trabalhadores submetidos a tratamentos desproporcionais e discriminatórios, valendo-se das medidas a que possui legitimidade.

A propositura da ação civil coletiva, em conjunto com as demais medidas, amplia o combate à práticas discriminatórias, bem como auxilia em caráter punitivo e preventivo.

6 CASOS PRÁTICOS DE ATUAÇÃO DO MPT

Assim como demonstrado, o trabalhador com deficiência sobre discriminação por sua desigualdade, e ela se faz presente, não raros os casos, em todos os estágios da relação de trabalho, a se iniciar pela contratação.

O cumprimento das cotas, quando visto pelo empregador como mera imposição legal, acaba por criar um meio ambiente de trabalho hostil e sem qualquer adaptação, fazendo com que a ação afirmativa do legislador deixe de cumprir seu papel social para representar apenas a observância dos números de contratação.

Neste cenário, justifica-se a atuação do Ministério Público do Trabalho, por meio dos instrumentos apresentados em tópico específico, como órgão de defesa dos direitos destes trabalhadores.

A discriminação está presente desde o momento da contratação. A lei de cotas não determina o percentual de tipos de deficiência que o empregador deve contratar, o que faz com que muitas empresas optem apenas por deficiências leves. Através de denúncias, cabe ao MPT investigar estes casos e, sendo constatados, poderá firmar, extrajudicialmente, termos de ajuste de conduta com estes empregadores.

Outra situação comum aos trabalhadores com deficiência é a discriminação já no ambiente de trabalho, perante colegas e supervisores. A contratação meramente formal, ou seja, com intuito único ao preenchimento das cotas, não prepara os demais empregados da empresa para a inclusão do empregado com deficiência.

Diversas são as obrigações que podem constar em um TAC, desde que respeitados e resguardados os direitos dos trabalhadores com deficiência. O MPT do Rio Grande do Sul, por exemplo, firmou com o portal Terra um ajuste determinando a criação de um site voltado à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho – Portal Terra da Diversidade⁶.

Ainda, o MPT São Paulo firmou termo de ajuste de conduta com a empresa Viação Cometa S.A para a contratação de 97 empregados com deficiência ou reabilitados em até um ano. O não cumprimento, além do pagamento de multa, implica no ajuizamento de medida judicial cabível⁷.

Em maio de 2012, em Uberlândia, o Ministério Público do Trabalho pactuou um acordo com um grupo empresarial prevendo a qualificação profissional de mais de 700 trabalhadores com deficiência. Através deste TAC as empresas se comprometeram a investir mensalmente em cursos voltados à capacitação para posterior contratação⁸.

Todavia, constatado o descumprimento dos termos de ajuste de conduta firmados entre o Ministério Público do Trabalho e os empregadores, parte-se para a atuação em âmbito judicial por meio de ação civil pública, ação coletiva e acordos.

Após a interposição de duas ações civis públicas pelo MPT da Bahia em 2014, a Justiça do Trabalho determinou que uma empresa que presta serviços à Petrobrás cumprisse as cotas legais, em até um ano, além de condenar o empregador ao pagamento de dano moral coletivo no importe de R\$ 120.000,00⁹.

Em fevereiro de 2016 o MPT da 10ª Região apresentou ação civil pública requerendo o cumprimento das cotas pela Caixa Econômica Federal, que do percentual de 5% previsto em lei apenas contratou 1,42%¹⁰. Estas medidas vêm se tornando comuns na Justiça do Trabalho, ante o desrespeito, por parte das empresas, do disposto no art. 93 da Lei 8.213/91.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme se depreende do presente estudo, em razão do preconceito as práticas discriminatórias à pessoa com deficiência são uma realidade. A sociedade, em que pese tamanhos avanços, não está preparada para conviver com as diversidades dos indivíduos que a compõem.

⁶ Notícia publicada em 27/04/2011, em <http://portal.mpt.mp.br>

⁷ Notícia publicada em 29/08/2011, em <http://portal.mpt.mp.br>

⁸ Notícia publicada em 24/05/2012, em <http://portal.mpt.mp.br>

⁹ Notícia publicada em 08/05/2014, em <http://portal.mpt.mp.br>

¹⁰ Notícia publicada em 12/02/2016, em www.apcefsp.org.br

A Constituição Federal é clara ao colocar o princípio da igualdade como um de seus pilares, o qual deve ser estendido a todas as esferas e a todas as pessoas, independentemente de suas desigualdades.

A busca pela igualdade em sentido material deixa de lado a aplicação objetiva e restrita do texto legal para aplicá-lo com base em elementos subjetivos, observando características de cunho social e, também, individual.

Em que pese a positivação e a tutela da igualdade, a realidade das pessoas com deficiência, em especial o trabalhador, pauta-se no tratamento diferenciado, voltado à discriminação. Considerando este cenário, a Lei 8.213/91, art. 93, regulamentou a contratação de pessoas com deficiência por empresas com pelo menos 100 empregados.

Esta medida, ainda que possa ser vista como uma forma de discriminação pelo tratamento diferenciado, abre espaços ao trabalhador com deficiência nas empresas que, em na grande maioria dos casos, sequer seria recrutado para uma entrevista.

Ocorre que, mesmo que a positivação de medidas inclusivas, a desigualdade ainda prevalece. Ela se verifica no momento da admissão, no ambiente de trabalho sem adaptação e perante colegas e supervisores, pois a observância dos números previstos no art. 93 da Lei 8.213/91 não significa que o trabalhador será tratado de maneira respeitosa e igualitária.

Por esta razão, se faz necessária a intervenção de órgãos como o Ministério Público do Trabalho para resguardar direitos destes trabalhadores. Para tanto, o ordenamento jurídico fornece instrumentos capazes de coibir práticas discriminatórias extra e judicialmente, sendo necessária a atuação conjunta do MPT e do empregador para atingir o fim pleiteado.

Através de Termos de Ajustes de Conduta o MPT pode propor ao empregador, que discrimina ou descumpre as cotas, medidas com caráter educativo, inclusivo e social. O acordo não necessariamente deve determinar o cumprimento de forma restritiva da lei, cabendo uma análise casuística de cada situação para melhor preservar o direito do trabalhador com deficiência.

Entretanto, na hipótese de descumprimento da medida extrajudicial pela empresa, cabe ao MPT resguardar os direitos ofendidos em âmbito judicial, por meio de ações civis públicas ou ações coletivas. São muitas as decisões judiciais visando o cumprimento de TAC firmado com pedido de indenização por dano moral coletivo, uma vez que o desrespeito e a discriminação saem da esfera individual e atingem a coletividade como um todo.

A passos lentos, a sociedade, incluindo as empresas, estão se conscientizando que a presença de diferenças em uma pessoa não faz dela alguém desigual, mas sim alguém com os

mesmos direitos e deveres de qualquer indivíduo, que devem ser protegidos e preservados, ainda que por meio de medidas judiciais.

8 REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Saraiva, 1997.

BRANCO, Paulo Gustavo Gonet; MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2009.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 out. 1988. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 11 maio 2016.

BRASIL. Lei complementar n. 75, de 20 maio 1993. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em: 01 set. 2016.

BRASIL. Consolidação das leis do trabalho, de 1º maio 1993. Art. 736. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 31 ago. 2016.

BRASIL. Lei n. 7.347, de 24 de julho de 1985. Disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio-ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7347orig.htm>. Acesso em: 05 set. 2016.

BRASIL. Lei n. 7.348.078, de 11 de setembro de 1990. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7347orig.htm>. Acesso em: 05 set. 2016.

BRASIL. Decreto n. 62.150, de 19 de janeiro de 1968. Promulga a Convenção n. 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em: 01 set. 2016.

BRASIL. Decreto n. 129, de 22 de maio de 1991. Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em: 01 set. 2016.

BRASIL. Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.

Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em: 01 set. 2016.

BRASIL. Lei n. 13.146, de 06 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7347orig.htm>. Acesso em: 05 set. 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. Proteções contra discriminação na relação de emprego. In: VIANA, Márcio Tulio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (Orgs.). **Discriminação**. São Paulo: LTr, 2000.

Empresa deve pagar R\$ 2 milhões por não contratar deficientes, no PA. **G1**. Pará, 11 ago. 2016. Disponível em: <<http://g1.globo.com/pa/para/noticia/2016/08/empresa-deve-pagar-r-2-milhoes-por-nao-contratar-deficientes-no-pa.html>>. Acesso em: 19 set. 2016.

Empresas são condenadas a contratar pessoas com deficiência. **MPT Notícias**. Salvador, 08 maio 2014. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/noticias-antigas/2014/maio>. Acesso em: 19 set. 2016.

GUERRA FILHO, Willis Santiago apud GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. **Direito do Trabalho, dignidade da pessoa humana no contexto da globalização econômica**. São Paulo: LTr 2005.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2011

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Ação civil pública**. São Paulo: LTr, 2008.

LOTTO, Luciana Aparecida. **Ação civil pública trabalhista contra o trabalho escravo no Brasil**. São Paulo: LTr, 2008.

MARQUES, Christiani. **O contrato de trabalho e a discriminação estética**. São Paulo: LTr, 2002.

MELO, Luís Antônio Camargo de. Uma visão do ministério público do trabalho. In: SANTOS, Élisson Miessa dos; CORREIA, Henrique (Orgs.). **Estudos aprofundados MPT**. Bahia: JusPodivm, 2012.

MPT vai à Justiça para obrigar cota para portadores de deficiência. **APCEF/SP**. São Paulo, 12 fev. 2016. Disponível em: <<http://www.apcefsp.org.br/portal/sp/informacoes/noticias-da-apcef/mpt-vai-a-justica-para-obrigar-cota-para-portadores-de-deficiencia.html>>. Acesso em: 19 set. 2016.

OLMOS, Cristina Paranhos. **Discriminação na relação de emprego e proteção contra a dispensa discriminatória**. São Paulo: LTr, 2008.

Portal Terra cumpre acordo com MPT e lança página para pessoas com deficiência. **MPT Notícias**. Porto Alegre, 27 abr. 2011. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/noticias-antigas/2011/abril>. Acesso em: 19 set. 2016.

Qualificar para contratar é proposta de um acordo fechado entre o MPT e o Grupo Algar. **MPT Notícias**. Uberlândia, 24 maio 2012. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/noticias-antigas/2012/maio>. Acesso em: 19 set. 2016.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. São Paulo: Malheiros, 2008.

Viação Cometa contrata 97 pessoas com deficiência. **MPT Notícias**. Brasília, 29 ago. 2011. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/noticias-antigas/2011/agosto>. Acesso em: 19 set. 2016.