

DA POSSIBILIDADE DE INSERÇÃO DAS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA NOS QUADROS DAS EMPRESAS DE VIGILÂNCIA PATRIMONIAL E DE TRANSPORTE DE VALORES

Rita de Cássia Tenório Mendonça

*Assessora do Procurador-Chefe da Procuradoria Regional do Trabalho da 19ª Região/AL
Integrante do Núcleo de Combate a Desigualdade na Oportunidade de Trabalho em Alagoas*

Rua Pedro Américo, 1350, Edf. Relanche, apto 901-A, Poço - Maceió/AL

Fone (0XX82) 325-6666/327-9866 e Fax (0XX82) 325-2268

Email: assesso@prt19.mpt.gov.br/rita_pessoa@uol.com.br

Maio/2003

“Nas seções das indústrias há postos para todos, e se a indústria estiver devidamente organizada, haverá nela mais lugares para cegos, do que cegos para lugares. O mesmo se pode dizer em relação aos outros deficientes físicos (...) se o trabalho fosse convenientemente dividido, não faltaria lugar onde homens fisicamente incapacitados pudessem desempenhar perfeitamente um serviço e receber, por conseguinte, um salário completo. Economicamente, fazer dos fisicamente incapacitados um peso para a humanidade é o maior despautério, como também ensiná-los a fazer cestos ou qualquer outro mister pouco rendoso, com o fim de preveni-los contra o desânimo.”(texto de Henry Ford, de 1925, transcrito por Tereza Costa d’Amaral em publicação no jornal o Globo, 03/09/99).

1.0. INTRODUÇÃO

Há muito remonta a preocupação social com a “suposta invalidez” das pessoas portadoras de deficiência, bem como com a possibilidade de sua automanutenção. Entretanto, lenta, pausada e repleta de interpelações vem sendo a efetiva inserção dessas pessoas especiais no mercado de trabalho. Mas não por falta de normas, visto que o Brasil – onde segundo a ONU, 10% (dez por cento) da população é portadora de algum tipo de deficiência – é o país detentor da legislação mais completa da Íbero-América, na área de apoio às essas pessoas especiais.

Nossa legislação, como não poderia deixar de ser, inclina-se no sentido de preparar as pessoas portadoras de deficiência – PPD’s para o mercado de trabalho, permitindo-lhes a inserção no grupo das pessoas economicamente ativas. Destacam-se em nossa Constituição, dispositivos cujo sentido é garantir as PPD’s o direito a um convívio social equilibrado, o direito social ao trabalho, bem como proibição de qualquer tipo de discriminação, ainda que no tocante a salários e critérios de admissão. Diversas leis esparsas também dispõem a respeito dos seus direitos, inclusive disciplinando sua inserção no mercado laboral e punido com rigor o preconceito por motivos derivados dos defeitos que lhe acometem.

Bem antes do desemprego proveniente das crises econômicas, o direito ao trabalho já era negado à grande maioria dessas pessoas especiais, por preconceito, ignorância e discriminação. É de se evidenciar que essa exclusão se principia nas instituições de ensino, que em nosso país, com raríssimas exceções, mantêm suas portas fechadas para as PPD’s, não de forma direta, mas à medida que não permite nem incentiva a criação de ambiente e métodos de

ensino que favoreçam sua presença e permitam sua conseqüente participação no meio educacional. Daí uma das maiores dificuldades para a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho: a baixa ou nenhuma qualificação profissional. Em virtude disso, é desarrazoado o número de pessoas especiais (cegos, surdos, deficientes congênitos, deficientes mentais, acidentados reabilitados, etc.) a busca de uma oportunidade de trabalho para sua própria manutenção e de seus familiares, sem que se lhes abram as portas do mercado de trabalho.

Procurando auto-afirmação e aceitação social, muitas vezes as PPD's contentam-se até mesmo com postos de trabalho aquém de suas capacidades físicas, intelectuais e formação profissional, pelo simples fato de ao trabalhar se sentirem produtivas, úteis, independentes e inseridas no convívio social. *Nega-se emprego a muitas pessoas portadoras de deficiência, ou somente se dá a elas empregos subalternos e mal remunerados. E isso ainda acontece, embora já se tenha demonstrado que, com um trabalho adequado de valorização, treinamento e colocação, a maior parte das PPD's pode realizar uma ampla gama de tarefas de acordo com as normas em vigor. Em períodos de desemprego e de crise econômica, as PPD's costumam ser as primeiras a serem despedidas e as últimas a serem contratadas. Em alguns países industrializados que sentem os efeitos da recessão econômica, a taxa de desemprego entre as PPD's que procuram trabalho é o dobro da taxa que ocorre entre os não deficientes.* (NASCIMENTO: 1992, p. 15).

Em diversos países, têm-se implantado vários programas e se tomado medidas visando a criação de empregos para as PPD's. Entre essas medidas estão: oficinas protegidas de produção, oficinas terapêuticas, contratação preferencial ou seletiva, sistema de quotas, subvenções aos empregadores que oferecem formação profissional e em seguida contratam trabalhadores deficientes, sociedades cooperativas regulares para a promoção do trabalho autônomo das pessoas portadoras de deficiência etc. No entanto, o número real de trabalhadores portadores de deficiência empregados em estabelecimentos comuns ou especiais, está muito aquém daquele correspondente ao número das que são capazes de trabalhar. É necessário que seja dada oportunidade para que essas pessoas possam participar da construção da sociedade, em vez de se eternizarem como beneficiários de políticas assistencialistas e da Previdência Social, o que lhes ofende a dignidade e arremessa fora suas forças de trabalho, tão sólidas e produtivas quanto as de qualquer outra pessoa.

Ressalte-se que através de uma aplicação mais ampla dos princípios ergonômicos é possível a adaptação, a um custo reduzido, do local de trabalho, das ferramentas, do maquinário e do material, ajudando a aumentar as oportunidades de emprego para as PPD's. Em outros casos, sequer isso é necessário, eis que essas pessoas se superam e desenvolvem formas diferenciadas de exercerem suas funções, sem necessidade alguma de modificação do posto de trabalho e sem que haja constatação de queda na produção.

A situação das PPD's, quanto à falta de oportunidades de trabalho, torna-se ainda mais grave, quando associada à pobreza. É que nessa classe social menos favorecida, onde praticamente não existem pessoas qualificadas para o mercado de trabalho, as PPD's se vêem forçadas à mendicância ou a inatividade, eis que como mão-de-obra barata e desqualificada - sempre acabam preteridas em benefício das pessoas consideradas "normais".

Com frequência são excluídas de uma vida social e cultural. É comum que não lhes seja dado o direito a travar relações sociais normais, o que lhes causa sérios problemas psicológicos e abalam sua auto-estima. A grande maioria delas se vê privada das experiências normais ao desenvolvimento humano, como o casamento, o exercício da sexualidade e da individualidade, a paternidade e as atividades de lazer, sem que haja razão plausível para isso.

Demais disso, muitas PPD's são friamente eliminadas da possibilidade de uma participação ativa na sociedade, em razão de obstáculos materiais que, à propósito, já deviam ter sido eliminados por força do que mandamentam os arts. 227, §2º, e 244, da CF/88, art. 2º, V, 'a', da Lei n.º 7.853, de 24/10/89, bem como a Lei n.º 10.098, de 19/12/2000, que trata especificamente da questão, estabelecendo normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das PPD's com mobilidade reduzida, determinando a supressão de barreiras e obstáculos nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios, nos meios de transporte e de comunicação. Nada justifica a existência de portas estreitas, que não permitem a passagem de uma PPD cadeirante; batentes, escadas e desníveis de cômodos que tornam inacessíveis edifícios, salas e veículos de transporte coletivo; telefones, interruptores, comandos de luz e alarmas colocados fora do seu alcance; instalações sanitárias sem suportes e amparos que lhes permitam efetuar suas necessidades fisiológicas sem ajuda de terceiros etc.

Também se vêem excluídas por outros tipos de barreiras, como as da comunicação oral, quando não levamos em conta, por exemplo, as necessidades das pessoas portadores de deficiências auditivas, ou na informação escrita, quando ignoramos as necessidades dos portadores de deficiência visual. Estas barreiras são o resultado da ignorância e da indiferença social. E muitas delas poderiam ser evitadas mediante um planejamento arquitetônico cuidadoso, trabalho educativo e de sensibilização da sociedade.

Embora em muitos países, como no Brasil, já existam leis especiais e tenham sido realizadas campanhas de educação visando a eliminação de tais obstáculos, o problema continua a ser crucial.

Infelizmente, as mesmas pessoas que discriminam, não atentam para o fato de que em razão de diversos fatores, muitos deles, inclusive, alheios a sua vontade, futuramente, podem vir a portar algum tipo de deficiência, que poderá lhes tornar igualmente vítimas dessa odiosa conduta de exclusão. Não é somente o fato de termos nascidos saudáveis e "perfeitos" que já podemos nos considerar "a salvo" de virmos a portar algum tipo de deficiência. Se não nos propomos a vencer nossos preconceitos por outros motivos, pelo menos por prudência e prevenção, em razão de não ser possível prever o que nos acontecerá no dia de amanhã, é necessário que nos esforcemos para superar esses sentimentos tão pouco generosos!

2.0.OS DADOS ESTATÍSTICOS, AS CAUSAS DO CRESCENTE NÚMERO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA E ALGUNS MOTIVOS PARA A EXISTÊNCIA DA DISCRIMINAÇÃO

No mundo moderno há um número expressivo de pessoas portadoras de deficiência. Segundo Nascimento (1992), a cifra estimada é de que são 500 milhões de PPD's em todo o mundo, o que se vê confirmado pelos resultados de pesquisas referentes a diversos segmentos da população e pela observação de peritos. Na maioria dos países, pelo menos uma em cada dez pessoas tem uma deficiência física, mental ou sensorial e a presença dessa deficiência repercute de forma negativa em pelo menos 25% de toda a população. Estima-se que no mínimo 350 milhões de pessoas deficientes vivam em zonas que não dispõem dos serviços necessários para ajudá-las a superar as suas limitações. No Brasil, o Censo 2000 assentou que 14,5% da população é portadora de algum tipo de deficiência, o que corresponde a 24,5 milhões de pessoas (mais precisamente, 24.537.984 PPD's). Das quais 15,14 milhões têm idade e condições de integrarem o mercado formal do trabalho. Esses dados também foram divulgados na carta de propostas para o Governo Lula, documento elaborado pela Setorial Nacional de Petistas Portadores de Deficiência, encaminhado ao Presidente da República em 20/03/2003.

Existe um ciclo vicioso entre a deficiência, pobreza e marginalização. Em razão disso, inevitavelmente, nas últimas décadas cresceu o número de pessoas portadoras de deficiência e a sua marginalização social, o que podemos atribuir a diversos fatores, entre os quais figuram: *a) As guerras e suas conseqüências e outras formas de violência e destruição: a fome, a pobreza, as epidemias e os grandes movimentos migratórios; b) a elevada proporção de famílias carentes e com muitos filhos, as habitações superpovoadas e insalubres, a falta de condições de higiene; c) as populações com elevada porcentagem de analfabetismo e falta de informação em matéria de serviços sociais, bem como de medidas sanitárias e educacionais; d) a falta de conhecimentos exatos sobre a deficiência, suas causas, prevenção e tratamento; isso inclui a estigmatização, a discriminação e idéias errôneas sobre a deficiência; e) programas inadequados de assistência e serviços de atendimento básico de saúde; f) obstáculos, como a falta de recursos, as distâncias geográficas e as barreiras sociais, que impedem que muitos interessados se beneficiem dos serviços disponíveis; g) a canalização de recursos para serviços altamente especializados, que são irrelevantes para as necessidades da maioria das pessoas que necessitam desse tipo de ajuda; h) falta absoluta, ou situação precária, da infraestrutura de serviços ligados à assistência social, saneamento, educação, formação e colocação profissionais; i) o baixo nível de prioridade concedido, no contexto do desenvolvimento social e econômico, às atividades relacionadas com a igualdade de oportunidades, a prevenção de deficiências e a sua reabilitação; j) os acidentes na indústria, na agricultura e no trânsito; k) os terremotos e outras catástrofes naturais; l) a poluição do meio ambiente; m) o estado de tensão e outros problemas psico-sociais decorrentes da passagem de uma sociedade tradicional para uma sociedade moderna; n) o uso indevido de medicamentos, o emprego indevido de certas substâncias terapêuticas e o uso ilícito de drogas e estimulantes; o) o tratamento incorreto dos feridos em momentos de catástrofe, o que pode ser causa de deficiências evitáveis; p) a urbanização, o crescimento demográfico e outros fatores indiretos (NASCIMENTO: 1992, pp. 10-11) ; u) deficiência provenientes de moléstia que atingem as pessoas idosas (artrite, AVC, moléstias cardíacas e diminuição elevada da acuidade do ouvido e da visão etc.); v) recessão e desemprego, gerando medidas econômicas de redução de quadro de empregados, cujas jornadas excessivas e a sobrecarga de trabalho aceleram o desgaste físico e mental, bem como promovem a fadiga, favorecendo o aumento do número de acidentes de trabalho; x) a falta de fornecimento,*

por parte do empregador, e a falta de consciência para a utilização, por parte do empregado, de equipamentos de proteção individual, nas atividades laborais, bem como a falta do hábito da utilização de equipamentos de segurança, na atividades domésticas e de lazer (cintos de segurança em automóvel; luvas, aventais, chapéus ou outros instrumentos adequados ao bom desempenho das tarefas domésticas, equipamentos necessários a prática desportiva, mesmo que esporádica etc).

A conscientização quanto à necessidade de se adotar medidas tendentes a eliminar esses fatores vem aumentando de forma significativa, bem como a criação de campanhas de sensibilização e educação do público, a fim de promover uma modificação de atitudes e de comportamento para com as PPD's. Apesar de tudo isso, essas pessoas especiais estão longe de se integrarem satisfatoriamente à sociedade.

3.0. ESCORÇO HISTÓRICO DA LEGISLAÇÃO CORRELATA E OS TRABALHOS DE INSERÇÃO DAS PPD'S NO MERCADO DE TRABALHO

A Carta das Nações Unidas prioriza a paz, a reafirmação da fé nos direitos humanos e às liberdades fundamentais, à dignidade e ao valor da pessoa humana e à promoção da justiça social. A Declaração Universal dos Direitos Humanos reafirma o direito ao casamento, à propriedade, à igualdade de acesso aos serviços públicos, à seguridade social e à realização dos serviços econômicos, sociais e culturais. Estes princípios e direitos, lamentavelmente, foram, e ainda são negados as PPD's.

O ano de 1981 foi proclamado pelas Nações Unidas como o “Ano Internacional das Pessoas Deficientes”. Destaquemos as Resoluções 37/52 e 37/53 da Assembléia Geral da ONU, reunida em 3 de dezembro de 1982, cujos propósitos foram os de promover, respectivamente, o programa de Ação Mundial para Pessoas com Deficiência e a proclamação da Década das Nações Unidas para as Pessoas com Deficiência. No Brasil, como em todo o mundo, após 1981, muitos acontecimentos relacionados as PPD's ocorreram. Alguns assistencialistas outros paternalistas, mas tudo acabou servindo para que os movimentos das pessoas portadoras de deficiências ganhassem novo rumo em suas reivindicações. A década da ONU para as PPD's, oficialmente, acabou, mas a tarefa de realizar tudo o que ainda está por ser feito continuará por muito mais tempo e dependerá da união de esforços, do desprendimento e do idealismo de todas as pessoas envolvidas com a causa da inserção das PPD's.

De acordo com dados divulgados pela OIT – Organização Internacional do Trabalho – em seu Repertório de recomendações práticas sobre a gestão das questões relativas à deficiência no local de trabalho, o desemprego entre as PPD's com idade para trabalhar é extremamente maior do que para as pessoas ditas “normais”, podendo chegar a 80% em alguns países em desenvolvimento. Sensível a essa problemática, o Brasil, como no resto do mundo, ante o crescente desemprego, com conseqüências mais graves ainda, quando se trata de pessoas portadoras de deficiência ou as reabilitadas, que via de regra necessitam de condições especiais para o desempenho satisfatório de suas funções, cuidou, através de lei, de estabelecer “reserva de mercado” em benefício dessas pessoas, consignando, de modo inarredável, no art. 93, da Lei n.º 8.213/91 (Plano de Benefícios da Previdência Social) que:

Art. 93 - A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas na seguinte proporção:

<i>I - até 200 empregados</i>	<i>2%</i>
<i>II - de 201 a 500 empregados</i>	<i>3%</i>
<i>III - de 501 a 1000 empregados</i>	<i>4%</i>
<i>IV - de 1001 em diante</i>	<i>5%</i>

Tal dispositivo, com esta sinalização, em boa hora veio abraçar as pessoas com limitações físicas, mentais ou sensoriais, habilitadas e aptas para o labor, garantindo para as mesmas - como garante o nosso ordenamento jurídico para qualquer cidadão - o direito social ao trabalho (art. 6º, CF/88). Infelizmente, o preceito permaneceu adormecido e apenas a partir de 1999 passamos a perceber as primeiras movimentações no sentido de lhe dar cumprimento efetivo. É que somente ao final de 1999 a questão da inserção das PPD's ficou melhor esclarecida, com a edição do Decreto n.º 3.298, de 20/12/99, que dedicou sua Seção IV para tratar justamente do acesso das PPD's ao mercado de trabalho. Mais especificamente em seu art. 36, o mencionado decreto reiterou o já contido na Lei n.º 8.213/91 e expôs com mais precisão a intenção do legislador, no que respeitava a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de laboral. A partir dessa regulamentação, as instituições interessadas e órgãos públicos responsáveis pela fiscalização do cumprimento da "reserva legal", puderam exercer seus misteres com mais segurança e isentos de indagações, posto que finalmente disciplinada a questão em seus pormenores. Isso repercutiu consideravelmente, sendo expressivo o crescimento dos números de PPD's inseridas no mercado de trabalho a partir daquele ano.

Não se pode negar que esse foi um novo marco nos trabalhos de integração das PPD's, e com isso fora transposta a primeira e mais sólida barreira da discriminação. E muito embora a inserção fosse resultado de obrigatoriedade legal, o contato diuturno com essas pessoas especiais, além de favorecer a quebra de preconceitos, tornou evidente que como em qualquer outra parcela da sociedade, haviam PPD's de todas as espécies, dos mais diversos temperamentos, capacidades e talentos, ou seja, o estigma da incapacidade e ineficiência aderido a essas pessoas era irreal.

Nesta época, diversas unidades da federação criaram núcleos de trabalho, compostos dos mais diversos órgãos e entidades comprometidas com a inserção das PPD's no mercado laboral (Ministério Público do Trabalho, Ministério Público Estadual, Ministério do Trabalho e Emprego, Instituto Nacional da Seguridade Social, Secretarias Estadual e Municipal de Assistência Social, de Educação e da Saúde, SINE, entidades do sistema "S", associações representativas das pessoas portadoras de deficiência etc.).

Nesse particular, é de se salientar a atuação do Ministério Público do Trabalho, através de sua Coordenadoria de Defesa dos Direitos Sociais Indisponíveis Decorrentes da Relação de Trabalho – CODIN, tanto na fiscalização do cumprimento da reserva legal, quanto nos trabalhos de sensibilização do empresariado, para a relevância da contratação das PPD's.

Recentemente, inclusive, fora criada em sua estrutura uma Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho – COORDIGUALDADE, mais precisamente em 08/11/2002, como desdobramento natural dos trabalhos de combate à discriminação a esta e a outras minorias. Sob sua regência, e através de seus Órgãos, em todas as unidades da federação foram convocados empreendimentos com mais de cem empregados, para comprovar o cumprimento da reserva legal. Na grande maioria dos casos a questão fora solucionada amigavelmente no âmbito administrativo do órgão, através de subscrição de Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta. Entretanto, infelizmente, ocorreram casos em que o empreendimento se negara a conciliar, razão pela qual se fizeram necessário o ajuizamento de diversas ações civis públicas.

No Estado de Alagoas, segundo o banco de dados da CODIN- PRT 19ª Região, dos 104 empreendimentos convocados até 2002 para comprovar sua adequação a lei, dos quais 86 estão sediados em Maceió, 13 em Arapiraca, 3 em Palmeira dos Índios, 1 em Olho D'Água das Flores e 1 em Lagoa da Canoa, apenas 4 se negaram ou se omitiram a solução amigável (uma usina, uma indústria, uma prestadora de serviços públicos e uma empresa de vigilância patrimonial e transporte de valores) tendo sido ajuizadas as necessárias ações. Em todos os casos a questão fora solucionada de forma satisfatória, através de acordo judicial. Apenas no caso da prestadora de serviços públicos houve uma maior resistências e necessidade do posicionamento do Judiciário Trabalhista, sendo o mesmo favorável em primeira instância e já em caráter liminar determinou o cumprimento da reserva legal.

Com o progresso dos trabalhos de inserção, acreditava-se que a crença infeliz de que o portador de deficiência não poderia compor o sistema capitalista de produção estava superado, posto que crescente e considerável os percentuais de PPD's compondo os quadros de empresas, dos mais diversos ramos da economia. No entanto, não menos espessas foram as barreiras seguintes, interpostas pelos que ainda não estavam convencidos de que a deficiência que em geral compromete a aparência dessas pessoas especiais, também não lhes acomete a capacidade, competência, inteligência ou criatividade. Constatou-se, na prática, que como forma silenciosa de discriminar os empreendimentos passaram a exigir das PPD's escolaridade superior a prescrita para a pessoa "normal" que concorresse ao mesmo cargo, como se o portador de deficiência tivesse a obrigação de demonstrar melhores aptidões e atributos, para ver afastada de si a pecha de incapaz e somente então ser contratada, não obstante o disposto no art. 7º da Constituição Federal, inciso XXXI, de *proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência*. Das PPD's apenas deveríamos esperar a atuação profissional compatível a qualquer pessoa adulta e apta ao trabalho. No entanto, dela tendemos a cobrar mais do que a qualquer outra pessoa, lhes obrigando a todo instante demonstrarem que são melhores e mais produtivas do que as ditas *normais*, como se só assim – mediante promessa de maiores possibilidades de ganho – fôssemos capazes de permitir-lhes aproximação, abandonando nossos preconceitos e nosso próprio constrangimento de não sabermos nos comportar diante de seus defeitos.

Lamentavelmente, barreiras dessa condição são construídas ou reforçadas diuturnamente. Esse arremedo de "circo de horrores" precisa ter fim. Nosso conforto é que a vivência e a experiência pessoal proporcionada pela inserção das PPD's nos quadros das

empresas, ainda que não na velocidade que desejamos, vem lançando por terra essas barreiras, no processo de valorização da PPD's e humanização da sociedade.

É preciso que se proporcione as PPD's a chance de promoverem seu próprio sustento, bem como o orgulho de participarem da “construção da sociedade” como um todo. A preocupação com a inclusão dessas pessoas especiais no mercado de laboral se justifica, inclusive, em razão da conseqüente diminuição da necessidade de manutenção, pelo Estado, de benefícios assistencialistas e desafogamento da Previdência Social.

De acordo com os dados divulgados na anteriormente mencionada carta de propostas para o Governo, segundo a RAIS – Relatório Anual de Informações Sociais –, no Brasil existem 31.979 estabelecimentos com mais de cem empregados. Se todos cumprissem a reserva legal, seriam gerados 559.511 postos de trabalho a serem ocupados pelas PPD's. Lamentavelmente, número suficiente para empregar apenas 3,7% das 15,14 milhões em idade adequada e com condições para o trabalho. Portanto, necessário que a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho seja conseqüência natural da superação do preconceito e efetuada de forma natural, e não somente até que se atinja determinado percentual previsto em lei, que consoante demonstrado, não atenderá a todo o universo de pessoas especiais aptas ao trabalho.

4.0. DA INEXISTÊNCIA DE ÓBICE PARA INSERÇÃO DAS PPD'S NAS EMPRESAS DE VIGILÂNCIA PATRIMONIAL E TRANSPORTE DE VALORES

Não obstante o trabalho maciço de inserção das PPD's no mercado de trabalho já ocorrer a alguns anos, infelizmente, os empreendimentos ainda vêm tal inserção como um encargo que deveria ser suportado pelo INSS. O só fato de através de omissão negarem vigência ao art. 93, da Lei n.º 8.213/91 por mais de oito anos, já se constitui em comprovado preconceito e discriminação perpetrados contra as PPD's. Ressalte-se que quando falamos de inserção de pessoa portadora de deficiência no mercado laboral, não estamos nos referindo a pessoas inválidas, mas pessoas habilitadas, aptas e plenamente capazes para o trabalho, não obstante suas limitações e prováveis necessidades de adaptação do acesso ou do próprio posto de trabalho.

Como qualquer pessoa dita “normal”, em geral, a PPD goza de boa saúde, apenas diferindo dos demais por necessitar, em alguns casos, de condições especiais para o acesso ao local de trabalho ou para o próprio exercício de sua profissão. As PPD's inválidas ou as que se encontram doentes, essas sim, ficam a cargo do INSS, que lhes concederá o benefício adequado. Afinal, não podemos olvidar que o objetivo principal da iniciativa privada é o lucro. E a alocação de PPD's efetuada em obediência ao mencionado dispositivo legal não pretende transferir a responsabilidade assistencial da Previdência para o setor econômico. O combate a este tipo de comportamento preconceituoso, efetuada pelos órgãos de fiscalização e representativos das PPD's é incessante. No entanto, nesse trabalho de alocação, como em toda relação social, esbarrou-se em consecutivos óbices de difícil transposição, em seguida alcançando-se um novo e determinado equilíbrio, até o confronto com o obstáculo seguinte.

O atual impedimento, gerador de polêmica e divergência entre os estudiosos, é a inserção das pessoas portadoras de deficiência nos quadros das empresas de vigilância patrimonial e transporte de valores, cujos profissionais são regidos por lei específica (Lei n.º 7.102/83, regulamentada pelo Decreto n.º 89.056/83) que entre outros requisitos em seu art. 16 exige de seus aspirantes a submissão e aprovação em curso de formação, bem como aprovação em exames de saúde físico, mental e psicotécnico. Com isso, entendem alguns que as mencionadas empresas estariam isentas do cumprimento da reserva legal, por completa impossibilidade material e jurídica, posto que lei específica, a seu ver, exige dos integrantes da carreira aptidão plena, requisito de preenchimento impossível por parte das PPD's.

O ponto nodal da questão reside na seguinte indagação: por se tratar de profissão regida por lei específica, que exige do profissional aptidão física e mental, estariam as empresas de vigilância patrimonial e transporte de valores isentas do cumprimento da reserva legal em favor das pessoas portadoras de deficiência? Entendemos que não.

Inicialmente, é de se deixar bem claro que aqui não estamos tratando das empresas de vigilância e monitoramento eletrônico, cujas funções podem ser facilmente ocupadas pelas PPD's, como é o caso divulgado por membro do COORDIGUALDADE/MPT, que segundo a Folha de São Paulo (agosto/2000) onze pessoas portadoras de deficiência controlam eficientemente, através de monitores, toda a segurança do maior hospital da América Latina, o Hospital Albert Einstein.

A discussão trata é da vigilância armada, atividade empresarial normatizada e fiscalizada pelo Ministério da Justiça, através do Departamento de Polícia Federal.

Evidencie-se que o art. 93 da Lei n.º 8.213/91, bem como o contido no art. 36, do Decreto n.º 3.298/99 não fazem qualquer exceção a este ou aquele empreendimento ou ramo de negócio, quando determinaram a reserva legal de vagas para as PPD's, pois mais complexo e arriscado que se apresente a atividade. O mandamento destina-se a toda empresa que possui mais de 100 (cem) empregados, sem excetuar nenhum ramo empresarial, mesmo que penosa, insalubre ou perigosa a atividade desenvolvida. As experiências de inserção vêm mostrando, inclusive, que não podemos nos antecipar, supondo que esta ou aquela PPD é incapaz de ocupar um determinado posto de trabalho.

Por sua vez, a Lei n.º 7.102/83 não fala em “aptidão plena” – como insistem alguns – mas apenas em aprovação nos exames de saúde física, mental e psicotécnico, e muito embora saibamos ser difícil que se apresente como candidata pessoa portadora de deficiência que lhe permita o pleno exercício da profissão, não é de todo impossível, razão pela qual, de pronto, considerar que não existem PPD's capazes de exercer a função de Vigilante seria raciocínio precipitado e discriminatório.

Na busca de se inserirem a sociedade e viverem uma vida digna e normal, as PPD's comumente se superam e a todos surpreende com sua capacidade de se adaptarem às condições mais desfavoráveis. Inúmeras e inimagináveis são os tipos de deficiência

que acometem as pessoas. Menos pensável, ainda, é a capacidade de adaptação e superação dos seres humanos, que criam formas particulares de desenvolverem suas atividades, sem que com isso percam em qualidade ou produção para os que fazem da forma padronizada. Ao contrário, está comprovado que muitas atividades são melhores desenvolvidas por PPD's, justamente por lhe faltarem o órgão, sentido ou função que restaria prejudicado na atividade, como é o caso dos deficientes visuais que trabalham em câmaras escuras ou em experimentação de aromas, ou dos deficientes auditivos que sem problema algum desenvolvem suas atividades laborais em linhas de produção de indústrias com níveis elevados de decibéis. O julgamento antecipado e carregado de preconceitos somente embaça a compreensão e a análise.

Ademais, diante dos avanços tecnológicos, não somente de próteses e aparelhos, mas também de equipamentos e ferramentas de trabalho (como teclado em braille, comando de voz para computadores, processos produtivos com sinalização luminosa e sonora etc), bem como diante da transposição de barreiras arquitetônicas, para acessibilidade de PPD's com pouca mobilidade, determinada por lei, não vemos óbices para que elas possam assumir funções, as mais diversas possíveis. Mesmo as pessoas completamente privadas de algum órgão, membro ou sentido podem ser produtivas e muito bem exercerem as funções de inúmeros cargos que julgamos, erroneamente, que não são capazes de ocupar. As próteses de membros inferiores faltantes, por exemplo, atingiram tal perfeição, que muitas vezes se mostram imperceptíveis, dada a precisão e requinte do movimento, permitindo a PPD, que dela se utiliza, correr, saltar, dançar e efetuar deslocamentos arrojados, como os necessários a prática desportiva, correspondendo, precisamente, ao movimento padrão do ser humano dito "normal". Bem assim, os diminutos e eficientes aparelhos que ampliam a audição defeituosa e inúmeros outros equipamentos que compensam satisfatoriamente os órgãos ou sentidos faltantes.

Destaque-se a brilhante reprodução da vida realizada pela arte, apresentada pela cinematografia em *Homens de honra*, baseado na história real de Charles Brashear, primeiro Mergulhador negro da Marinha Americana, interpretado por Cuba Gooding Júnior, que após enfrentar o cruel preconceito racial e finalmente conseguir se tornar Escafandrista, por ironia do destino sofre acidente de trabalho que praticamente lhe mutilou a perna. Impossibilitado de exercer seu mister, tomou a decisão radical de promover a amputação do membro que restara praticamente sem movimentos e lhe serviria apenas para fins estéticos, pois sequer lhe permitia andar sem ajuda, passando a fazer uso de prótese e contrariando toda uma junta médica que insistia em conduzi-lo a reforma, por julga-lo inapto e incapaz ao trabalho, demonstrou que possuía plenas condições de permanecer exercendo seu mister, chegando mesmo a atingir a posição de *Master Chief Diver* da Marinha dos EUA após o acidente, não obstante a deficiência que passou a portar. Destaque-se que o fato ocorrera por volta da década de 40, quando, inclusive, a tecnologia ainda dava passos pequenos no que respeita as próteses e equipamentos capazes de proporcionar normalidade a vida das PPD's.

Nesse sentido, ainda, é digno de nota o caso divulgado por Órgão do Ministério Público do Trabalho, do Bailarino portador de deficiência, Rogério Andreoli, vítima de poliomielite aos nove meses de idade, usuário de cadeira de rodas, que se submeteu a prova eliminatória de conhecimentos práticos para se habilitar a profissão, sendo provavelmente a primeira PPD no país, a receber sua habilitação profissional e registro em sua CTPS como

Bailarino, no dia 18/12/2002, em solenidade promovida pela DRT/RJ, o que só vem demonstrar a diversidade e a inesgotável gama de possibilidades para as PPD's, desde que não lhe sejam interpostas barreiras injustificadas.

De fato, a questão de inserção da PPD nas empresas de vigilância é bastante complexa, posto que envolve categoria regida por normas do Departamento da Polícia Federal e sujeitas a sua fiscalização. É que aos Vigilantes é permitido, em atividade, o manuseio de armas e a adoção de medidas afeitas aos agentes de segurança pública.

É de se compulsar a legislação que regulamenta a profissão de Vigilante, a fim de que possamos constatar se a mesma não possui dispositivo contendo tal exigência discriminadora das PPD's. Não é por se tratar de órgão público e de lei federal, que se encontram a salvo de suas condutas ou preceitos serem eivados de discriminatórios e carecerem de reparos. No entanto, entendemos que não é esse o caso, pois a lei que rege a categoria não proíbe que as PPD's galguem a função, não excluem os empreendimentos mencionados da aplicabilidade da reserva legal, nem sequer fala de "aptidão plena", como equivocadamente afirmam alguns, mas somente exige aptidão física e mental do candidato.

Em verdade, a problemática reside é na leitura discriminatória que está sendo feita do art. 16, da Lei n.º 7.102/83, bem como do art. 38, II, do Decreto n.º 3.298/99, prejudicial aos trabalhos de inserção das PPD's. Achamos por bem transcrevermos os dispositivos mencionados, para melhor vislumbramos a questão:

Lei n.º 7.102/83 - Art. 16. Para o exercício da profissão, o vigilante preencherá os seguintes requisitos:

I - ser brasileiro;

II - ter idade mínima de 21 (vinte e um) anos;

III - ter instrução correspondente à 4. série do 1º Grau;

IV - ter sido aprovado, em curso de formação de vigilante, realizado em estabelecimento com funcionamento autorizado nos termos desta lei. (Redação dada ao inciso pela Lei nº 8.863, de 28.03.1994)

V - ter sido aprovado em exame de saúde física, mental e psicotécnico;

VI - não ter antecedentes criminais registrados; e

VII - estar quite com as obrigações eleitorais e militares.

Parágrafo único. O requisito previsto no inciso III deste artigo não se aplica aos vigilantes admitidos até a publicação da presente Lei.

Decreto n.º 3.298/99 - Art. 38. Não se aplica o disposto no artigo anterior nos casos de provimento de:

I - (...);

II - cargo ou emprego público integrante de carreira que exija aptidão plena do candidato.

Alguns justificam a distorção de leitura se socorrendo da Convenção 111, da OIT, que preleciona em seu art. 1º, 2, que *as distinções, exclusões ou preferências fundadas*

em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.

De fato, o Decreto 3.298/99 exclui da aplicação do percentual da reserva legal, em seu inciso II, os cargos ou empregos públicos integrantes da carreira, para os quais se exija aptidão plena. Mas somente esses. E aí sim poderíamos invocar o que preleciona a mencionada convenção 111, da OIT, para justificar a exceção, ou mesmo, caso assim entendêssemos, rechaça-los de discriminatório, mas por hora não nos deteremos a essa questão. Repare-se que o decreto não faz qualquer exceção no que respeita a iniciativa privada, muito menos ao específico caso das empresas de vigilância. Não cabe a nós estender sua leitura com o intuito de criar ainda mais óbices e proibições infundadas contra essas pessoas especiais.

Preleciona o art. 5º, da Constituição Federal, em seu inciso XIII, que *é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer.* Em razão desse mandamento constitucional, temos em que inexistem óbices para o exercício da profissão de Vigilante por pessoa portadora de deficiência, desde que atendidas as qualificações profissionais estabelecidas em lei, quais sejam, aprovação em curso de formação e psicotécnico, bem como aptidão física e mental. Mais nenhuma exigência dispõe a lei ou seu decreto regulamentador.

Não podemos tratar todo universo de pessoas portadoras de deficiência como um grupo homogêneo. Os óbices e limites que se impõem a uma, não são os mesmos que se estabelecem a outra. Isso porque são inúmeras as deficiências que nos acometem e mais variadas, ainda, as formas de encará-las. Não podemos estabelecer previamente os limites de cada uma dessas pessoas especiais. Se limites existem, esses devem ser apontados pelas próprias PPD's, em cada situação concreta. E mesmo que assim não se entenda, e seja acolhido o argumento de que nenhuma das 15,14 milhões de PPD brasileiras aptas ao trabalho se encontra em condições plenas de ocupar a função de Vigilante, ainda assim restariam nessas empresas os cargos administrativos e operacionais para alocá-las. O mais sensato, é que se abra a seleção para o preenchimento dos cargos existentes e, caso o candidato portador de deficiência, ainda que apto e aprovado, quando em efetiva atividade, não possa se adaptar as condições de trabalho, e seja impossível a promoção das adaptações que lhe permitam o bom desempenho da função, aí sim, deverá ser dispensado, pois para isso é que se serve o contrato de experiência, na iniciativa privada, e o estágio probatório, no serviço público. Este, inclusive, é o entendimento esposado na reunião da Câmara Técnica que se agrupou especificamente para tratar da questão de concurso público para pessoas portadoras de deficiência na administração direta e indireta, integrada por representantes dos diversos ramos do Ministério Público, mormente o MPT, do Ministério da Justiça e de representantes da CORDE – Coordenadoria Nacional de Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, onde da análise da questão da aferição da reserva de vagas na Administração Pública direta e indireta, concluiu-se que a equipe multiprofissional de que trata o art. 43, do decreto n.º 3.298/99, composta a fim de acompanhar a submissão de PPD's a concurso público, não pode, sob esse argumento e *a priori* declarar incompatível a deficiência do candidato e as atribuições do cargo a ser ocupado, o que somente deve ser analisado na fase do estágio probatório ou período de experiência, que inclusive será realizado com as adaptações necessárias do posto de trabalho, proporcionando o bom desempenho das funções afeitas ao cargo.

E mesmo quando alegada impossibilidade de contratação em razão não somente da necessidade de que a PPD preencha os requisitos para o cargo de Vigilante, mas por se tratar de empresa que também exige desses profissionais habilitação para a condução dos veículos de transporte de valores, ainda assim entendemos precipitada sua exclusão. Para o mencionado caso, seguimos a mesma linha de raciocínio já traçada, de que a Resolução n.º 51/98, alterada em seus anexos pela Resolução n.º 80/98 em momento algum exclui a pessoa portadora de deficiência da possibilidade de exercer tal atividade profissional. Repare-se que em seu anexo I, mais exatamente no item 10.3 estabelece que *ao condutor de veículos adaptados será vedada a atividade remunerada*, por razões óbvias. Ora, mas e as PPD's capazes de dirigir com segurança e sem necessidade alguma de adaptação? Serão penalizadas pela força de vontade e superação de seus próprios limites? Absurdos desse talante serão cometidos caso permaneça a leitura preconceituosa dos dispositivos legais mencionados.

Temos conhecimento de que no Rio Grande do Sul existem PPD's auditivos (deficiência parcial) trabalhando como Vigilantes, bem como que dez pessoas portadoras de deficiência, das mais diversas, estão aptas para exercerem a mencionada função e integram os cadastros do SINE do mencionado Estado. Na Paraíba, a Fundação de Apoio ao Portador de Deficiência divulgou que PPD fora aprovado no curso de formação de Vigilantes, estando apto para exercer a função.

Em Alagoas, das duas empresas de vigilância patrimonial e transporte de valores, convocada para promoverem a adequação de seus quadros ao que mandamenta a lei, uma firmou Termo de Compromisso onde mediante prazo, e sujeita multa para o caso de descumprimento, se comprometeu a promover a contratação de PPD's no percentual que lhe cabe. A outra se utilizou do argumento de que se tratava de categoria especial, cuja profissão se encontra regulamentada por lei federal específica, razão pela qual, a seu ver, sucumbiria a Lei n.º 8.213/91, que trata da alocação das PPD's. Prontificou-se a firmar Compromisso, mas somente se comprometendo a aplicar o percentual sobre os cargos administrativos. Em razão disso, fez-se necessário o ajuizamento de ação civil pública pelo Ministério Público do Trabalho da 19ª Região, em cujos autos foi promovido acordo judicial, onde o empreendimento concordou em aplicar o percentual sobre o número total de empregados, porém, promovendo a contratação para os cargos administrativos. Isso sem se opor a contratação de PPD habilitada para a função de Vigilante, que por ventura venha a se apresentar, embora não conste do cadastro das PPD's habilitadas e pessoas reabilitadas para o trabalho, mantido pelo Núcleo de Combate a Discriminação na Oportunidade de Trabalho em Alagoas, nenhuma pessoa que possua habilitação para o mencionado cargo.

6.0. CONCLUSÕES

Os dispositivos legais observados não dão margem a interpretação extensiva. Neles não há qualquer referência de que as PPD's não possam se habilitar para a função de Vigilante. Entendemos como discriminatória e até mesmo perigosa, a interpretação que por analogia aplica as empresas de vigilância patrimonial e transporte de valores, o disposto

no art. 38, II, do Decreto 3.298/99, ao argumento de igualdade de tratamento entre o setor público e o privado.

Seria brutal demais e consistiria em afronta as liberdades individuais, constitucionalmente garantidas, imaginarmos que lei proíbe pessoa de exercer as atividades afeitas a determinada profissão, para a qual possui todas as condições e desta forma levar por terra seus dons, aspirações, aptidões, habilidades, somente por carregar o estigma de “portador de deficiência”, sendo que o defeito que porta apenas lhe difere dos demais, mas sem que lhe imponha qualquer limitação para o trabalho que almeja.

Repise-se que, de fato, a grande maioria das pessoas portadoras de deficiência não se encontraria aptas para o exercício da função de Vigilante e, conseqüentemente, não conseguiria aprovação no curso de formação. No entanto, observe-se que ainda que não seja significativo o número de PPD's aptos para o exercício do mister de Vigilante, não deve existir proibição para tanto, sob pena de cometimento de injustiça irreparável.

Repare-se que adotando tal raciocínio – de que inexistente PPD apta para a mencionada função – estaríamos impedindo, de forma discriminatória, da possibilidade de ocupação desses postos de trabalho, as pessoas portadoras de leve deficiência ou com limitações sutis em órgãos, membros ou sentidos, que em nada lhe impediria o exercício da profissão, como os portadores de surdez parcial, visão monocular etc.

Não há que prevalecer a absurda alegação de impossibilidade jurídica ou material da ocupação do cargo de Vigilante por pessoa portadora de deficiência. Há somente uma única ressalva da lei que rege a categoria de Vigilante, para o exercício da profissão, que consta de seu art. 17: prévio registro no Departamento de Polícia Federal, que se fará após a apresentação dos documentos comprobatórios das situações enumeradas no artigo 16, onde não se fez qualquer menção a aptidão plena.

De certo que existem dispositivos legais discriminatórios, prejudiciais as pessoas portadoras de deficiência, que necessitam imediata revisão, através dos órgãos competentes. Mas este não é o caso da Lei n.º 7.102/83, que não apresenta traços de discriminação, razão pela qual não vemos necessidade de revisão da legislação, posto que os critérios constantes da lei para avaliação do treinamento e da habilitação para o exercício da profissão de Vigilante não excluem as pessoas portadoras de deficiência.

Não se trata de revisão da lei. E sim de que se modifique a mentalidade de quem as interpreta.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. Júris Síntese Millenium. Editora Síntese Ltda. 2000. CD-ROM.

BRASIL. Lei n.º 7.102, de 20/07/83. Dispõe sobre segurança para estabelecimentos

financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências. Júris Síntese Millenium. Editora Síntese Ltda. 2000. CD-ROM.

BRASIL. Lei n.º 7.853, de 24/10/89. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), institui a tutela jurisdicional de interesse coletivo ou difuso dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Júris Síntese Millenium. Editora Síntese Ltda. 2000. CD-ROM.

BRASIL. Lei n.º 8.213, de 24/07/91. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Júris Síntese Millenium. Editora Síntese Ltda. 2000. CD-ROM.

BRASIL. Lei n.º 10.098, de 24/05/2001. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Júris Síntese Millenium. Editora Síntese Ltda. 2000. CD-ROM.

BRASIL. Decreto n.º 89.056, de 24/11/83. Regulamenta a Lei n.º 7.102, de 20 de junho de 1993, que dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências.

BRASIL. Decreto n.º 3.298, de 20/12/99. Regulamenta a Lei n.º 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. Júris Síntese Millenium. Editora Síntese Ltda. 2000. CD-ROM.

BRASIL. Medida Provisória n.º 2.116-19, de 24/05/2001. Altera o art. 17, da Lei n.º 7.102, de 20/07/83. Disponível em www.presidencia.gov.br. Acesso em 10/05/2003.

BRASIL. Resolução n.º 51, de 21/05/98. Dispõe sobre os exames de aptidão física e mental e os exames de avaliação psicológica. Disponível em www.pr.gov.br. Acesso em 30/05/2003.

BRASIL. Resolução n.º 80, de 19/11/1998. Altera os Anexos I e II da Resolução n.º 51/98 – CONTRAN, que dispõe sobre os exames de aptidão física e mental e os exames de avaliação psicológica. Disponível em www.cedipod.org.br. Acesso em maio/2000.

EUA. Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes – Resolução aprovada pela Assembléia Geral da Organização das Nações Unidas, em 09/12/75. Disponível em www.cedipod.org.br. Acesso em maio/2000.

GENEBRA. Convenção n.º 111, da OIT, promulgada pelo Decreto n.º 62.150, de

19/01/1968. Proíbe qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência. Legislação Relativa ao Trabalho de Pessoas Portadoras de Deficiência: coletânea. Brasília: MTE – Ministério do Trabalho e Emprego, SSST – Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho, 1999.

GENEBRA. Convenção n.º 159, da OIT, promulgada pelo Decreto n.º 129, de 22/05/1991. Trata sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes. Legislação Relativa ao Trabalho de Pessoas Portadoras de Deficiência: coletânea. Brasília: MTE – Ministério do Trabalho e Emprego, SSST – Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho, 1999.

SALAMANCA – ESPANHA. A declaração de Salamanca sobre princípios, política e prática em educação especial, de 10/07/94. Disponível em www.cedipod.org.br. Acesso em maio/2000.

NASCIMENTO, Rui Bianchi. Programa de Ação Mundial para pessoas com deficiência. Publicado no *site* do Centro de Documentação e Informação do Portador de Deficiência. 1992 – CEDIPOD. Disponível em www.cedipod.org.br. Acesso em maio/2000.

DIAS, Luiz Cláudio Portinho. O panorama atual da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho. 1998. Publicado no *site* Jus Navigandi. Disponível em www.jus.com.br. Acesso em 20/05/00.

D'AMARAL, Teresa Costa. Deficientes e o Direito ao Trabalho. Jornal O Globo. Rio de Janeiro. 03/09/99.

O trabalho e a pessoa com deficiência. Manual Informativo. Elaborado pela Secretaria de Estado do Emprego e Relações do Trabalho de Curitiba. 1999.

NÚCLEO DE COMBATE A DISCRIMINAÇÃO NA OPORTUNIDADE DE TRABALHO EM ALAGOAS. Maceió/AL. Atas das reuniões realizadas no período 2000/2003.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - Coordenadoria Nacional para a Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação – COORDIGUALDADE. Brasília. Ata da segunda reunião da Coordenadoria, realizada nos dias 12 e 13/05/2003. Disponível em <igualdade@gamma.pgt.mpt.gov.br> em: 23/05/2003.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO. Relatório de procedimentos autuados, banco de informações e Arquivos de *email's* recebidos entre os anos 1999/2003, relativos aos trabalhos de inserção das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho.

OIT lança manual de recomendações práticas sobre a gestão das questões relativas à deficiência no local de trabalho. MPT Notícias. Disponível em www.pgt.gov.br. Acesso

em 04/04/2003.

Homens de Honra. Produção de George Tillman. Distribuidora 20Th Century Fox Film. 2000.

MOTTA. Lysiane Chaves. Pluralidade. Lista de Discussão Membros Gamma. Disponível em <membros@gamma.pgt.mpt.gov.br> em: 19/12/2002.

ASSIS JÚNIOR , Luiz Paulo. Propostas para o governo Lula. “Um Brasil decente não discrimina nenhum de seus filhos” - documento elaborado pela Setorial Nacional de Petistas Portadores de Deficiência, encaminhado ao Presidente da República em 20/03/2003. Disponível em <apl@prt19.mpt.gov.br> em: 15/04/2003.

ASSIS JÚNIOR , Luiz Paulo. Cotas. Disponível em <apl@prt19.mpt.gov.br> em: 18/04/2003.

ATA DA REUNIÃO DA CÂMARA TÉCNICA. Brasília/DF – Ata da reunião realizada nos dias 18 e 19/11/2002, que trata do concurso público para pessoas portadoras de deficiência na administração direta e indireta. Disponível em igualdade@gamma.pgt.mpt.gov.br em: 25/04/2003.

MACHADO, João Batista. Consulta/discussão de entendimento – PPD. Lista de Discussão Membros Gamma. Disponível em <membros@gamma.pgt.mpt.gov.br> em: 12/03/2003.

SILVA, Ramon Bezerra. Consulta/discussão de entendimento – PPD. Lista de Discussão Membros Gamma. Disponível em <membros@gamma.pgt.mpt.gov.br> em: 13/03/2003.

FONTOURA, Marlise Souza. Re: consulta/discussão de entendimento – PPD. Lista de Discussão Membros Gamma. Disponível em <membros@gamma.pgt.mpt.gov.br> em: 19/03/2003.

LIMA, Kleber Sangreman. Brasil Gênero e Raça - Livro. Disponível em <ncdot@bol.com.br>, em 04/04/2003.