

**NOTIFICAÇÃO RECOMENDATÓRIA — RESERVA DE MERCADO — EMPRESA DE MINERAÇÃO —  
AÇÃO DE PROMOÇÃO SOCIAL E ASSISTENCIAL DO ENTE PÚBLICO (PRT — 3ª REGIÃO)  
PROCEDIMENTO INVESTIGATÓRIO 001/2018**

O **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, por sua Procuradora da 3ª Região, ao final firmada, no uso das atribuições que lhe são conferidas pela Lei Orgânica do Ministério Público da União — Lei Complementar n. 75, de 20 de maio de 1993 — especialmente a norma do art. 6º, inciso XX, em combinação com o art. 84, *caput*, que autoriza “expedir recomendações, visando à melhoria dos serviços públicos e de relevância pública, bem como ao respeito aos interesses, direitos e bens cuja defesa lhe cabe promover, **fixando prazo razoável para a adoção das providências cabíveis**” (grifou-se), serve-se da presente **NOTIFICAÇÃO RECOMENDATÓRIA** dirigida à I – **SOS MINERAÇÃO LTDA.**, pessoa jurídica de direito privado regularmente constituída e inscrita no CNPJ sob o nº 00.000.00/0001-00, com sede no local denominado “Fazenda Açude Seco”, s/nº, Zona Rural, Itabirito, Minas Gerais, CEP 35.450-000 e II – **ESTADO DE MINAS GERAIS**, pessoa jurídica de direito público interno, inscrita no CNPJ sob o no. 00.000.00/0001-01, que deverá ser citada na pessoa do Advogado-Geral do Estado, na sede da Advocacia-Geral do Estado, situada na Avenida Afonso Pena, nº. 1.901, Bairro Funcionários, Belo Horizonte – MG, pelas razões de fato e de direito que passa a expor.

**CONSIDERANDO QUE:**

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

**(b)** O indutor principal dessa inserção da pessoa portadora de deficiência no mundo do trabalho é a Constituição Federal, que prevê a reserva de cargos e a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência. Seguem-lhe as leis 8.213/91, indicando os percentuais de postos de trabalho e relação ao número de empregados da empresa, a lei 7.853/89, com a política nacional voltada para o portador de deficiência, e o Decreto 3.298/99 regulamentando, dentre outras, a forma de acesso às relações de trabalho;

**(c)** Mais recentemente, a Lei 13.146/2015 aponta a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo (aprovada pelo Decreto Legislativo 186/2008, promulgada pelo Decreto 6.949/2009) como sua base hermenêutica. A lei, conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, replica os conceitos de comunicação, adaptação razoável e desenho universal plasmados no art. 2º da Convenção, além de reiterar seus princípios. A Convenção foi firmada em Nova York em 2007 e se trata do único tratado internacional com status formalmente paritário ao das emendas constitucionais, eis que internalizado segundo o rito do §3º do art. 5º da Constituição Federal;

**(d)** **O DIREITO AO TRABALHO tem previsão expressa** no art. 34 da Lei 13.146/15, cuidando da igualdade de oportunidade de trabalho, positivando o dever das pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza de garantir ambientes acessíveis e inclusivos, o que não deve olvidar o conceito de adaptações razoáveis, tratado pelo art. 3º, VI, do mesmo diploma:

*Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.*

**§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.**

*§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.*

*§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.*

*§ 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.*

**§ 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação.**

(e) **A INCLUSÃO NO TRABALHO** também tem previsão expressa no art. 37 da Lei 13.146/15, que exorta a colocação competitiva da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, abrindo espaço, até mesmo, à intermediação desta mão de obra por organizações da sociedade civil (art. 37, parágrafo único, inciso VII).

*Art. 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.*

**Parágrafo único. A colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio, observadas as seguintes diretrizes:**

*I - prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho;*

*II - provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho;*

*III - respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada;*

*IV - oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais;*

*V - realização de avaliações periódicas;*

*VI - articulação intersetorial das políticas públicas;*

**VII - possibilidade de participação de organizações da sociedade civil.**

**(f) A RESERVA DE VAGAS atende ao critério da UNIVERSALIDADE**

e, para tanto, a base de cálculo das cotas do art. 93 da Lei 8.213/1991 é ampla. A lei parte do princípio da aptidão universal da pessoa com deficiência e a não restringe, senão vejamos:

*Art. 93. 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, na seguinte proporção:*

I	-	até	200	
empregados.....				2%;
II	-	de	201	a
500.....				3%;
III	-	de	501	a
1.000.....				4%;
IV	-	de	1.001	em
.....				diante.
				5%.

*V - (VETADO). (Incluído pela Lei nº 13.146, de 2015)*

*§ 1º A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)*

*§ 2º Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)*

*§ 3º Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943. (Incluído pela Lei nº 13.146, de 2015)*

*§ 4º (VETADO). (Incluído pela Lei nº 13.146, de 2015)*

**(g)** A empresa de Mineração não pode se olvidar de cumprir os ditames legais, haja vista possuir em seu quadro funcional mais de 100 empregados. Deve, portanto, reservar uma porcentagem de seus cargos a trabalhadores portadores de deficiência e beneficiários reabilitados pela Previdência Social;

(h) A previsão legal é de suma importância, principalmente se considerarmos que cerca de 10% da população brasileira é composta por pessoas que portam alguma espécie de deficiência, quer física, visual, auditiva ou mental, quando não, múltiplas;

(i) A RESERVA DE VAGAS implica, acessoriamente, a HABILITAÇÃO/REABILITAÇÃO da pessoa com deficiência, como um processo de capacitação para a vida autônoma. Nessa esteira, não se pode olvidar que também é dever do Ente Público (Estado de Minas Gerais), através de suas secretarias, zelar pelos direitos das pessoas com deficiência, conforme previsto no art. 23, II, da Constituição Federal, *in verbis*:

*Art. 23. É competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios:*

*II - cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência;*

*(...)*

(j) Também é dever do Ente Público qualificar os candidatos, promovendo sistemas de habitação e reabilitação, bem como concedendo estímulos econômicos que facilitam a sua contratação pelas empresas. Nesse sentido dispõe o art. 36 da Lei 13.146/15:

*Art. 36. O poder público deve implementar serviços e programas completos de habilitação profissional e de reabilitação profissional para que a pessoa com deficiência possa ingressar, continuar ou retornar ao campo do trabalho, respeitados sua livre escolha, sua vocação e seu interesse.*

*§ 1º Equipe multidisciplinar indicará, com base em critérios previstos no § 1o do art. 2o desta Lei, programa de habilitação ou de reabilitação que possibilite à pessoa com deficiência restaurar sua capacidade e habilidade profissional ou adquirir novas capacidades e habilidades de trabalho.*

*§ 2º A habilitação profissional corresponde ao processo destinado a propiciar à pessoa com deficiência aquisição de conhecimentos, habilidades e aptidões para exercício de profissão ou de ocupação, permitindo nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso no campo de trabalho.*

*§ 3º Os serviços de habilitação profissional, de reabilitação profissional e de educação profissional devem ser dotados de recursos necessários para atender a toda pessoa com deficiência, independentemente de sua característica específica, a fim de que ela possa ser capacitada para trabalho que lhe seja adequado e ter perspectivas de obtê-lo, de conservá-lo e de nele progredir.*

§ 4º Os serviços de habilitação profissional, de reabilitação profissional e de educação profissional deverão ser oferecidos em ambientes acessíveis e inclusivos.

§ 5º A habilitação profissional e a reabilitação profissional devem ocorrer articuladas com as redes públicas e privadas, especialmente de saúde, de ensino e de assistência social, **em todos os níveis e modalidades, em entidades de formação profissional ou diretamente com o empregador.**

§ 6º A habilitação profissional pode ocorrer em empresas por meio de prévia formalização do contrato de emprego da pessoa com deficiência, que será considerada para o cumprimento da reserva de vagas prevista em lei, desde que por tempo determinado e concomitante com a inclusão profissional na empresa, observado o disposto em regulamento.

§ 7º A habilitação profissional e a reabilitação profissional atenderão à pessoa com deficiência.

**DIANTE DO EXPOSTO, RECOMENDA-SE QUE:**

**I – A EMPRESA RÉ** reserve, paulatinamente, à medida que forem desocupando, 5% de seus postos de trabalho para pessoas portadoras de deficiência e beneficiários reabilitados pela Previdência Social, comprometendo-se a:

*1.1 HABILITAR o deficiente para o trabalho a ser desempenhado, garantindo-lhe tratamento inclusivo e não discriminatório no desempenho de suas funções;*

*1.2 DOTAR o local de tecnologia assistiva e ajuda técnica, observando os critérios de acessibilidade e desenho universal, bem como remover as barreiras urbanísticas, arquitetônicas, de comunicação e atitudinais;*

**II – AO ENTE PÚBLICO** que cumpra seu papel constitucional de promoção e garantia das pessoas com deficiência, comprometendo-se, no prazo de 180 dias, a:

*II.1 DESENVOLVER ações de habilitação profissional na região atingida, por meio de entidades de capacitação que forneçam cursos de alfabetização e incentivos ao aumento da escolaridade dos deficientes;*

*II.2 REMOVER as barreiras à comunicação entre candidato deficiente e sistemas públicos de oferta de vagas, como o SINE e os Centros de Unidades Técnicas de Reabilitação do INSS, capacitando-os com tecnologia assistiva e profissionais que dominem a linguagem adequada (braile, libras);*

*II.3 DESENVOLVER AÇÕES que primem pela acessibilidade ao trabalho com remoção de barreiras arquitetônicas, urbanísticas e de transporte nos locais públicos de sua responsabilidade.*

Nova Lima, 07 de maio de 2018.

**Procuradora do Trabalho – 3ª Região**

**Daphne de Emílio Circunde Vieira Andrade**