

LEI DE COTAS

Daniela Ferrari Kovács³⁸

Será que é viável reservar postos de trabalho às pessoas com deficiência quando o direito fundamental ao trabalho não é garantido de forma plena à sociedade em geral? O fator de *discrimen* se justifica?

Para analisar essas questões, é imprescindível observar, ainda que de passagem, o contexto histórico de milênios de segregação que acompanha essas pessoas, passando pela “exposição” na Antiguidade, que se traduzia no abandono ao relento, até a morte das crianças que apresentavam deficiências imediatamente detectáveis; pelo arremesso no abismo em Esparta, na Grécia, daqueles que nasciam com deficiências; pela perseguição e morte dessas pessoas na Idade Média por se acreditar serem possuidoras de poderes sobrenaturais, de origem satânica.

Pessoas com deficiência até pouquíssimo tempo não conviviam com as demais. Vale lembrar que a educação inclusiva no Brasil é muito recente, tendo início na década de 90.

Por outro lado, diferentemente do que se deu na Europa e nos Estados Unidos, as Grandes Guerras, em nosso país, não foram responsáveis pelo aumento significativo do número de pessoas nessas condições e, conseqüentemente, da conscientização da população e dos governantes dos problemas relacionados à exclusão da pessoa com deficiência. Isso porque as causas nacionais das deficiências decorrem do grande número de acidentes de trânsito e do trabalho, inadequação e carência alimentares e, também, da falta de condições mínimas de higiene.

Pode-se dizer, no mais, que a inclusão das pessoas com deficiência, no trabalho e na sociedade, é também um fator econômico, dado o elevado número que representam. No Brasil, 23,9% da população tem deficiência segundo o Censo Demográfico de 2010. Embora esse dado ainda seja preliminar e objeto de maiores estudos, é inegável que, se cada uma dessas pessoas tem familiares e parentes, a exclusão não é problema do outro, mas afeta quase 50% da população, o que, se não for considerado, em última análise, refletirá no desenvolvimento nacional³⁹.

Não se pode olvidar que o Estado e sociedade brasileiros sempre tiveram uma postura assistencialista em relação às pessoas com deficiência. Essa situação foi parcialmente modificada com o posicionamento assumido pelo constituinte de 88 que, inspirado no espírito internacional de inclusão desse grupo de pessoas⁴⁰ estabeleceu diversas regras com o intuito de minimizar o contexto de segregação e exclusão social das pessoas com deficiência.

Com efeito, o constituinte originário conferiu a esse grupo de pessoas tratamento diferenciado, para garantir efetividade ao princípio da igualdade, assegurando as mesmas oportunidades de que gozam as demais pessoas. Logo, diante de uma situação de desigualdade, a igualdade formal deve ser quebrada. Vale aqui a máxima aristotélica

³⁸ Deficiente Visual; Chefe do Setor de Acessibilidade do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região; Especialista em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP.

³⁹ “Dignidade, igualdade e vagas reservadas”, In: *Defesa dos direitos das pessoas portadoras de deficiência*, p.140.

⁴⁰ A Organização das Nações Unidas estabeleceu o ano de 1981 como sendo o Ano Internacional da Pessoa com Deficiência, com o tema ‘Participação Plena e Igualdade’, verificando-se profunda mudança no contexto histórico internacional de inclusão dessas pessoas a partir de então.

de que “a igualdade consiste em tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais”.

Ora, pessoas com deficiência não lutam em igualdade de condições para garantir uma vaga no mercado de trabalho. A exclusão social é regra, ainda hoje. Quem nunca conviveu com pessoas nessas condições imagina de antemão que elas não podem ou não conseguem trabalhar.

Como bem adverte o jurista Sebastião Geraldo de Oliveira:

O deficiente já é discriminado antes de pensar em trabalhar. Não tem formação adequada às suas limitações, não dispõe de condução acessível para se locomover, não conta com edifícios de fácil acesso, não desperta simpatia nos entrevistadores, ao contrário, muitas vezes suscita rejeição. Até mesmo numa telenovela ou filme é representado por atores sem deficiência que se esforçam para exibir a deficiência que não possuem⁴¹.

Tendo em conta essa realidade e os fundamentos da República Federativa do Brasil: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho⁴², o artigo 7º, inciso XXXI, da Carta Política de 88, impôs a “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”. Sob essa orientação é que o legislador infraconstitucional, visando resguardar direitos e interesses das pessoas com deficiência, criou mecanismos legais com o intuito de possibilitar a inclusão social dessas pessoas.

Visando garantir a igualdade material, o legislador ordinário, em verdadeira ação afirmativa, estabeleceu no artigo 93, da Lei nº 8.213/91, que as empresas que possuem mais de cem empregados estão obrigadas a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, habilitadas ou reabilitadas, na seguinte proporção: a) até duzentos empregados, a cota é de dois por cento; b) de duzentos e um a quinhentos empregados, a cota é de três por cento; c) de quinhentos e um a mil empregados, a cota é de quatro por cento; d) mais de mil empregados, a cota é de cinco por cento.

É de suma importância observar que a reserva de mercado de trabalho às pessoas com deficiência, não só na iniciativa privada, mas também no serviço público, hoje é norma constitucional. Recente Convenção da Organização das Nações Unidas sobre os direitos dessas pessoas, foi incorporada ao ordenamento jurídico pátrio em 2008, com *status* de Emenda Constitucional⁴³ e dispõe, em seu artigo 27:

Artigo 27

Trabalho e emprego

1. Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes salvaguardarão e promoverão a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que

⁴¹ “Proteção jurídica ao trabalho dos portadores de deficiência”, In: *Discriminação*, p. 141.

⁴² Incisos III e IV do artigo 1º da Constituição Federal.

⁴³ Essa Convenção, que versa sobre direitos humanos, observou a regra do § 3º, do artigo 5º da Carta Magna, para sua incorporação aos dispositivos normativos do País, sendo, pois, equivalente a Emenda Constitucional.

tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de, entre outros:

(...)

g) Empregar pessoas com deficiência no setor público;

h) Promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas;

(...)

A chamada “Lei de Cotas” traz implicações jurídicas e sociais relevantes. Observe-se que ao dispor que somente as empresas com mais de cem empregados devem contratar profissionais com deficiência, excetua as micro e pequenas empresas; excluindo, portanto, a esmagadora maioria das empresas brasileiras. Ainda assim é inegável que muitos profissionais com deficiência obtiveram colocação a partir de então.

É essencial lembrar que é frequente alegação das empresas, *a contrariu sensu*, de que não há profissionais com deficiência capacitados a serem contratados. Outro aspecto relevante é que a falta de qualificação é característica do profissional brasileiro em geral, não sendo exclusividade das pessoas com deficiência. Aliás, no caso dessas, a falta de qualificação denuncia a exclusão do sistema regular de ensino, do sistema de transporte etc.

Qualificar pessoas com deficiência para o trabalho é responsabilidade do Poder Público e de toda a sociedade. Esse é o espírito do artigo 1º, parágrafo segundo, da Lei nº 7.853/89, referente à integração social da pessoa com deficiência. Dispõe referida norma:

Art. 1º Ficam estabelecidas normas gerais que asseguram o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiências, e sua efetiva integração social, nos termos desta Lei.

(...)

§ 2º As normas desta Lei visam garantir às pessoas portadoras de deficiência as ações governamentais necessárias ao seu cumprimento e das demais disposições constitucionais e legais que lhes concernem, afastadas as discriminações e os preconceitos de qualquer espécie, **e entendida a matéria como obrigação nacional a cargo do Poder Público e da sociedade.** (grifo nosso)

São destinatários da “Lei de Cotas” beneficiários reabilitados do Instituto Nacional da Seguridade Social ou pessoas com deficiência, habilitadas ou reabilitadas. Convém mencionar que as mesmas empresas que estão obrigadas a contratar essas pessoas devem incluir aprendizes em seus quadros, em percentual de cinco a quinze por cento. Assim, alternativa interessante à pouca escolaridade e defasagem na qualificação do trabalhador com deficiência é a sua contratação na condição de aprendiz pela empresa, principalmente por conta da alteração introduzida pela Lei nº 11.180/2005, que exclui o limite de idade do aprendiz quando se tratar de pessoa com deficiência. Dessa forma, a empresa terá condições de introduzi-lo ao ambiente laboral na condição de aprendiz com o apoio de organizações do terceiro setor, responsáveis por excelentes trabalhos de inclusão e capacitação profissional de pessoas com deficiência e após contratá-lo como trabalhador definitivo e permanente da empresa, situação em que será considerado para a cota de trabalhadores com deficiência.

Vale lembrar que a Lei nº 12.470/2011 inovou ao possibilitar o recebimento concomitante do benefício de prestação continuada (BPC) com a remuneração, no caso de aprendiz com deficiência e, também, a mera suspensão do benefício em caso de trabalho regular da pessoa com deficiência. A nova disposição legal facilita a inclusão social e o desenvolvimento dessas pessoas, sendo certo que as famílias, antes da alteração legislativa, sempre tiveram medo de incentivar o trabalho da pessoa com deficiência, já que havia risco de perder o benefício.

É importante mencionar ainda que embora a reserva de mercado na iniciativa privada esteja prevista em Lei que dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social, em seção relativa à habilitação e à reabilitação profissional, não há necessidade de certificação do INSS para que a pessoa com deficiência faça jus à cota.

Deve-se entender por pessoa com deficiência habilitada ou reabilitada aquela que esteja capacitada para o exercício de cargo ou função, tendo se submetido, ou não, a processo de habilitação ou reabilitação.

Veja-se, a esse respeito, a regra dos parágrafos segundo e terceiro, do artigo 36, do Decreto nº 3.298/99:

§ 2º Considera-se pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que concluiu curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS.

§ 3º Considera-se, também, pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função.

Quanto à habilitação e reabilitação da pessoa com deficiência é importante ter em conta o disposto no artigo 26 da Convenção da Organização das Nações Unidas sobre os direitos das pessoas com deficiência, por se tratar de norma constitucional. Veja-se o texto da Convenção:

Artigo 26

Habilitação e reabilitação

1. Os Estados Partes tomarão medidas efetivas e apropriadas, inclusive mediante apoio dos pares, para possibilitar que as pessoas com deficiência conquistem e conservem o máximo de autonomia e plena capacidade física, mental, social e profissional, bem como plena inclusão e participação em todos os aspectos da vida. Para tanto, os Estados Partes organizarão, fortalecerão e ampliarão serviços e programas completos de habilitação e reabilitação, particularmente nas áreas de saúde, emprego, educação e serviços sociais, de modo que esses serviços e programas:

- a) Comecem no estágio mais precoce possível e sejam baseados em avaliação multidisciplinar das necessidades e pontos fortes de cada pessoa;
- b) Apóiem a participação e a inclusão na comunidade e em todos os aspectos da vida social, sejam oferecidos voluntariamente e estejam

disponíveis às pessoas com deficiência o mais próximo possível de suas comunidades, inclusive na zona rural.

2. Os Estados Partes promoverão o desenvolvimento da capacitação inicial e continuada de profissionais e de equipes que atuam nos serviços de habilitação e reabilitação.

3. Os Estados Partes promoverão a disponibilidade, o conhecimento e o uso de dispositivos e tecnologias assistivas, projetados para pessoas com deficiência e relacionados com a habilitação e a reabilitação.

Com *status* de norma supralegal⁴⁴, trata a Convenção nº 159 da Organização Internacional do Trabalho, da reabilitação profissional da pessoa com deficiência, objetivando estabelecer uma política internacional de reabilitação e emprego das pessoas nessas condições no mercado regular de trabalho. Dentre seus dispositivos, merece destaque o item 2 do artigo 1, já que traz a ideia de que além de obter um emprego para o qual a pessoa com deficiência esteja habilitada, é necessário, também, que tenha condições de conservá-lo e principalmente, de progredir profissionalmente. Evidenciando que esse é o caminho para a inclusão social da pessoa com deficiência, *in verbis*:

2 - Para efeitos desta Convenção, todo o País Membro deverá considerar que a finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, e que se promova, assim a integração ou e reintegração dessa pessoa na sociedade.

O artigo 4 da mencionada Convenção 159 deixa claro a função da ação afirmativa na promoção da igualdade de oportunidades ao dispor que:

Essa política deverá ter como base o princípio de igualdade de oportunidades entre os trabalhadores deficientes e dos trabalhadores em geral. Dever-se-á respeitar a igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores deficientes. As medidas positivas especiais com a finalidade de atingir a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento entre os trabalhadores deficientes e os demais trabalhadores, não devem ser vistas como discriminatórias em relação a estes últimos.

De outra parte, sob o argumento de que a atividade desenvolvida pela empresa requer aptidão física plena, muitas entendem serem as funções de que dispõem incompatíveis com as deficiências apresentadas pelos trabalhadores.

Ocorre que à empresa é vedado estabelecer previamente quais funções podem ou não ser preenchidas por pessoas com deficiência. Cabe lembrar que a reserva de mercado prestigia a dignidade da pessoa humana, fundamento da República Federativa do Brasil (artigo 1º, inciso III, da Carta Magna), contribuindo para a eliminação de preconceitos e outras formas de discriminação, que são objetivos da Nação (artigo 3º, IV, da Carta Política). É nesse contexto que devem ser interpretadas as regras do artigo 7º, inciso XXXI, do Texto Constitucional, quando proíbe “qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência” e o inciso XIII, do artigo 5º, da Constituição, no sentido de que “é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer”.

⁴⁴ Já decidiu o Supremo Tribunal Federal que acordos e tratados internacionais que versem sobre direitos humanos têm *status* acima das leis ordinárias e abaixo dos dispositivos constitucionais, salvo se ratificados em votação semelhante às das propostas de Emendas Constitucionais (RE 466.343-SP, Rel. Min. Gilmar Mendes, julgamento 03.12.2008).

Além disso, o artigo 93, da Lei nº 8.213/91, não excetua de seu cumprimento nenhum ramo de atividade desenvolvido pelo empregador, pelo que ao intérprete é vedado fazer tal distinção.

Assim, o exame da compatibilidade entre o cargo e a deficiência apresentada pelo trabalhador tem de ser desprovido de preconceitos. Concluir de antemão que a deficiência será sempre incapacitante para que o profissional atenda às qualificações inerentes ao exercício da função contraria o espírito constitucional de eliminação de preconceitos e de quaisquer outras formas de discriminação.

Por outro lado, a empresa que cumpre a cota, mas não atribui quaisquer funções aos profissionais com deficiência, não atinge a finalidade jurídica da norma, qual seja, inclusão efetiva no mercado de trabalho e na sociedade.

O resgate da cidadania dessas pessoas só se dará quando o cumprimento da norma vier acompanhado do respeito às diferenças e da oferta de condições para capacitação desses profissionais.

Esbarramos aqui no investimento necessário para capacitar esses trabalhadores, seja para garantir a acessibilidade física ou arquitetônica, ou para conferir recursos de tecnologia assistiva, visando assegurar o pleno desenvolvimento do potencial produtivo das pessoas com deficiência.

As empresas, ao adquirirem um computador para seu funcionário, encaram essa aquisição como investimento em uma ferramenta de trabalho. Por que, então, adotam postura diferente quando necessitam comprar um *software* leitor de telas para que um deficiente visual possa utilizar o computador?

Não se pode ignorar, por outro lado, o alto custo dos recursos de tecnologia assistiva em nosso país, sobre os quais, inclusive, ainda incide alguma tributação. Apesar disso, é inegável que o trabalhador com deficiência traz lucro para a empresa e que, com seu trabalho, em pouco tempo, paga o investimento que se fez necessário à sua capacitação.

Posicionamento semelhante ocorre em relação ao investimento necessário para que se dê a adaptação estrutural da empresa às normas técnicas de acessibilidade física e arquitetônica. Essa adaptação tanto facilita o acesso de um profissional com deficiência, como do consumidor nessas condições.

Conferir meios para que a pessoa com deficiência se torne produtiva e tenha como se colocar no mercado regular de trabalho, conservar o emprego obtido e progredir profissionalmente, implica no efetivo cumprimento da norma.

Vale lembrar, nesse particular, que a recusa em implementar adaptação razoável, para que se dê a inclusão da pessoa com deficiência atualmente é considerada discriminação, por força do disposto no artigo 2 da recente Convenção da Organização das Nações Unidas sobre os direitos das pessoas com deficiência, que é norma constitucional. *In verbis*:

Artigo 2

Definições

Para os propósitos da presente Convenção:

(...)

"Discriminação por motivo de deficiência" significa qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, com o propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro. **Abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável;**

"Adaptação razoável" significa as modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais;

(...) (grifo nosso)

Outra dificuldade encontrada para a efetiva inclusão é que a maioria das funções oferecidas às pessoas com deficiência requer pouca ou quase nenhuma qualificação. É certo que boa parte dos profissionais com deficiência apresente defasagem em sua formação, consequência do quadro de exclusão mencionado neste artigo, não se pode ignorar que há pessoas nessas condições muito bem preparadas, que venceram, de alguma forma, as barreiras em seus estudos e possuem ótima qualificação, e que encontram restrição no mercado de trabalho atualmente. São raras as vagas para profissionais com deficiência nessas condições.

Analisada a questão sob outro prisma, é inegável que as empresas dão preferência para a contratação de profissionais com deficiência que apresentem limitações leves. Nesse contexto, pergunta-se: será que a frequente alegação dos empregadores de que inexistem pessoas com deficiência a serem contratadas não significa, na verdade, que o mercado de trabalho se depara hoje, com a necessidade de colocação das pessoas com deficiências severas e múltiplas, tais como a pessoa com surdo-cegueira, tetraplegia, deficiência intelectual severa etc.?

Com efeito, só se poderá falar em verdadeira efetividade do respeito ao direito fundamental ao trabalho das pessoas com deficiência, quando houver a colocação no mercado regular de trabalho, das que apresentam deficiências severas e múltiplas.

Conclusões

Resultado da exclusão social e da postura assistencialista do Estado e da sociedade, a pessoa com deficiência, muitas vezes, não tem ciência de suas reais capacidades. Cresce ouvindo sua família dizer que precisa de ajuda, que será dependente, que não é capaz.

A falta de informação é a principal responsável pela carência, no mercado de trabalho, de pessoas com deficiência habilitadas ou reabilitadas.

Também a dificuldade que algumas pessoas nessas condições têm de aceitar suas próprias limitações. Vem delas mesmas a ideia de que são uma espécie de super-homem. Porque muitas, quando questionadas, respondem que se sentem pressionadas, como se precisassem, a todo instante, provar que são capazes. E é essa autocoerção exagerada, injustificada, que dá lugar ao mito de que profissionais nessas condições são melhores que os outros, capazes de maior concentração, produtividade. Não se pode esquecer que são apenas pessoas, pessoas com deficiências, com defeitos e quali-

dades como todas as outras. A valorização exagerada daquele que foi capaz de vencer barreiras também é uma forma de preconceito. Afinal, a pessoa com deficiência não é melhor do que aquela que não a possui. E nem tampouco precisa ser mais produtiva no trabalho.

Diante dessa realidade, é primordial que sejam elaboradas políticas nas empresas buscando a quebra da barreira atitudinal no trabalho⁴⁵. É essencial que os profissionais responsáveis pela contratação de pessoal na empresa obtenham informação e conhecimento sobre as deficiências. Apenas dessa forma a deficiência apresentada pelo candidato será posta em segundo plano, prestigiando suas reais capacidades como profissional, o que, certamente, favorecerá a contratação de pessoas nessas condições.

Necessária, também, a promoção de políticas de conscientização e inclusão para pôr fim ao sentimento de pena ou compaixão. E isso porque para que se dê a inclusão da pessoa com deficiência na empresa e na sociedade, tais sentimentos têm de ser postos de lado.

É difícil fazer cair por terra todo o mito que se criou acerca dessas pessoas, visto que tem origem na exclusão delas do convívio social desde o surgimento da humanidade. Mas o caminho é através de políticas de conscientização. Sem dúvida, a informação é a melhor forma para que se dê a inclusão. Até mesmo porque a inclusão desse grupo na sociedade é muito recente. Hoje se fala em educação inclusiva e as crianças convivem com aquelas que apresentam algum tipo de deficiência nas escolas. Mas até pouco tempo, isso era muito raro. Há adultos, hoje, que nunca conviveram com pessoas nessas condições.

Por esse motivo, é essencial o conhecimento prévio pelo líder sobre a deficiência. Apenas com orientação e esclarecimento a respeito das limitações e capacidades do trabalhador com deficiência é que saberá a melhor forma de investir nas habilidades desse profissional. Além de conferir condições para que possa liderar, também, a melhor forma de inclusão dessa pessoa no ambiente de trabalho.

O tratamento conferido a trabalhadores com deficiência tem de ser adequado às suas limitações e para que não haja nenhum tipo de preconceito ou discriminação por parte dos colegas de trabalho, eles, da mesma maneira, têm de ser orientados sobre as deficiências. Deixando de lado a segregação, a sociedade enfim passa a conviver com as diferenças.

Os profissionais de recursos humanos de amanhã terão convivido com pessoas com deficiência na escola. Saberão que são pessoas e não apenas deficientes. Nada melhor que o conhecimento, o respeito e o convívio para mitigar a barreira de atitude.

Hoje, impor às empresas a contratação de pessoas com deficiência e reservar empregos e cargos públicos a essas pessoas é necessário para acelerar o processo de inserção desse grupo, até então excluído. Evidencia a diversidade, ensina a aceitar as diferenças. Com a mudança de atitude da sociedade com relação às pessoas com deficiência, a inclusão ocorre naturalmente e a ação afirmativa, um dia, daqui a um bom tempo, se tornará desnecessária.

A “Lei de Cotas” representa o resgate da cidadania e da dignidade das pessoas com deficiência pela garantia do direito fundamental ao trabalho, vale dizer: trabalho digno. Não é favor, nem benefício, é direito da pessoa com deficiência.

⁴⁵ Barreira de atitude é o nome dado hoje ao preconceito, que nada mais é do que a falta de informação.

Bibliografia

Este artigo foi elaborado com base na Monografia “Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho” entregue pela autora para a obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP. Está disponível na Biblioteca Dr. Nebrídio Negreiros, do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.
