

**FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DA
PESSOA COM DEFICIÊNCIA E REABILITADAS DO INSS
NO MERCADO DE TRABALHO**

**SUGESTÃO DE ALTERAÇÕES DA PROPOSTA
DO ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

EIXO 1: DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Tema: Definições

PROPOSIÇÃO: MODIFICATIVA – Art.1º.

TEXTO ORIGINAL:

Art.1º. Fica instituído o Estatuto da Pessoa com Deficiência com base na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, da ONU e seu Protocolo Facultativo, ratificados na forma do § 3º, artigo 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, destinado a estabelecer as diretrizes e normas gerais, bem como os critérios básicos para assegurar, promover e proteger o exercício pleno e em condições de igualdade de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais pelas pessoas com deficiência, visando a sua inclusão social e cidadania plena e efetiva.

TEXTO APROVADO PELO FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:

Art.1º. Fica instituído o Estatuto da Pessoa com Deficiência, com base na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU e seu Protocolo Facultativo, ratificados na forma do §3º, artigo 5º, da Constituição da República Federativa do Brasil, pelo Decreto Federal nº 6.949, de 25.08.2009, a ambos vinculado, e aos quais se incorpora enquanto parte integrante, sem supressão nem prejuízo de qualquer dos direitos, mecanismos, dinâmica de aperfeiçoamento e atualização, destinado a estabelecer o detalhamento e a regulamentação dos critérios e normas que efetivem na prática a implementação de todas as diretrizes, recomendações e instrumentos por eles estabelecidos, capazes de assegurar, promover e proteger a sua participação plena e efetiva na sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas, respeitando os compromissos nacionais e internacionais, pelos mesmos instituídos.

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA:

A alteração proposta visa resguardar todas as conquistas inerentes à ratificação da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência-CDPD e seu protocolo facultativo e, por conseqüência, de todos os princípios, mecanismos, garantias, prerrogativas, direitos, deveres, conquistas e vantagens, como instrumento resultante de um processo coletivo, amplo e participativo, de âmbito internacional, não restrito a apenas um país, adequadamente suportado por recursos técnicos e humanos, para a aplicação, manutenção e aperfeiçoamento do que a CDPD propõe, inclusive pelo caráter evolucionista da deficiência, induzindo e favorecendo uma padronização internacional, suportada por uma infra-estrutura compartilhada, poupando a cada Estado-Parte os dispêndios necessários para a sua implementação.

PROPOSIÇÃO: ADITIVA – §§1º a 3º ao artigo 2º.

Incluir parágrafos §1º, 2º e 3º, no art. 2º, para definição de impedimento de longo prazo e desnecessidade de comprovação da irreversibilidade, em face do advento da Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência-CDPD

TEXTOS APROVADOS PELO FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:

Art. 2º, §1º. Considera-se impedimento de longo prazo, para os fins do *caput* deste artigo, aquele que produza efeitos pelo prazo mínimo de 2(dois) anos.

Art. 2º, §2º.

Para a caracterização definida no parágrafo anterior, não se exige a comprovação da irreversibilidade da natureza do impedimento.

Art. 2º, §3º. Situações de impedimentos inferiores ao prazo de dois anos, deverão ser submetidos à junta especial que, mesmo não caracterizada como pessoa com deficiência, poderá instituir amparos por meio de mecanismos compensatórios, para superação das barreiras causadas por tais impedimentos temporários, enquanto perdurem.

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA:

Para inclusão do §1º: A proposta do Estatuto não define impedimento de longo prazo. O texto sugerido repete a definição estipulada na Lei nº 8.742, de 07.12.1993, art. 20, §10º, com as alterações introduzidas pela Lei nº 12.470, de 31.08.2011.

Para inclusão do §2º: A proposta deixa claro que, com o advento da Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência-CDPD, foi eliminada a necessidade de comprovação de irreversibilidade para a caracterização da condição de pessoa com deficiência, a exemplo de cegos que esperam vários anos por transplantes de córnea.

Para inclusão do §3º: A proposição visa amparar aquelas pessoas que estejam sujeitas a impedimentos, ainda que temporariamente, os quais em interação com as diversas barreiras, causem a perda do exercício pleno dos direitos humanos e liberdades fundamentais, em respeito aos princípios constitucionais da igualdade, dignidade da pessoa humana, proibição da discriminação e da responsabilidade sócio-ambiental do Estado e da Sociedade Civil.

PROPOSIÇÃO: MODIFICATIVA – Art. 3º, caput

TEXTO ORIGINAL:

Art. 3º. Para o reconhecimento dos direitos de que trata esta Lei, serão consideradas as deficiências que acarretem impedimentos nas funções ou na estrutura do corpo, referentes às capacidades comunicativas, mentais, intelectuais, sensoriais ou motoras.

TEXTO APROVADO PELO FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:

Art. 3º: Para o reconhecimento dos direitos de que trata esta Lei, serão consideradas as deficiências que acarretem impedimentos ao exercício pleno das funções usualmente proporcionadas pelo corpo humano e/ou alterações em sua estrutura biopsicológica que prejudiquem ou onerem suas condições de vida, relações sociais e/ou com o meio ambiente, especialmente às referentes às capacidades comunicativas, mentais, intelectuais, sensoriais ou físicas.

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA:

A CDPD fala em impedimentos físicos e não motores. A expressão motor excluiria certos impedimentos de natureza física, como a ostomia, já caracterizada como deficiência, nos termos do Decreto nº 3.298, de 20.12.99, art. 4º, I e outras situações que também geram impedimentos funcionais e sociais fortíssimos.

O texto original apenas focaliza o aspecto **biopsicológico** da deficiência, esquecendo-se do seu aspecto social.

Desta forma, o termo proposto focaliza também os aspectos biopsicológicos relacionando-os com as barreiras decorrentes de discriminação nas relações sociais e/ou decorrentes de um meio ambiente não acessível, compatíveis com a definição **biopsicossocial** da deficiência.

PROPOSIÇÃO: MODIFICATIVA – Art. 3º, §2º

TEXTO ORIGINAL:

Art.3,§ 2º. As estruturas do corpo são as suas partes anatômicas, tais como órgãos, membros e seus componentes.

TEXTO APROVADO PELO FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:

Art.3º,§2º. As estruturas do corpo são as suas partes anatômicas, tais como órgãos, membros e seus componentes, assim como suas formas físicas, proporções, colorações e texturas de implicações não apenas funcionais, como também estéticas, estas desde que comprovadamente causadoras de forte rejeição e exclusão social e de discriminação.

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA:

Existem alterações e condições biopsicológicas, a grande maioria de ocorrências raras e bastante específicas, que causam rejeições (discriminações) que acarretam impedimentos sociais, do exercício pleno e equitativo de direitos, alguns com maior intensidade que certas deficiências caracterizadas, por exemplo, no Decreto nº 3.298/99. Exemplos: gagueira e dislexia graves; visão monocular, deformidades decorrentes de câncer facial, com extirpação de nariz, parte da face, etc.

A ótica apenas da funcionalidade biopsicológica, sem que se conceda um forte peso ponderado para as barreiras atitudinais poderia excluir, de forma contrária à Constituição Federal e à Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência-CDPD, pessoas com tais características que são, em geral, sistematicamente, vítimas de forte rejeição social e preteridas em muitas das oportunidades oferecidas de trabalho e participação social, por motivo derivado de seu impedimento/deficiência e atendem perfeitamente à definição de pessoa com deficiência constante da CDPD.

Há que se compreender que a avaliação com foco apenas na funcionalidade, sem dar uma ponderação adequada às barreiras atitudinais e ambientais, ensejará a exclusão indevida de um grande número de pessoas verdadeiramente com deficiência.

A alteração visa respeitar os princípios constitucionais de igualdade de oportunidades(art.5º, caput e inciso I), dignidade da pessoa humana(CF, art.1º, III), proibição da discriminação (CF, art. 3º IV; art.5º, XLI; 7º, XXXI) e aos artigos 5º e 12º e parágrafos correspondentes da CDPD.

PROPOSIÇÃO: MODIFICATIVA – Art. 4º, caput

TEXTO ORIGINAL:

Art.4º. A avaliação da deficiência será médica e social.

TEXTO APROVADO PELO FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:

Art.4º. A avaliação da deficiência considerará aspectos biopsicossociais e será realizada por equipe multidisciplinar.

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA:

Trata-se de proposta oriunda do INSS, ratificada pelo FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO, que deve ser analisada em conjunto com as outras sugestões do FORUM PERNAMBUCANO, de modificações para este artigo.

O texto ora proposto contempla tanto os preceitos da CIF como da Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência, ao considerar o modelo biopsicossocial, em substituição ao modelo biomédico.

Ao estabelecer que a avaliação será por equipe multidisciplinar permite ir além de apenas duas categorias profissionais, sem, no entanto, inviabilizar o atual modelo de avaliação do BPC.

A proposta de se retirar o termo “funcional” constante da proposição inicial objetiva evitar intepretações equivocadas de que funcional se refere a funções do corpo e não à funcionalidade, termos utilizados pela CIF, porém com conotações distintas.

Nos termos da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (CDPD), artigo 1º, a deficiência é um conceito biopsicossocial, com avaliação multidisciplinar, logo, não exclusivamente de natureza médica.

Por sua vez, o artigo 26.1.a, da CDPD, estipula a avaliação multidisciplinar das necessidades e pontos fortes de cada pessoa com deficiência

A deficiência é um conceito em evolução, conforme Preâmbulo da CDPD.

Considera-se o ambiente e as relações sociais como facilitadores ou barreiras para o desempenho de ações e tarefas.

Não se pode confundir um diagnóstico médico ou nosológico com o ato de caracterização de pessoa com deficiência, mais abrangente.

As normas vigentes já não caracterizam esta avaliação como privativa do médico. O Projeto de Lei nº 268/2002, denominado “Lei do Ato Médico”, que se transformou na Lei nº 12.842, teve vetado o inciso I do artigo 4º, que estipulava como atividade privativa do médico “a formulação de diagnóstico nosológico e respectiva prescrição terapêutica”, preservando, com este veto, o devido respeito à liberdade de exercício da profissão (CF, art. 5º, XIII) de outros profissionais de saúde, como fisioterapeutas, psicólogos, fonoaudiólogos, etc.

O referido Projeto de Lei já estipulava, em seu artigo 4º, §2º, vetado por perda de sentido, em face do veto do precitado inciso I do artigo 4º:

“Art.4º§ 2º. Não são privativos do médico os diagnósticos funcional, cinésio-funcional, psicológico, nutricional e ambiental, e as avaliações comportamental e das capacidades mental, sensorial e perceptocognitiva”

Pode-se dizer que o dispositivo da minuta do Estatuto sob análise, viola, além da Lei nº 12.842, de 10.07.2013, o art. 5º, inciso XIII, da Constituição Federal, que estipula:

“É livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer”.

Reforçando a característica não exclusivamente médica da avaliação da deficiência, a Instrução Normativa nº 98, de 16.08.2012, do Ministério do Trabalho e Emprego, que fiscaliza a reserva legal de inclusão de pessoas com deficiência (Lei nº 8.213, art.93), possibilitou a caracterização da deficiência por outros profissionais de saúde, além dos médicos, desde que ligados à área do impedimento alegado/verificado.

PROPOSIÇÃO: MODIFICATIVA – Art. 4º, §1º

TEXTO ORIGINAL:

Art.4º, §1º. A avaliação médica da deficiência e do respectivo grau considerará as deficiências nas funções e nas estruturas do corpo.

TEXTO APROVADO PELO FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:

Art.4º, §1º. Para reconhecer a condição de pessoa com deficiência, nos termos do artigo 2º desta Lei, a avaliação a que se refere o caput considerará a intensidade e duração dos impedimentos nas funções e estruturas do corpo, os fatores pessoais, as barreiras enfrentadas e as limitações e restrições para o desempenho das atividades e participação social.

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA:

Trata-se de proposta oriunda do INSS, ratificada pelo FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO, que deve ser analisada em conjunto com as outras sugestões do FORUM PERNAMBUCANO, de modificações para este artigo.

Válidos todos os comentários da Proposta do artigo 4º, caput. Tornar o texto compatível com a definição de Pessoas com Deficiência da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência(CDPD).

Nos termos da CDPD, artigo 1º, a deficiência é um conceito biopsicossocial, com avaliação multidisciplinar, logo, não exclusivamente de natureza médica.

A deficiência é um conceito em evolução, conforme Preâmbulo da CDPD. Por sua vez, o artigo 26.1.a, da CDPD, estipula a avaliação multidisciplinar das necessidades e pontos fortes de cada pessoa com deficiência

Considera-se o ambiente e as relações sociais como facilitadores ou barreiras para o desempenho de ações e tarefas.

Não se pode confundir um diagnóstico médico ou nosológico com o ato de caracterização de pessoa com deficiência, mais abrangente.

As normas vigentes já não caracterizam esta avaliação como privativa do médico. O Projeto de Lei nº 268/2002, denominado “Lei do Ato Médico”, que se transformou na Lei nº 12.842, teve vetado o inciso I do artigo 4º, que estipulava como atividade privativa do médico “a formulação de diagnóstico nosológico e respectiva prescrição terapêutica”, preservando, com este veto, o devido respeito à liberdade de exercício da profissão (CF, art. 5º, XIII) de outros profissionais de saúde, como fisioterapeutas, psicólogos, fonoaudiólogos, etc.

O referido Projeto de Lei já estipulava, em seu artigo 4º, §2º, vetado por perda de sentido, em face do veto do precitado inciso I:

“Art.4º§ 2º. Não são privativos do médico os diagnósticos *funcional, cinésio-funcional, psicológico, nutricional e ambiental*, e as avaliações comportamental e das capacidades mental, sensorial e perceptocognitiva”

Pode-se dizer que tal dispositivo, na forma proposta pelo Estatuto, fere, além da Lei nº 12.842, de 10.07.2013, o art. 5º, inciso XIII, da Constituição Federal, que estipula: “**É livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer**”.

Reforçando a característica não exclusivamente médica da avaliação da deficiência, a Instrução Normativa nº 98, de 16.08.2012, do Ministério do Trabalho e Emprego, que fiscaliza a reserva legal de inclusão de pessoas com deficiência (Lei nº 8.213, art.93), possibilitou a caracterização da deficiência por outros profissionais de saúde, além dos médicos, desde que ligados à área do impedimento alegado/verificado.

PROPOSIÇÃO: MODIFICATIVA – Art. 4º, §2º

TEXTO ORIGINAL:

Art.4º, §2º A avaliação social considerará os fatores ambientais e pessoais.

TEXTO APROVADO PELO FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:

Art.4ª, §2º. A caracterização da condição de pessoa com deficiência e a gradação da deficiência deverão resultar da avaliação a que se referem o *caput* e o §1º e serão realizadas por meio de instrumento desenvolvido pelo Poder Público em conjunto com os legítimos representantes do segmento da sociedade civil, e adequado a cada modalidade de benefício ou ação afirmativa correspondentes.

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA:

Válidos todos os comentários da Proposta do artigo 4º, *caput* e §1º.

Trata-se de proposta oriunda do INSS, ratificada pelo FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO, que deve ser analisada em conjunto com as outras sugestões do FORUM PERNAMBUCANO, de modificações para este artigo.

Não se pode perder a perspectiva de que a avaliação da deficiência, em seu aspecto social, deve considerar, além de fatores como renda, educação, acesso a moradia e transporte, as relações sociais e a interação da pessoa com deficiência à sociedade, a qual continua preconceituosa e discriminatória em vários ambientes (acessos à educação e qualificação profissional, saúde, trabalho, etc)

Há que se ter bastante cuidado para, na avaliação social, não excluir, em certos casos, em face de seu maior nível educacional ou de renda, pessoas com certos impedimentos que dificultem o seu acesso ao mercado de trabalho, por exemplo, aos quais a barreira atitudinal é o principal fator para fechar as oportunidades de acesso, mesmo quando ostentem alto nível educacional ou de renda.

Esta sugestão de alteração deve ser analisada em conjunto com as outras sugestões do FORUM PERNAMBUCANO, de modificações para este artigo.

PROPOSIÇÃO: MODIFICATIVA – Art. 4º,§3º

TEXTO ORIGINAL:

Art.4º,§ 3º As avaliações médicas e sociais considerarão a limitação do desempenho de atividades, segundo suas especificidades.

TEXTO APROVADO PELO FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:

Art.4º,§3º. O Regulamento especificará a duração mínima dos impedimentos de natureza física, mental, intelectual e sensorial, prospectiva ou retrospectiva, exigida como parâmetro inicial para caracterizar a condição de pessoa com deficiência para acesso às diferentes políticas e para servir como prova de deficiência, quando exigida.

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA:

Válidos todos os comentários da Proposta do artigo 4º, caput e §2º.

Trata-se de proposta oriunda do INSS, ratificada pelo FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO, que deve ser analisada em conjunto com as outras sugestões do FORUM PERNAMBUCANO, de modificações para este artigo.

PROPOSIÇÃO: MODIFICATIVA – Art. 4º,§4º

TEXTO ORIGINAL:

Art.4º,§4º As avaliações de que tratam os parágrafos 2º e 3º serão realizadas pelo Poder Público, por meio de instrumento desenvolvido para este fim.

TEXTO APROVADO PELO FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:

Art.4º,§4º. As avaliações de que tratam os parágrafos 2º e 3º serão realizadas preferencialmente pelo Poder Público, por meio do instrumento desenvolvido para este fim pelo Poder Público.

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA

Trata-se de proposta oriunda da Auditoria Fiscal do Trabalho, ratificada pelo FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO, cujos argumentos passamos a repetir:

“Mais de 90% dos laudos caracterizadores da deficiência apresentados aos Auditores Fiscais do Trabalho são oriundos do setor privado, em razão das dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência de obterem, de forma tempestiva, uma avaliação realizada pelo Setor Público.

Recentemente, representante da Previdência Social, em reunião do Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - CONADE, relatou publicamente as dificuldades do órgão para efetuar a avaliação necessária para a implementação das novas regras de aposentadoria especial para pessoas com deficiência, demonstrando a dificuldade de atendimento tempestivo para se obter uma avaliação do grau de deficiência.

Por outro lado, outro sistema nacional com capilaridade, como o Sistema Único de Saúde – SUS, tem enfrentado dificuldades estruturais até para o atendimento emergencial da população.

Por este motivo, teme-se que o condicionamento da avaliação à realização única e exclusiva pelo setor público possa comprometer o exercício de vários direitos fundamentais da pessoa com deficiência.

No entanto, entendemos essencial o desenvolvimento de um instrumento único de avaliação de âmbito nacional, validado e elaborado pelo Poder Público, visando a homogeneidade de identificação e caracterização das deficiências.”

PROPOSIÇÃO: ADITIVA – Inclusão de um §6º ao art. 4º.

TEXTO APROVADO PELO FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:

Art.4º, §6º. A duração mínima dos impedimentos a que se refere o §3º será distinta para cada política, ouvido o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência.

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA

Trata-se de proposta oriunda do INSS, ratificada pelo FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO.

Respeitando a escuta necessária do segmento, por meio do CONADE e/ou entidades representativas, o artigo institui a avaliação da duração exigida de cada impedimento, correspondente e adequada a cada política a ser adotada.

PROPOSIÇÃO: ADITIVA – Inclusão de um §7º ao art. 4º.

TEXTO APROVADO PELO FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:

Art.4º,§7º. A União, Estados, Distrito Federal e Municípios implementarão, ouvida a representação das pessoas com deficiência, estrutura e sistemas de avaliação e acompanhamento da pessoa com deficiência, de forma a estimular o exercício da responsabilidade social pelo Setor Público nestas atividades, bem como realizar a regulação e controle do setor privado nas referidas ações.

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA

Trata-se de proposta oriunda da Auditoria Fiscal do Trabalho, ratificada pelo FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO.

Instituir uma diretriz para as esferas da administração, com a participação do segmento (“nada sobre nos, sem nos”), para implantação de uma estrutura adequada para o atendimento das demandas das pessoas com deficiência e de fiscalização e controle das ações do setor privado relacionados ao trato com as pessoas com deficiência.

PROPOSIÇÃO: MODIFICATIVA – Art. 6º, inciso VI

TEXTO ORIGINAL:

Art. 6º. Para fins de aplicação desta lei considera-se:

VI-adaptação razoável: **adaptações**, modificações e ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso **e em caráter extraordinário**, 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

TEXTO APROVADO PELO FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:

Art. 6º, Para fins de aplicação desta lei considera-se:

VI-adaptação razoável: adaptações, modificações e ajustes necessários e adequados, que não acarretem ônus comprovadamente desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, na hipótese de impossibilidade demonstrada da implementação do desenho universal, 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.

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA:

Propoe-se a substituição da expressão “*e em caráter extraordinário*” por “*na hipótese de impossibilidade comprovada da implementação de desenho universal*”, pela falsa ideia que se dá, no texto proposto, que a adaptação razoável seja algo extraordinário, excepcional e restrito (vide artigo 69.1 da proposta do Estatuto), quando, para tornar a realidade já existente acessível para as pessoas com deficiência torna-se necessária a promoção de adaptações, concessão de tecnologias assistivas, etc.

Uma forma é dizer que o desenho universal é ordinária (regra) e a adaptação razoável é extraordinária (exceção). Outra forma, mais adequada, é afirmar que o desenho universal é a regra e, nos casos em que este não possa mais ser empreendido, imponha-se como regra a promoção de adaptações razoáveis para dar acessibilidade à realidade já existente.

Ninguém ligado à temática da inclusão nega a **extrema importância do desenho universal** e da busca como regra principal e ordinária a ser seguida. Mas o texto deve ser redigido de forma que não se obstaculize a promoção das adaptações razoáveis, que ainda é necessária, infelizmente, como uma regra a ser exigida por juízes, inspetores, auditores fiscais, promotores/procuradores, para promover a acessibilidade para as pessoas com deficiência, por meio de modificações de ambientes, de máquinas, de métodos já existentes e de tecnologias assistivas.

É inegável que o desenho universal como a regra a ser seguida, naquelas hipóteses em que na realidade já existente (construções, vias públicas, etc) o desenho universal já não seja alcançável, nestes casos a adaptação razoável deve ser a regra a ser seguida e **ordinariamente** realizada, e a alegativa da impossibilidade de promoção da adaptação apenas pode ocorrer mediante argumentos tecnicamente comprovados e juridicamente fundamentados.

A adaptação tem uma importância enorme para as ações judiciais que visem conceder acessibilidade às pessoas com deficiência, por meio da promoção de adaptações nas empresas, escolas, hospitais, etc., em face da definição de discriminação por motivo de deficiência (CDPD, artigo 1º), parte final: “*Abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável*”.

Esta expressão tem uma grande força normativa nas condenações judiciais daqueles que se recusam a promover as adaptações necessárias para permitir a acessibilidade. Por este motivo, os réus destas ações buscam criar argumentos para eliminar a caracterização da adaptação razoável, o que ficaria mais fácil se lhe conceder um indevido caráter de extraordinariedade.

Tal efeito se torna mais forte quando se interpreta em conjunto com a expressão “...a adaptação razoável como regra restrita e excepcional” contida no artigo 69, §1º, da Proposta do Estatuto, induzindo a se considerar, por equívoco, a adaptação razoável como algo de aplicação **restrita, excepcional e extraordinária**

O art. 69, 1º, da Proposta do Estatuto dispõe:

§ 1º O desenho universal será sempre tomado como regra de caráter geral e **a adaptação razoável como regra restrita e excepcional**, podendo ser de caráter complementar ao desenho universal.

A forma proposta concede argumentos àqueles que não querem promover as adaptações nos ambientes de trabalho, de educação, atendimento à saúde, etc., por motivos econômicos, financeiros, políticos, pessoais, etc., estranhos à efetiva inclusão do segmento, vez que focalizarão nas expressões “extraordinária”, “excepcional” e “restrito” da adaptação razoável.

Considerando que, conforme já é consenso entre os atores sociais envolvidos na inclusão de pessoas com deficiência, nem todos os operadores do direito, inclusive na área pública, compreendem de forma adequada, a questão da inclusão de pessoas com deficiência, uma argüição trabalhada para eliminar a necessidade de adaptação focalizará a questão do caráter extraordinário, excepcional e restrito da adaptação razoável constante nos precitados artigos da Proposta do Estatuto, para justificar a impossibilidade de implementar medidas adaptativas necessárias (e razoáveis), como por exemplo, contratar pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

O texto proposto tem imenso potencial para alegativas equivocadas em processos judiciais que visem justificar a não promoção de adaptações por parte de entidades da sociedade (empresas, escolas, hospitais, órgãos estatais, etc), ocasionando mais riscos caso tais processos caiam em mãos de operadores do direito não familiarizados com a temática da inclusão da pessoa com deficiência que, infelizmente, ainda é **bastante comum**.

PROPOSIÇÃO: MODIFICATIVA – Art. 7º, caput

TEXTO ORIGINAL:

Art.7º. Todas as pessoas com deficiência são iguais perante a lei e não sofrerão nenhuma espécie de discriminação.

TEXTO APROVADO PELO FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:

Art.7º. Todas as pessoas com deficiência tem o direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerão nenhuma espécie de discriminação por motivo de deficiência.

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA

O texto proposto contém algumas imperfeições jurídicas. Regula a mera igualdade formal (perante a lei) de pessoas com deficiência entre si, quando deveria consagrar a isonomia, a igualdade material das pessoas com deficiência **em relação às demais pessoas**.

A igualdade formal não garante as mesmas oportunidades, condições de vida, participação social, em igualdade com as demais pessoas, conforme propugna a Constituição Federal.

Por este motivo, propugna-se a igualdade de oportunidades e a absoluta proibição de discriminação por motivos derivados da deficiência.

PROPOSIÇÃO: MODIFICATIVA – Art. 7º, §1º

TEXTO ORIGINAL:

Art.7º,§1º. Considera-se discriminação em razão da deficiência, todas as formas de discriminação ou qualquer distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício dos direitos e liberdades fundamentais dessas pessoas, incluindo a recusa de adaptação razoável.

TEXTO APROVADO PELO FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:

Art.7º,§1º. Considera-se discriminação por motivo de deficiência toda e qualquer diferenciação, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou efeito, de prejudicar, impedir, impossibilitar ou anular o reconhecimento, gozo ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais. Abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável.

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA

Trata-se de proposta oriunda da Auditoria Fiscal do Trabalho, ratificada cp, adaptações pelo FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO.

O texto da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência-CDPD é muito mais amplo, de modo geral e mais claro e preciso ao caracterizar, **diretamente**, “a recusa de adaptação razoável como discriminação”, pela expressão final “*Abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável*”.

Tem impacto jurídico também a não inclusão, no texto proposto, da expressão “em igualdade de oportunidades com as demais pessoas”, como disposto na CDPD(Art.2), vez que a discriminação é sempre uma atitude valorada em comparação a outrem.

Esta supressão fica mais impactante, quando a proposição original do caput do artigo 7º se refere apenas à igualdade formal (perante a lei).

Ressalte-se que **a arguição da discriminação na recusa em adaptação razoável é importantíssima nas ações para a imposição de ações adaptativas** com vistas à promoção da acessibilidade e da inclusão da pessoa com deficiência na sociedade.

Em síntese, a discriminação por recusa na adaptação razoável fica com menos força normativa, mais ainda pela definição que contém a expressão “em caráter extraordinário” no artigo 6º, inciso VI, da Proposta do Estatuto e a expressão “adaptação como regra restrita e excepcional”, contida no artigo 69, 1º, da Proposta do Estatuto.

Muito mais amplo e adequado é o texto da CDPD ou a conjunção dos dois textos (Proposta e CDPD), naquilo que cada um tem de melhor.

PROPOSIÇÃO: MODIFICATIVA – Art. 17, *caput*

TEXTO ORIGINAL:

Art.17. Ficam isentos do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) os automóveis de passageiros de fabricação nacional, equipados com motor de cilindrada não superior a dois mil centímetros cúbicos, de no mínimo quatro portas, inclusive a de acesso ao bagageiro, **movidos a combustíveis de origem renovável ou sistema reversível de combustão**, quando adquiridos por pessoas com deficiência diretamente ou por intermédio de seu representante legal.

TEXTO APROVADO PELO FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:

Art.17. Ficam isentos do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) os automóveis de passageiros de fabricação nacional, equipados com motor de cilindrada não superior a dois mil centímetros cúbicos, de no mínimo quatro portas, inclusive a de acesso ao bagageiro, quando adquiridos por pessoas com deficiência diretamente ou por intermédio de seu representante legal.

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA

Não haveria justificativas para exigir da pessoa com deficiência que adquira um veículo com combustível de origem renovável (álcool) ou sistema reversível de combustão, limitando as suas possibilidades de escolha do veículo.

Ressalte-se que atualmente a opção pelo combustível a álcool revela-se antieconômica.

PROPOSIÇÃO: MODIFICATIVA – Art. 29, caput

TEXTO ORIGINAL:

Art.29. Toda pessoa que apresente deficiência devidamente classificada, qualquer que seja sua natureza, grau de severidade ou agravos à sua saúde, terá direito à habilitação e à reabilitação durante todo o período de vida que lhe for indicado aplicar estes processos.

TEXTO APROVADO PELO FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:

Art.29. Toda pessoa que apresente deficiência, qualquer que seja sua natureza, grau de severidade ou agravos à sua saúde, terá direito à habilitação e à reabilitação durante todo o período de vida que lhe for indicado aplicar estes processos.

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA

Trata-se de proposta oriunda da Auditoria Fiscal do Trabalho, ratificada pelo FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO, aceita pelo CONADE, cujos argumentos repetimos abaixo:

“Excluiu-se a expressão “devidamente classificada” por afigura-se inadequado o uso da mesma. Contraria a Convenção que diz ser a deficiência um conceito em evolução.

Além disso, por limitações de nosso sistema público, muitas pessoas, em especial as mais pobres e vulneráveis, têm dificuldades de ter uma avaliação apropriada. Esperar que sua deficiência esteja **devidamente classificada** pode significar uma exclusão indevida e impossibilitar o acesso tempestivo à habilitação e reabilitação”.

PROPOSIÇÃO: MODIFICATIVA – Art. 42, *caput*

TEXTO ORIGINAL:

Art. 42. As instituições federais de ensino profissionalizante e de educação superior, públicas ou privadas, vinculadas ao Ministério da Educação reservarão, em cada concurso seletivo para ingresso nos cursos técnicos e de graduação, por curso e turno, no mínimo 5% (cinco por cento) de suas vagas para estudantes com deficiência.

TEXTO APROVADO PELO FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:

Art.42, *caput*. As instituições de educação profissional e tecnológicas e de educação superior, públicas ou privadas, vinculadas ou habilitadas pelo Ministério da Educação reservarão, em cada processo seletivo, para ingresso nos cursos de qualificação profissional, técnicos e de graduação, por curso e turno, no mínimo 10% (dez por cento) de suas vagas para estudantes com deficiência.

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA

Trata-se proposta inicial da Auditoria Fiscal do Trabalho, com alterações propostas pelo CONADE, ratificadas pelo FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO, cujos argumentos transcrevemos abaixo:

“O Estatuto da Pessoa com Deficiência configurar-se-á como uma Lei Nacional que instituirá as normas gerais inerentes à Política Nacional de Inclusão, Integração e Proteção da Pessoa com Deficiência (CF, art. 24, XIV e §§1º a 3º).

Por esse motivo, foi excluída a expressão “*federais*” para que o comando tenha uma abrangência nacional, alcançando instituições estaduais, distritais e municipais porventura existentes.

Foi incluída a expressão “qualificação profissional”, uma vez que ela não se confunde com os cursos técnicos nem com a graduação.

Por sua vez, foi alterada a expressão “concurso seletivo” por “processo seletivo”, de forma a respeitar a sistemática de acesso de cada uma destas instituições.”

PROPOSIÇÃO: ADITIVA – Art. 42, §§1º e 2º

TEXTO APROVADO PELO FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:

Art.42,§1º. Aplica-se o disposto do caput deste artigo aos cursos de qualificação profissional, inclusive os de aprendizagem profissional.

Art.42,§2º.Os cursos mencionados neste artigo não poderão excluir o acesso às pessoas com deficiência, sob quaisquer justificativas baseadas na deficiência.

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA

Trata-se de proposta oriunda da Auditoria Fiscal do Trabalho, aceita pelo CONADE, ratificada pelo FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO, cujos argumentos repetimos abaixo:

“O objetivo da introdução do parágrafo primeiro é estender à toda qualificação profissional, inclusive à aprendizagem profissional e programas governamentais, como o PRONATEC, a reserva legal estipulada no *caput* do art. 42.

Além disso, ao incluir cursos de nível básico buscou-se garantir o direito à educação profissional das pessoas com deficiência com menor escolaridade.

Em relação à proposta aditiva do §2º, Há histórico de que alguns programas de qualificação profissional excluem, *a priori*, o acesso das vagas às pessoas com deficiência, sob fundamentos diversos, tais como: incompatibilidade da deficiência apresentada, periculosidade, insalubridade, exposição a riscos, situações de emergência, e exigência de aptidão plena.

Como exemplo, podemos citar o PROMINP – Programa de Mobilização da Indústria Nacional de Petróleo e Gás Natural que, em seu 6º Ciclo, excluiu o acesso da qualificação para pessoas com deficiência para 99,47% das vagas. Vide http://www.cesgranrio.org.br/pdf/prominp0112/prominp0112_edital.pdf.”

PROPOSIÇÃO: MODIFICATIVA – Art. 47, caput.

TEXTO ORIGINAL:

Art.47. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

TEXTO APROVADO PELO FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:

Art.47. A pessoa com deficiência tem direito de acesso e manutenção no trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, extensivo àqueles que tiverem adquirido uma deficiência no exercício do trabalho.

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA

É importante especificar que o direito ao trabalho não se dá apenas no acesso ao trabalho, mas também na possibilidade de manutenção nele, de forma a evitar dispensas discriminatórias.

Pessoas que adquirem impedimentos de longo prazo caracterizados como deficiência em acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, muitas vezes após o retorno da licença do INSS e do processo de reabilitação são despedidas sem justa causa, após o período de estabilidade de 01(um) ano previsto no art. 118, da Lei nº 8.213, de 24.07.1991.

O texto proposto expressa o que já está na Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (Art. 27.1.caput), em relação à proteção daqueles que adquiriram deficiências no próprio trabalho, protegendo-os de dispensas discriminatórias.

PROPOSIÇÃO: MODIFICATIVA – Art. 47, §1º

TEXTO ORIGINAL:

Art.47,§1º. O trabalho da pessoa com deficiência deverá ser de sua livre escolha e aceitação no mundo do trabalho, em ambiente aberto, acessível, seguro e salubre.

TEXTO APROVADO PELO FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:

Art.47,§1º. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente aberto, acessível, inclusivo, seguro e saudável.

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA

Trata-se de proposta oriunda da Auditoria Fiscal do Trabalho, aceita pelo CONADE, ratificada pelo FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO.

O direito do trabalho em ambiente seguro e salubre é extensivo a todos os trabalhadores, **com ou sem deficiência**.

Da forma como está redigido, **este direito transformar-se-ia em barreira jurídica e atitudinal** para se promover discriminação contra a pessoa com deficiência e eliminar oportunidades de trabalho.

A ideia de que toda pessoa com deficiência deve trabalhar em ambiente esterilizado de riscos e perigos contraria a ideia de integridade, igualando-a, em relação ao trabalho, ao ser em formação da criança e adolescente, aos quais o trabalho é proibido nestes ambientes.

Partindo dos conceitos que deficiência não é doença; que deficiência não é necessariamente inaptidão ou menor mobilidade, e que nas atividades de trabalho, em casos de possíveis situações de riscos ou de emergência, a fuga ou o resgate, seja por meio terrestre, aéreo ou aquático, terá dificuldades para qualquer pessoa, com deficiência ou não, o que minimiza os eventuais riscos é o maciço investimento em: qualificação dos gestores, visando a eliminação do olhar equivocado que gera a exclusão e das barreiras atitudinais existentes para as possíveis diferenças; adequação do ambiente de trabalho para a multiplicidade de seres humanos, com ou sem deficiência; a qualificação das CIPAS (Comissões Internas de Prevenção de Acidentes) para o respeito às diferenças humanas, etc.

Como bem diz o Professor Sebastião Geraldo de Oliveira¹:

“..., no estágio atual da civilização não basta possibilitar ou tolerar a integração do deficiente na sociedade, é preciso ir além, no sentido de retirar os impedimentos sociais e econômicos para implementar a sua verdadeira inclusão. Desse modo, muda-se a direção do desafio, visto que a sociedade é que deve adaptar-se para inclusão do deficiente, respeitando as suas diferenças e viabilizando que ele possa desenvolver tudo que mais tem de eficiente”

Ressalte-se também a extensa abrangência da nova conceituação biopsicossocial da deficiência, conceito em evolução segunda a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (Preâmbulo, item “e”), que impede antever todas as hipóteses de caracterização de deficiência e o amplo espectro das hipóteses possíveis de compatibilização e adequação dos impedimentos e das atividades a serem exercidas.

¹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção Jurídica ao Trabalho das Pessoas com Deficiência, *in* Discriminação. RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio; CANTELLI, Paula Oliveira. Discriminação. São Paulo, LTr, 2010, pag. 93.

Excetuadas as empresas includentes, que procuram promover as adaptações e veem a pessoa com deficiência por suas potencialidades e não por “supostas limitações, o efeito prático deste dispositivo é que as empresas com visão excludente, que executam atividades em condições insalubres ou de risco acentuado de natureza física, química, biológica, etc. buscarão eliminar a reserva legal para os cargos/vagas exercidas nestas condições, alegando judicialmente a inafastabilidade do exercício de suas atividades em condições inseguras ou insalubres e o texto proposto estipular o DEVER de propiciar o trabalho em condições seguras e salubres.

Pessoas com deficiência que atuam como médicos, enfermeiros, auxiliares de enfermagem, engenheiros, eletricitistas, pedreiros, mestres de obras, e tantos outros terão restrições indevidas à atuação em seu âmbito de profissionalidade.

É de se ressaltar que nestas empresas ocorrem, no mundo laboral, a maior parte dos eventos que geram trabalhadores com deficiência ou reabilitados, aos quais se dirige a reserva legal de cargos.

Tornar-se-ia, pois, um contrassenso, os setores que mais geram reabilitados da Previdência Social e pessoas com deficiência tornarem-se também os que mais fechariam as portas para as pessoas com deficiência.

O caráter transversal das ações afirmativas e a necessidade de que atinja toda a sociedade permite afirmar que a inclusão deve ser realizada em todos os portes de empresa, cargos, graus de risco da atividade econômica, a exemplo do que já ocorre em países socialmente mais desenvolvidos, nos quais a inserção social de pessoas com deficiência tornou-se um processo natural, com a promoção das adaptações necessárias, devido à necessidade de inclusão de milhares de ex-combatentes das 1ª e 2ª Guerras Mundiais, que retornavam sequelados para seus países de origem.

Enquanto outros países com uma cultura inclusiva mais fortalecida, como os Estados Unidos e países europeus, já concedem, por exemplo, licença(brevê) para pilotar monomotores para pessoas sem ambos os braços (vide Jessica Cox, na web. <http://www.indiegogo.com/projects/rightfooted-the-documentary-about-jessica-cox>), no Brasil, mais de 20 anos após a Constituição e a edição da Lei 7.853/89 ainda se discute – quando não mais deveria fazer - sobre a possibilidade ou não de acesso à pessoa com deficiência ao trabalho em setores econômicos com maior grau de risco;

O texto proposto do Estatuto induz a uma conclusão que foi baseada em uma premissa inadequada de que toda pessoa com deficiência tem impedimentos que eliminam a possibilidade de inclusão nas empresas com exercício de atividades em grau de risco acentuado e de que nestas empresas as pessoas com deficiência e reabilitadas devam apenas ser contratadas na área administrativa, eliminando as possibilidades de acesso às áreas operacionais que, nestes casos, envolvem um maior número de disponibilização de empregos.

Parte também de uma ideia de dificuldade de evacuação, quando boa parte das pessoas com deficiência não tem maiores dificuldades de mobilidade (deficiência-gênero nem sempre é deficiência física-espécie).

A grande amplitude da conceituação de deficiência permite abarcar uma grande diversidade de impedimentos/especificidades, como a perda de um dedo indicador ou a surdez moderada, muitos dos quais em nada interferem na possibilidade de aproveitamento pelas empresas, inclusive as de maior grau de risco;

O dever jurídico de adaptação razoável (Convenção artigos 2, 27.1.i, 4.1.a, 4.1.b) induz a uma mudança de olhar sobre o tema, não só dos operadores do Direito, mas também do nosso legislador.

PROPOSIÇÃO: MODIFICATIVA – Art. 47, §2º

TEXTO ORIGINAL:

Art.47,§2º. A pessoa com deficiência tem direito a oportunidades iguais aos dos demais empregados e a igual remuneração por trabalho de igual valor.

TEXTO APROVADO PELO FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO:

Art.47,§2º. A pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades e de tratamento aos demais empregados, em condições justas e favoráveis de trabalho, inclusive igual remuneração por trabalho de igual valor.

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA

Trata-se de proposta oriunda da Auditoria Fiscal do Trabalho, aceita pelo CONADE, com adaptações e aprovada pelo FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO.

Por equívoco o texto trata de oportunidades iguais, que difere bastante da efetiva isonomia, qual seja a igualdade de oportunidades e de tratamento.

Conceder oportunidade igual é conceder a mesma coisa ou idêntico tratamento a cada um, independentemente de suas desigualdades.

Igualdade de oportunidades é dar coisas ou tratamento desigual, na justa medida das desigualdades e necessidades de cada um.

É dar a uma pessoa com deficiência visual um software de ampliação de texto ou uma bancada diferente para uma pessoa com baixa estatura. Não é conceder a mesma bancada a todos empregados, independentemente de suas estaturas.

Buscou-se também incluir a importante expressão “em condições justas e favoráveis de trabalho”, contida na Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência-CDPD, item 27.1.b.

Foi incluída a expressão “justas e favoráveis condições de trabalho”, conforme tão bem dispõe a CDPD (art.27.1.caput e art.27.1.b).

PROPOSIÇÃO: MODIFICATIVA – Art. 47, §3º

TEXTO ORIGINAL:

Art.47,§3º. É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência, bem como qualquer discriminação baseada na deficiência.

TEXTO APROVADO PELO FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:

Art.47,§3º. É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão da deficiência, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, capacitação, permanência no emprego, ascensão profissional, reabilitação profissional, entre outras, bem como a exigência de aptidão plena.

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA

Trata-se de proposta oriunda da Auditoria Fiscal do Trabalho, aceita pelo CONADE, com adaptação do FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO, com argumentos abaixo transcritos:

“A experiência da Auditoria Fiscal do Trabalho tem demonstrado que o exercício pleno do direito ao trabalho da pessoa com deficiência tem sido restringido nas várias etapas que compõem o ingresso, progressão e manutenção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Por isso julgamos importante incluir as hipóteses da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência-CDPD (27.1.a), inclusive para que as pessoas com deficiência possam fazer valer seus direitos. Também foi acrescida a expressão “reabilitação profissional”.

Foi sugerida a expressa proibição de exigência de aptidão plena, por ser contrária ao dever de respeito à diversidade humana.”

Foi incluída pelo FORUM a expressão “capacitação” entre as etapas citadas.

Como bem diz o Professor Sebastião Geraldo de Oliveira²:

“..., no estágio atual da civilização não basta possibilitar ou tolerar a integração do deficiente na sociedade, é preciso ir além, no sentido de retirar os impedimentos sociais e econômicos para implementar a sua verdadeira inclusão. Desse modo, muda-se a direção do desafio, visto que a sociedade é que deve adaptar-se para inclusão do deficiente, respeitando as suas diferenças e viabilizando que ele possa desenvolver tudo que mais tem de eficiente”

² OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção Jurídica ao Trabalho das Pessoas com Deficiência, *in* Discriminação. RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio; CANTELLI, Paula Oliveira. Discriminação. São Paulo, LTr, 2010, pag. 93.

PROPOSIÇÃO: MODIFICATIVA – Art. 49, *caput*

TEXTO ORIGINAL:

Art.49,*caput*. O Poder Público deverá implementar serviços e programas completos de reabilitação profissional visando a possibilitar que as pessoas com deficiência e aquelas que adquiriram uma deficiência no trabalho possam continuar ou retornar ao trabalho, 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.

TEXTO APROVADO PELO FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:

Art.49,*caput*. O Poder Público deverá implementar serviços e programas completos de reabilitação profissional visando a possibilitar que as pessoas com deficiência e aquelas que adquiriram uma deficiência no trabalho possam continuar ou retornar ao trabalho, conquistem e conservem o máximo de autonomia e de capacidade física, mental, social e profissional, bem como plena inclusão e participação em todos os aspectos da vida.

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA

Trata-se de proposta oriunda da Auditoria Fiscal do Trabalho, aceita pelo CONADE, ratificada pelo FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO, cujos argumentos repetimos abaixo:

“Foi substituída a expressão “o máximo de autonomia e plena capacidade física” por “o máximo de autonomia e de capacidade física”, pois a reabilitação não deve se nortear pela busca da plena capacidade, que contraria o princípio da diversidade e, em muitos casos, devido aos impedimentos existentes, seria inalcançável.”

PROPOSIÇÃO: MODIFICATIVA – Art. 49,§1º

TEXTO ORIGINAL:

Art.49,§1º. Equipe multiprofissional avaliará com base em critérios médicos e sociais e indicará o programa de reabilitação que vise a alcançar as mesmas ou novas capacidades de trabalho do trabalhador, servidor e empregado público.

TEXTO APROVADO PELO FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:

Art.49,§1º. Equipe multiprofissional avaliará com base em critérios biopsicossociais e indicará o programa de reabilitação que vise a alcançar as mesmas ou novas capacidades de trabalho do trabalhador, empregado público ou privado e servidor público.

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA

Trata-se de proposta oriunda da Fiscalização do Trabalho, aceita pelo CONADE, ratificada pelo FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO, cujos argumentos repetimos parcialmente abaixo:

Alterou-se a expressão “critérios médicos e sociais” por “critérios biopsicossociais”.

Ressalta-se que a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência-CDPD reflete a mudança de uma abordagem não mais focada na avaliação de doenças (CID), mas sim baseada na inter-relação dos impedimentos de natureza física, mental, intelectual ou sensorial com as diversas barreiras socioambientais.

Desta forma, outros profissionais, além dos médicos, com conhecimentos e habilidades específicas, a exemplo de psicólogos, fisioterapeutas, fonoaudiólogos, terapeutas ocupacionais, psicopedagogos, entre outros, estariam aptos a avaliar os impedimentos e funcionalidades relacionados à sua área de especialização.

Além disso, a proposta inclui os empregados privados.

PROPOSIÇÃO: MODIFICATIVA – Art. 53, I

TEXTO ORIGINAL:

Art.53. Constituem-se modos de inserção da pessoa com deficiência no trabalho:

I – competitiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, no qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade e adaptação razoável no ambiente de trabalho

TEXTO APROVADO PELO FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:

Art.53. Constituem-se modos de inserção da pessoa com deficiência no trabalho:

I – competitiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, no qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de tecnologias assistivas e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA

Trata-se de proposta oriunda da Auditoria Fiscal do Trabalho, aceita pelo CONADE, ratificada pelo FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO, cujos argumentos repetimos abaixo:

“O texto original pode levar ao entendimento restritivo que a obrigatoriedade de fornecimento de tecnologia assistiva cabe apenas em contratações na modalidade seletiva, deixando desamparado, por exemplo, um candidato com deficiência visual a uma vaga de emprego que necessita apenas de um *software* (leitor de tela, por exemplo)”.

PROPOSIÇÃO: ART.54, §3º, ADITIVA, DE UM NOVO PARÁGRAFO, QUE TOMARIA A NUMERAÇÃO DE 3º, COM A ENUMERAÇÃO DO ATUAL §3º PARA §4º

TEXTO APROVADO PELO FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:

Art.54, §3º (renumerado). A entidade intermediadora deverá realizar, no mínimo a cada seis meses, avaliação individualizada dos habilitandos com vistas a identificar o alcance dos objetivos elencados no inciso I do caput deste artigo.

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA

Trata-se de proposta oriunda da Fiscalização do Trabalho, aceita pelo CONADE, ratificada pelo FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO, cujos argumentos repetimos abaixo:

“Por se tratar de uma modalidade especial de contrato ou convênio, com vistas à autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social da pessoa com deficiência em habilitação profissional, torna-se necessário um dispositivo que preveja um acompanhamento contínuo e sistemático da evolução de cada habilitando. O dispositivo tem, ainda, por objetivo prevenir a perpetuação da habilitação profissional quando não mais necessária.”

PROPOSIÇÃO: CRIAÇÃO DE UMA SEÇÃO ESPECÍFICA – CONCURSOS PÚBLICOS.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência configurar-se-á como uma lei de âmbito nacional, aplicável nas esferas federal, estadual, distrital e municipal que instituirá as normas gerais inerentes à Política Nacional de Inclusão, Integração e Proteção da Pessoa com Deficiência (CF, art. 24, XIV e §§1º a 3º) ou, dito de outra forma, Lei Federal que disciplina normas gerais, aplicáveis à União, Estados, Distritos Federais e Municípios.

Art. 24. Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre:

.....

XIV – proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência.

§1º. No âmbito da legislação concorrente, a competência da União limitar-se-á a estabelecer normas gerais.

§2º. A competência da União para legislar sobre normas gerais não exclui a competência suplementar dos Estados.

§3º. Inexistindo lei federal sobre normas gerais, os Estados exercerão a competência legislativa plena, para atender a suas peculiaridades.

Em face do caráter transversal da proteção e integração social das pessoas com deficiência, há incidência de normas gerais sobre a temática, aplicáveis em concursos públicos, que constituem o patamar mínimo a ser observado pelas unidades estatais

Tal obrigatoriedade não colide com a disposição de a União, Estados, Distrito Federal e Municípios terem competência para disciplinar a realização de seus concursos e processos seletivos públicos, os quais deverão observar as normas gerais editadas em Lei emanada do Congresso Nacional, que promovam o acesso das pessoas com deficiência aos cargos e empregos públicos, por meio do necessário processo seletivo público.

Fica afastada qualquer interpretação restritiva à inclusão de normas sobre concursos públicos, porque o próprio Decreto 3.298/99, que regulamentou a Lei 7.853/89, que tem caráter nacional, dispõe sobre concursos públicos nos artigos 37 a 44.

PROPOSIÇÃO: ADITIVA, ART.54-A, CAPUT E §§1º A 3º.

TEXTO APROVADO PELO FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:

Art. 54-A Fica assegurado à pessoa com deficiência o direito de se inscrever em concurso público, em igualdade de oportunidades com os demais candidatos, para provimento de cargo ou emprego público.

§1º O candidato com deficiência, em razão da necessária igualdade de oportunidade, concorrerá a todas as vagas, sendo reservado no mínimo o percentual de cinco por cento em face da classificação obtida.

§2º Caso o órgão ou empresa promotora do concurso ainda não tenha cumprido o percentual de vagas de 2% a 5% para pessoas com deficiência previsto no artigo 93, caput e incisos I a V(renumerado), da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, o percentual mínimo de 5% a que se refere o parágrafo anterior, das vagas reservadas do concurso no Edital, deverá ser aumentado, em nível compatível com o déficit existente da reserva de cargos sobre o total de empregados.

§3º Caso a aplicação do percentual de que tratam os parágrafos anteriores resultem em número fracionado, este deverá ser elevado até o primeiro número inteiro subsequente.

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA

O Estatuto da Pessoa com Deficiência configurar-se-á como uma lei de âmbito nacional, aplicável nas esferas federal, estadual, distrital e municipal que instituirá as normas gerais inerentes à Política Nacional de Inclusão, Integração e Proteção da Pessoa com Deficiência (CF, art. 24, XIV e §§1º a 3º) ou, dito de outra forma, Lei Federal que disciplina normas gerais, aplicáveis à União, Estados, Distritos Federais e Municípios.

Isto fica esclarecido porque o próprio Decreto 3.298/99, que regulamentou a Lei 7.853/89, que tem caráter nacional, dispõe sobre concursos públicos nos artigos 37 a 44.

Onde coube, foi substituída a expressão “portador de deficiência” por pessoa ou candidato com deficiência.

O *caput* reproduz o disposto no art. 37, *caput* do Decreto nº 3.298/99, com adaptações: a) exclusão, por inadequação à visão inclusiva, da expressão “*cuja atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador*”; b) inclusão da expressão “*emprego*”, para diferenciar o vínculo estatutário do vínculo celetista.

No §1º, foi substituída a expressão “*igualdade de condições*” por “*igualdade de oportunidades*” constante do art.37, §1º, do precitado Decreto.

Inova-se no §2, para esclarecer que as empresas públicas e sociedades de economia mista que ainda não cumprem a reserva de 2% a 5% sobre o total de empregados (art.93, da Lei nº 8.213/91) **deverão** aumentar o percentual (mínimo de 5%) de vagas disponibilizadas para pessoas com deficiência no edital.

Existem empresas que, em face do déficit, já disponibilizam 20% das vagas nos seus certames licitatórios.

O §3º é reprodução do §2º do artigo 37, do Decreto nº 3.298/99.

PROPOSIÇÃO: ADITIVA, ART.54-B

TEXTO APROVADO PELO FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:

Art. 54-B. Art. XX As entidades contratadas para a realização do processo seletivo público, em quaisquer das suas modalidades, também deverão observar fielmente as normas estipuladas nesta Lei, em relação ao edital e aos processos nele estipulados, a exemplo de caracterização da deficiência, aplicação e adaptação de provas escritas e físicas, não eliminação da possibilidade de inscrição para pessoa com deficiência, nota mínima, critérios de convocação, etc., respeitando os princípios e as disposições legais e constitucionais de respeito à igualdade de oportunidades, à promoção de adaptações razoáveis, à acessibilidade, à concessão de tecnologias assistivas, à não-discriminação, etc.

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA

O Estatuto da Pessoa com Deficiência configurar-se-á como uma lei de âmbito nacional, aplicável nas esferas federal, estadual, distrital e municipal que instituirá as normas gerais inerentes à Política Nacional de Inclusão, Integração e Proteção da Pessoa com Deficiência (CF, art. 24, XIV e §§1º a 3º) ou, dito de outra forma, Lei Federal que disciplina normas gerais, aplicáveis à União, Estados, Distritos Federais e Municípios. Isto fica esclarecido porque o próprio Decreto 3.298/99, que regulamentou a Lei 7.853/89, que tem caráter nacional, dispõe sobre concursos públicos nos artigos 37 a 44.

Inexiste disposição que vincule as empresas contratadas para a realização do concurso para observar as normas relacionadas à inclusão de pessoas com deficiência (preparação do edital, aplicação das provas escritas e práticas, concessão de acessibilidade na sala de aula, etc) resultando em editais contendo exigências ilícitas, omissões, etc., sempre em prejuízo da pessoa com deficiência.

Tais empresas que realizam todo o processo dos concursos públicos têm grande responsabilidade social em atentar para todas as normas pertinentes aos concursos públicos e à inclusão de pessoas com deficiência nos cargos e empregos, sendo a elas vedada a edição de editais que sirvam como instrumentos para exclusão de pessoas com deficiência.

A norma proposta vinculará as fundações, empresas, que são contratadas para a realização de concursos das diversas áreas, a observarem as normas constitucionais, convencionais e legais inerentes à inclusão da pessoa com deficiência na Administração Pública Direta e Indireta.

PROPOSIÇÃO: ADITIVA, ART.54-C

TEXTO APROVADO PELO FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:

Art.54-C. Os editais de concursos públicos deverão conter:

- I - o percentual de vagas disponibilizadas para pessoas com deficiência;
- II – o número de vagas existentes, bem como o número de vagas correspondente à reserva destinada à pessoa com deficiência, discriminada, no mínimo, por cargo;
- III - as atribuições e tarefas essenciais dos cargos
- IV - previsão de adaptação de provas escritas e físicas, do curso de formação e do estágio probatório, conforme a deficiência do candidato;
- V - sistemática de convocação dos candidatos classificados da lista geral e da lista específica da reserva de vagas.
- VI - exigência de apresentação, pelo candidato com deficiência, no ato da inscrição, de laudo elaborado por profissional de saúde de nível superior, preferencialmente habilitado na área da deficiência relacionada ou em saúde de trabalho, que deve contemplar as seguintes informações e requisitos mínimos:
 - a. identificação do candidato;
 - b. referência expressa quanto ao enquadramento nos critérios de caracterização de pessoa com deficiência estabelecidos nas normas pertinentes;
 - c. identificação do tipo de impedimento;
 - d. descrição detalhada das alterações físicas, sensoriais, intelectuais e mentais e as interferências funcionais delas decorrentes;
 - e. data, identificação, nº de inscrição no conselho regional de fiscalização da profissão correspondente e assinatura do profissional de saúde.

§1º. É vedada a exclusão preliminar, no edital, de disponibilização da reserva de vagas dos cargos e empregos públicos para pessoas com deficiência, sob quaisquer argumentos tais como exercício de atividades em condições de periculosidade, insalubridade, exposição a riscos, situações de emergência, exigência de aptidão plena, etc.

§2º. Em relação às provas físicas previstas no inciso IV, caberá a adequação dos critérios à deficiência apresentada pelo candidato, inclusive a isenção de realização, quando justificável.

§3º. Será destinado ao candidato com deficiência aprovado, constante na lista específica, a 2ª vaga de cada bloco de convocação para cada cargo constante do edital.

§4º. Considera-se bloco de convocação, o resultante da divisão entre 100 e o quantitativo do percentual reservado às pessoas com deficiência, arredondando-se qualquer fração obtida para o número inteiro imediatamente inferior.

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA

O Estatuto da Pessoa com Deficiência configurar-se-á como uma lei de âmbito nacional, aplicável nas esferas federal, estadual, distrital e municipal que instituirá as normas gerais inerentes à Política Nacional de Inclusão, Integração e Proteção da Pessoa com Deficiência (CF, art. 24, XIV e §§1º a 3º) ou, dito de outra forma, Lei Federal que disciplina normas gerais, aplicáveis à União, Estados, Distritos Federais e Municípios. Isto fica esclarecido porque o próprio Decreto 3.298/99, que regulamentou a Lei 7.853/89, que tem caráter nacional, dispõe sobre concursos públicos nos artigos 37 a 44.

As sugestões apresentadas inovam ou são adaptações das disposições constantes do artigo 39, inciso I a IV, do Decreto nº 3.298/99.

O inciso I estipula o percentual de vagas da reserva legal.

O inciso II estipula a necessidade de constar no edital, por cargo, do total de vagas gerais e da reserva legal, de forma a evitar que o edital apenas conste o percentual disponibilizado, sem descrição dos cargos a que se destinam.

O inciso III é transcrição literal do inciso II, do precitado artigo 39.

O inciso IV incorporou a expressão “inclusive as provas físicas”, de modo a orientar as empresas promotoras e as entidades responsáveis pela realização, sobre a necessidade de promover adaptações compatíveis com os impedimentos apresentados, inclusive em relação aos critérios mínimos.

No inciso V propõe-se apresentar a sistemática de convocação dos candidatos aprovados com e sem deficiência, notadamente para fins de ordem de chamada que respeite o percentual e quantidade de vagas da reserva e o arredondamento previsto no artigo 54-A, §3º.

O inciso VI descreve as informações pertinentes ao laudo caracterizador de pessoa com deficiência, ressaltando a eliminação da exigência da CID e a possibilidade de ser emitido por profissionais da área de saúde de nível superior. Muitos candidatos com deficiência são eliminados em face de os laudos não constarem a CID, por compreensão equivocada de Resolução do Conselho Federal de Medicina que estipula que a CID só pode ser descrita com concordância do paciente.

O §1º justifica-se por utilização indevida de critérios como exigência de aptidão plena ou exercício em condições de risco para eliminar a possibilidade de inscrição da pessoa com deficiência. Tais argumentos estão sendo rechaçados pelo Poder Judiciário, a exemplo das seguintes decisões, constantes de anexos:

RR-84200-21.2005.5.10.0014 -DJU 18.06.2010 (anexo 01), RR-129600-12.2006.5.02.0090 (anexo 02).

O §2º disciplina que deverá ser promovida adaptação nos critérios da prova física – e até mesmo a sua isenção -, considerando a deficiência apresentada pelo candidato aprovado e as possibilidades de adaptações nas atribuições de funções a serem exercidas, como por exemplo, a um candidato com certa deficiência física serem atribuídas atividades do rol de atribuições do cargo compatíveis com seus impedimentos.

O §3º disciplina a forma de convocação. É sabido que a maioria das empresas, independentemente do déficit da cota de 2% a 5% sobre o total de empregados (art.93, da Lei nº 8.213/91) disponibilizam apenas 5% das vagas para pessoas com deficiência. Além disso, ainda se constata que muitas reservam apenas a 20ª vaga, aplicando este critério por localidade e não por cargo. Tal fato resulta que, por muitas vezes, notadamente em localidades pequenas, apesar de terem aprovados, nenhum candidato com deficiência seja chamado, vez que não se atinge a 20 convocados nas pequenas localidades.

A disposição proposta diz que, se o concurso reserva 5% das vagas, a 2ª (ao invés da 20ª, a 22ª, a 42ª, etc. serão reservadas para a lista específica de candidatos.

Também dispõe sobre o bloco de convocações, por cargo (e não por localidade), conforme quadro abaixo:

Percentual de Vagas reservadas	Bloco de convocação	Vagas reservadas
05	$100 / 05 = 20$	2ª, 22ª, 42ª, etc.
10	$100 / 10 = 10$	2ª, 12ª, 22ª, etc.
15	$100 / 15 = 6,67 = 6$ (arred.para menor)	2ª, 8ª, 12ª, etc.
20	$100 / 20 = 5$	2ª, 7ª, 12ª, etc.

O arredondamento para menor previsto no §4º visa respeitar o arredondamento para maior disposto na sugestão para o artigo 54-A, §3º.

PROPOSIÇÃO: ADITIVA, ART.54-D

TEXTO APROVADO PELO FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:

Art.54-D. É vedado à autoridade competente obstar a inscrição de pessoa com deficiência em concurso público para ingresso em carreira da Administração Pública Direta e Indireta.

§ 1º No ato da inscrição, o candidato com deficiência que necessite de tratamento diferenciado nos dias do concurso deverá requerê-lo, no prazo determinado em edital, indicando as condições diferenciadas, adaptações, tecnologias assistivas, etc. de que necessita para a realização das provas.

§ 2º O candidato com deficiência que necessitar de tempo adicional para realização das provas deverá requerê-lo, com justificativa acompanhada de parecer emitido por especialista da área de sua deficiência, no prazo estabelecido no edital do concurso.

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA

O Estatuto da Pessoa com Deficiência configurar-se-á como uma lei de âmbito nacional, aplicável nas esferas federal, estadual, distrital e municipal que instituirá as normas gerais inerentes à Política Nacional de Inclusão, Integração e Proteção da Pessoa com Deficiência (CF, art. 24, XIV e §§1º a 3º) ou, dito de outra forma, Lei Federal que disciplina normas gerais, aplicáveis à União, Estados, Distritos Federais e Municípios. Isto fica esclarecido porque o próprio Decreto 3.298/99, que regulamentou a Lei 7.853/89, que tem caráter nacional, dispõe sobre concursos públicos nos artigos 37 a 44.

Por sua vez, a Lei nº 5.473, de 10.07.68, já estipula a nulidade de disposições ou providências que criem discriminação para o provimento de cargos sujeitos à seleção pública.

As sugestões apresentadas, com adaptações, constam das disposições do artigo 40, *caput* e §§1º e 2º, do Decreto nº 3.298/99.

PROPOSIÇÃO: ADITIVA, ART.54-E

TEXTO APROVADO PELO FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:

Art.54-E. A pessoa com deficiência, resguardadas as condições especiais previstas nesta Lei e na Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, participará de concurso em igualdade de oportunidades com os demais candidatos no que concerne:

I - ao conteúdo das provas;

II - à avaliação e aos critérios de aprovação;

III - ao horário e ao local de aplicação das provas; e

IV - à nota mínima exigida para todos os demais candidatos.

Parágrafo Único. Enquanto não cumprido o percentual de vagas para pessoas com deficiência previsto no artigo 93, caput e incisos I a V(renumerado), da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, não se aplicará às pessoas com deficiência o quantitativo máximo de aprovados (nota de corte), respeitada a nota mínima exigida.

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA

O Estatuto da Pessoa com Deficiência configurar-se-á como uma lei de âmbito nacional, aplicável nas esferas federal, estadual, distrital e municipal que instituirá as normas gerais inerentes à Política Nacional de Inclusão, Integração e Proteção da Pessoa com Deficiência (CF, art. 24, XIV e §§1º a 3º) ou, dito de outra forma, Lei Federal que disciplina normas gerais, aplicáveis à União, Estados, Distritos Federais e Municípios. Isto fica esclarecido porque o próprio Decreto 3.298/99, que regulamentou a Lei 7.853/89, que tem caráter nacional, dispõe sobre concursos públicos nos artigos 37 a 44.

As sugestões apresentadas, constam das disposições do artigo 41, *caput* e §§1º e 2º, do Decreto nº 3.298/99, com as seguintes alterações:

- *caput*: substituição da expressão “igualdade de condições” por “igualdade de oportunidades”, por mais abrangente e inclusão do resguardo às disposições constantes da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência-CDPD;

- Inclusão de um Parágrafo Único, que disponha sobre a inexigibilidade da nota de corte para os candidatos com deficiência, desde que obtenham a nota mínima exigida, enquanto a empresa não cumprir a reserva legal de 2% a 5% sobre o total de empregados.

Acerca da nota de corte, por hipótese, considerando os seguintes dados:

a) Empresa Pública Federal com 10.000 empregados, sujeita a uma cota de 5% sobre o total de empregados (500 empregados com deficiência ou reabilitados da Previdência Social); b) Possua apenas 100 pessoas com deficiência/reabilitadas na reserva legal(déficit de 400); c) Abra um concurso para 1.000 vagas e reserve 50 vagas para as pessoas com deficiência.

Mesmo que 300 pessoas com deficiência ultrapassem da nota mínima, nos termos do anexo II, da Lei 6.944/2009, a nota de corte será duas vezes o número de vagas e, assim, serão considerados reprovados todos os candidatos com deficiência aprovados após a 100º colocação, mesmo que obtenham a nota mínima exigida. Resulta, pois, que a norma do concurso público, que não atenda à adaptação razoável, passa a ser instrumento de exclusão ao acesso do segmento a cargo público.

Este dispositivo, aliado àqueles propostos nos artigos 54-A-§§ 2º e 3º e 54-C,§§ 3º e 4º, reduzirão sobremaneira a exclusão vigente no acesso das pessoas com deficiência aos cargos públicos.

PROPOSIÇÃO: ADITIVA, ART.54-F

TEXTO APROVADO PELO FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:

Art.54-F. A publicação do resultado final do concurso será feita em duas listas, contendo, a primeira, a pontuação de todos os candidatos, inclusive a dos candidatos com deficiência, e a segunda, somente a pontuação destes últimos.

§1º. O candidato com deficiência que for classificado entre o quantitativo de vagas gerais não será considerado na lista específica de candidatos com deficiência aprovados, para fins do percentual mínimo de 5% das vagas para pessoa com deficiência.

§2º. A desistência ou a não contratação de candidato com deficiência convocado ou afastamento permanente, por quaisquer motivos, de trabalhador com deficiência já contratado, constante da lista específica do concurso, ensejará a convocação do próximo candidato com deficiência aprovado, que ainda não tenha sido convocado.

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA

O Estatuto da Pessoa com Deficiência configurar-se-á como uma lei de âmbito nacional, aplicável nas esferas federal, estadual, distrital e municipal que instituirá as normas gerais inerentes à Política Nacional de Inclusão, Integração e Proteção da Pessoa com Deficiência (CF, art. 24, XIV e §§1º a 3º) ou, dito de outra forma, Lei Federal que disciplina normas gerais, aplicáveis à União, Estados, Distritos Federais e Municípios. Isto fica esclarecido porque o próprio Decreto 3.298/99, que regulamentou a Lei 7.853/89, que tem caráter nacional, dispõe sobre concursos públicos nos artigos 37 a 44.

O caput é transcrição, com adaptação, do artigo 42, do Decreto nº 3.298/99.

O § 1º, decorre de recomendação constante de recomendação constante de Ata da Câmara Técnica – CORDE – reuniões realizadas em 18 e 19.11.2002, a saber:

“O candidato portador de deficiência aprovado e cuja classificação permita que seja chamado na primeira convocação, mesmo sem a reserva, não deve ser computado para a reserva a ser cumprida naquele concurso, passando-se ao próximo candidato aprovado da lista especial.”

Por sua vez, o §2º visa coibir que órgão ou empresa sujeita a concurso, por motivo de desistência, não contratação, afastamento (pedido de demissão, não aprovação em estágio probatório, etc) de candidato com deficiência convoque candidato da lista geral, ao invés de outro candidato com deficiência.

PROPOSIÇÃO: ADITIVA, ART.54-G

TEXTO APROVADO PELO FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:

Art.54-G. O órgão responsável pela realização do concurso terá a assistência de equipe multiprofissional composta de três profissionais capacitados e atuantes nas áreas das deficiências em questão, sendo um deles médico, e três profissionais integrantes da carreira almejada pelo candidato.

§ 1º A equipe multiprofissional emitirá parecer observando:

I - as informações prestadas pelo candidato no ato da inscrição;

II - a natureza das atribuições e tarefas essenciais do cargo ou da função a desempenhar;

III - as condições de acessibilidade e as adequações do ambiente de trabalho exigidas na execução das tarefas;

IV - a possibilidade de uso, pelo candidato, de equipamentos ou outros meios que habitualmente utilize; e

V - a CIF ou, enquanto não adotada a sistemática de avaliação prevista nesta Lei, outros padrões reconhecidos nacional e internacionalmente.

§ 2º A equipe multiprofissional avaliará a compatibilidade entre atribuições do cargo e a deficiência do candidato durante o estágio probatório.

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA

O Estatuto da Pessoa com Deficiência configurar-se-á como uma lei de âmbito nacional, aplicável nas esferas federal, estadual, distrital e municipal que instituirá as normas gerais inerentes à Política Nacional de Inclusão, Integração e Proteção da Pessoa com Deficiência (CF, art. 24, XIV e §§1º a 3º) ou, dito de outra forma, Lei Federal que disciplina normas gerais, aplicáveis à União, Estados, Distritos Federais e Municípios. Isto fica esclarecido porque o próprio Decreto 3.298/99, que regulamentou a Lei 7.853/89, que tem caráter nacional, dispõe sobre concursos públicos nos artigos 37 a 44.

O caput é transcrição, com adaptações inclusivas, do artigo 42, do Decreto nº 3.298/99.

PROPOSIÇÃO: MODIFICATIVA – Art. 69,§1º

TEXTO ORIGINAL:

Art.69,§1º. O desenho universal será sempre tomado como regra de caráter geral e a adaptação razoável como regra restrita e excepcional, podendo ser de caráter complementar ao desenho universal.

TEXTO APROVADO PELO FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:

Art.69,§1º. Nas ações a serem implementadas, o desenho universal será sempre tomado como regra de caráter geral e a adaptação razoável como regra subsidiária, nas hipóteses restritas em que comprovadamente o desenho universal não possa ser empreendido.

Propõe-se a eliminação da classificação da adaptação razoável como regra restrita e excepcional, pela falsa ideia que se dá, no texto proposto, que a adaptação razoável seja algo extraordinário, excepcional e restrito (vide artigo 6º, VI da proposta do Estatuto), quando, para tornar a realidade já existente acessível para as pessoas com deficiência torna-se necessária a promoção de adaptações, tecnologias assistivas, etc.

O art. 6º, VI, da Minuta do Estatuto dispõe:

Art.6º. Para fins de aplicação desta lei considera-se:

....

VI-adaptação razoável: **adaptações**, modificações e ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso **e em caráter extraordinário**, 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

A adaptação tem uma importância enorme para as ações judiciais que busquem a promoção de adaptações nas empresas, escolas, hospitais, para conceder acessibilidade às pessoas com deficiência, em face da definição de discriminação por motivo de deficiência (CDPD, artigo 1º), parte final: “*Abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável*”, que tem uma força normativa imensa nas condenações judiciais daqueles que se recusam a promover as adaptações necessárias para permitir a acessibilidade. Por este motivo, os réus destas ações buscam criar argumentos para eliminar a caracterização da adaptação razoável, o que ficaria mais fácil se lhe conceder um caráter de extraordinariedade.

Uma forma é dizer que o desenho universal é ordinária (regra) e a adaptação razoável é extraordinária (exceção). Outra forma, mais adequada, é afirmar que o desenho universal é a regra e, nos casos em que este não possa mais ser empreendido, imponha-se como regra a promoção de adaptações razoáveis para dar acessibilidade à realidade já existente.

Ninguém ligado à temática da inclusão nega a **extrema importância do desenho universal** e da busca como regra principal e ordinária a ser seguida. Mas o texto deve ser redigido de forma que não se obstaculize a promoção das adaptações razoáveis, que ainda é necessária, infelizmente, como uma regra a ser exigida por juízes, inspetores, auditores fiscais, promotores/procuradores, para promover a acessibilidade para as pessoas com deficiência, por meio de modificações de ambientes, de máquinas, de métodos já existentes e de tecnologias assistivas.

É inegável que o desenho universal como a regra a ser seguida, naquelas hipóteses em que na realidade já existente (construções, vias públicas, etc) o desenho universal já não seja alcançável, nestes casos a adaptação razoável deve ser a regra a ser seguida e **ordinariamente** realizada, e a alegativa da impossibilidade de promoção da adaptação apenas pode ocorrer mediante argumentos tecnicamente comprovados e juridicamente fundamentados.

A forma proposta concede argumentos àqueles que não querem promover as adaptações nos ambientes de trabalho, de educação, atendimento à saúde, etc., por motivos econômicos, financeiros, políticos, pessoais, etc., estranhos à efetiva inclusão do segmento.

Possibilita argumentar um (falso) caráter extraordinário, excepcional e restrito da adaptação razoável. Este item se torna mais importante quando se interpreta em conjunto com a expressão “...em caráter extraordinário” contida no artigo 6º, VI, da Proposta do Estatuto, induzindo a se considerar, por equívoco, a adaptação razoável como algo de aplicação **restrita, excepcional e extraordinária**.

Considerando que, conforme já é consenso entre os atores sociais envolvidos na inclusão de pessoas com deficiência, nem todos os operadores do direito, inclusive na área pública, compreendem a questão da inclusão, uma argüição trabalhada para eliminar a necessidade de adaptação focalizará a questão do caráter extraordinário, excepcional e restrito da adaptação razoável constante nos precitados artigos da Proposta do Estatuto, para justificar a impossibilidade de implementar medidas adaptativas necessárias (e razoáveis), como por exemplo, contratar pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Estipular a adaptação razoável como regra restrita e excepcional gera, como já afirmado nas considerações do artigo 6º, inciso VI(caráter extraordinário), a possibilidade de defender, **para não concretizar o direito de acessibilidade da pessoa com deficiência**, um caráter de excepcionalidade, extraordinariedade e caráter restrito para a adaptação necessária, mesmo nos casos em que o desenho universal não seja mais possível de ser alcançado.

O texto proposto tem imenso potencial para alegativas equivocadas em processos judiciais que visem justificar a não promoção de adaptações por parte de entidades da sociedade (empresas, escolas, hospitais, órgãos estatais, etc), ocasionando mais riscos caso tais processos caiam em mãos de operadores do direito não familiarizados com a temática da inclusão da pessoa com deficiência que, infelizmente, ainda é **bastante comum**.

PROPOSIÇÃO: MODIFICATIVA – Art. 118.

TEXTO ORIGINAL:

Art. 118. A Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 3º-A. As medidas judiciais destinadas à proteção dos interesses individuais homogêneos e individuais indisponíveis das pessoas com deficiência poderão ser propostas pelo Ministério Público e pela Defensoria Pública.” (NR)

TEXTO APROVADO PELO FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:

Art. 118. A Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 3º-A. As medidas judiciais destinadas à proteção dos interesses individuais homogêneos e individuais indisponíveis das pessoas com deficiência poderão ser propostas pelos órgãos e entidades citadas no *caput* do artigo 3º desta Lei”.

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA

Considerando que a proposição é de inclusão de artigo (3º-A), dessa forma mantendo em sua integralidade o atual artigo 3º, *caput* e §§ 1º a 6º, da Lei nº 7.853/1989, resultaria em excluir como legitimadas a promover as ações judiciais necessárias os órgãos e instituições elencados no *caput* do artigo 3º da Lei nº 7.853, de 24.10.1989, quais sejam:

- União, Estados, Municípios e Distrito Federal;
- Associação constituída há mais de 1(um) ano, nos termos da lei civil e autarquia, empresa pública, fundação ou sociedade de economia mista, que inclua, entre suas finalidades institucionais, a proteção das pessoas portadoras de deficiência;

As associações de pessoas com deficiência exercem um papel fundamental da promoção e defesa do exercício de direitos das pessoas com deficiência, inclusive no âmbito judicial, e já ostentam legitimidade para a defesa de interesses individuais homogêneos ou indisponíveis, ao teor da Lei nº 8.078/90, art. 81, III c/c art.82, IV.

Esta criação de reserva de legitimidade judicial apenas às defensorias públicas e aos Ministérios Públicos prejudica sobremaneira as associações de pessoas com deficiência que perderiam tal poder, vez que deixaria de ser aplicado o artigo 82, inciso IV, da Lei nº 8.078/1990, aplicável em face da inexistência de lei específica para a pessoa com deficiência, bem como retiraria tal poder de outros órgãos da administração da União, Estados, Municípios e Distrito Federal, que diariamente lidam com a temática.

Desta forma, o texto proposto no Estatuto, além de colidir com os dispositivos referidos, representaria uma redução da legitimidade judicial destes órgãos e entidades para defesa dos direitos deste grupo de cidadãos, os quais, em geral, encontram-se em situação de vulnerabilidade.

A aprovação da Proposta do Estatuto na forma redigida enfraqueceria sobremaneira a defesa dos direitos das pessoas com deficiência.

PROPOSIÇÃO: MODIFICATIVA – Art. 120, que trata do artigo 93, inciso V, da Lei nº 8.213/91.

TEXTO ORIGINAL:

Art. 120. O art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 93. As empresas com 50 (cinquenta) ou mais empregados estão obrigadas a preencher seus cargos com pessoas com deficiência e beneficiários reabilitados da Previdência Social, na seguinte proporção:

I – de 50 (cinquenta) a 100 (cem) empregados, 1 (um) empregado;

II – de 101 (cento e um) a 200 (duzentos) empregados, 2% (dois por cento);

III - de 201 (duzentos e um) a 500 (quinhentos) empregados, 3% (três por cento);

IV - de 501 (quinhentos e um) a 1.000 (um mil) empregados, 4% (quatro por cento);

V - mais de 1.001 (um mil e um) empregados, 5% (cinco por cento). “

TEXTO APROVADO PELO FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:

Art.93, caput e Incisos I a IV – Omissis

V – mais de 1.000 (mil) empregados, 5% (cinco por cento)

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA

Trata-se de proposta oriunda da Auditoria Fiscal do Trabalho, aceita pelo CONADE, ratificada pelo FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO.

Decorre de erro no quantitativo.

EIXO 5: DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Tema: Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991

PROPOSIÇÃO: SUPRESSIVA – Art. 120, que trata da inclusão do artigo 93, §3º, da Lei nº 8.213/91.

TEXTO ORIGINAL:

Art. 120. O art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art.93,§3º. Em empresas com quadro de pessoal com percentual de no mínimo 70% (setenta por cento) de cargos ou funções que envolvem atividades de elevados riscos, perigosas ou penosas para as quais se exija habilitação específica e, cujas exigências e requisitos desestimulem ou dificultem o interesse das pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados da Previdência Social em realizá-las, será permitido completar o cumprimento da reserva em outras empresas do mesmo grupo econômico, constituídas na forma do § 2º, art. 2º, da CLT.

PROPOSTA SUPRESSIVA APROVADA PELO FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA

“A exclusão do passado não pode ser fundamento, pelos seus efeitos, para institucionalizar a exclusão no futuro”

Preliminarmente, pode-se afirmar que a flexibilização contida no dispositivo proposto representa um flagrante retrocesso social, vez que a norma atual não admite **quaisquer exceções e** que seu cumprimento decorre de uma combinação de esforços, sendo imperativa para todas as empresas, independentemente do grau de risco, setor de atividades que atua, desde que possuam 100(cem) ou mais empregados.

Sobre este aspecto, assim se pronunciou o Tribunal Superior do Trabalho:

“Nesse contexto, não prospera a irrisignação da recorrente, pois o art. 93 da Lei nº 8.213/91 não estabeleceu nenhuma ressalva ou exceção acerca das funções compatíveis existentes na empresa para compor o percentual dos cargos destinados à contratação de pessoas com deficiência, sendo certo, ainda, que a imposição de contratação de percentual de pessoas com deficiências habilitadas ou reabilitadas decorre de uma combinação de esforços, visando inibir a discriminação e satisfazer plenamente o princípio maior do respeito à dignidade humana.”
PROCESSO TST-AIRR-191700-28.2008.5.02.0059 (anexo 02)

Logo, da análise do texto proposto, depreende-se a inexistência de ressalvas ou exceções à Lei de Cotas, esta de caráter nitidamente promocional e afirmativo de isonomia, ensejando concluir que a aprovação do dispositivo constante do artigo 120, que introduz o parágrafo 3º no artigo 93, da Lei nº 8.213/91, consubstanciaria um retrocesso social à inclusão de pessoas com deficiência ou reabilitadas no trabalho, vedado pelo Pacto de San José da Costa Rica, artigo 26.

Contraria também os seguintes dispositivos constitucionais ou infraconstitucionais:

NORMAS CONSTITUCIONAIS E INFRACONSTITUCIONAIS QUE SE AFIGURAM NÃO OBSERVADAS NA PROPOSTA DE INCLUSÃO DO ART.93,§3º DA PROPOSTA DO ESTATUTO

-CONSTITUIÇÃO FEDERAL:

- artigo 3º, IV (Promoção do bem de todos, sem quaisquer formas de discriminação);
- artigo 5º, *caput* e inc. I (Igualdade formal e material);
- artigo 5º, XIII (Liberdade de exercício de cargo, ofício ou profissão);
- artigo 7º, XXXI (proibição de discriminação no tocante a critérios de admissão do trabalhador com deficiência);
- artigo 37, I e VIII (Pleno acesso dos cargos e empregos públicos às pessoas com deficiência e reserva de cargos);
- artigo.170, *caput*, III e VII (respeito ao valor social do trabalho, justiça social, existência digna, função sócio-ambiental da empresa e redução das desigualdades sociais);
- artigo 173, §1º, II (igualdade de tratamento das sociedades de economia mista e empresas públicas às empresas privadas)

-CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS DA PESSOA COM EFICIÊNCIA (STATUS DE EMENDA CONSTITUCIONAL):

- Preâmbulo – A importância, para as pessoas com deficiência, de sua autonomia e independência individuais, inclusive da liberdade para fazer as próprias escolhas,
- artigo 1 (Conceituação biopsicossocial e multidisciplinar da deficiência);
- artigos 2 e 27.1.i(discriminação por recusa em adaptação razoável, obrigação em adotar medidas legislativas para assegurar adaptações razoáveis, etc.);
- artigos 4.1 “a” e “b” (Obrigatoriedade de adoção de medidas, inclusive legislativas, para modificar, revogar ou impedir a vigência de leis e regulamentos discriminatórios à pessoa com deficiência);
- artigo 4.3 (Participação de entidades representativas de pessoas com deficiência na elaboração e na implementação de legislação a elas aplicáveis).
- artigo 27.1 (Obrigação de adotar medidas apropriadas, inclusive legislativas, para proibir a discriminação baseada na deficiência);
- artigos 27.1.a, 27.1.b e 27.1.e (Proibir a discriminação baseada na deficiência em relação ao emprego, proteger o direito das pessoas com deficiência em condições de igualdade, promover oportunidades de emprego);
- artigos 27.g e 27.1.h (Obrigação de o Estado Brasileiro empregar pessoas com deficiência no setor público e promover o emprego destas pessoas no setor privado)

-PACTO DE SAN JOSÉ DE COSTA RICA: Artigo 26 (Proibição de Retrocesso Social)

-NORMAS INFRACONSTITUCIONAIS:

- Lei nº 5.473/1968, art.1º (Nulidade de disposições que criem discriminações entre os brasileiros para provimento de cargos e empregos públicos);
- Lei nº 7.853/89, art. 8º, II (negar o acesso a cargo público por motivos derivados de deficiência) e III(negar, sem justa causa, a alguém, por motivos derivados de sua deficiência, emprego ou trabalho);
- Lei nº 9.029/95, art.1º (Proibição de adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para acesso à relação de emprego);
- Decreto nº 3.298/99 – Artigos 40 (Proibição de vedar a inscrição de pessoa com deficiência a concurso público)

O dever jurídico de adaptação razoável (Convenção artigos 2, 27.1.i, 4.1.a, 4.1.b) induz a uma mudança de olhar sobre o tema, não só do nosso legislador, bem como dos operadores do Direito.

Enquanto outros países com uma cultura inclusiva mais fortalecida, como os Estados Unidos e países europeus, já concedem licença(brevê) para pilotar monomotores para pessoas sem ambos os braços (vide Jessica Cox, na web. <http://www.indiegogo.com/projects/rightfooted-the-documentary-about-jessica-cox>), no Brasil, mais de 20 anos após a Constituição e a edição da Lei 7.853/89, ainda se discute – quando não mais se deveria fazer - sobre a possibilidade ou não de acesso à pessoa com deficiência ao trabalho em setores econômicos com exercício de atividades em maior grau de risco.

O caráter transversal das ações afirmativas e a necessidade de que atinja toda a sociedade permite afirmar que a inclusão deve ser realizada em todos os portes de empresa, em todos os cargos, em todos os graus de risco da atividade econômica, a exemplo do que já ocorre em países socialmente mais desenvolvidos, nos quais a inserção social de pessoas com deficiência tornou-se um processo natural, com a promoção das adaptações necessárias, devido à necessidade de inclusão de milhares de ex-combatentes das 1ª e 2ª Guerras Mundiais, que retornavam mutilados ou com sérios impedimentos para seus países de origem;

Apenas as empresas com visão excludente ou aquelas que ainda não se capacitaram para quebrar barreiras atitudinais, respeitar a diversidade e promover as adaptações e a acessibilidade necessárias, ainda se utilizam do argumento, muitas vezes apenas por motivos econômico-financeiros, da impossibilidade de alocação por risco da atividade para justificar a não contratação de pessoas com deficiência e reabilitadas nestas atividades.

Nas empresas com visão da pessoa com deficiência/reabilitada pelas suas potencialidades (e não por seus pretensos impedimentos), esta postura já é considerada obsoleta, inclusive pelos excelentes resultados obtidos, em termo de produção, fidelização do empregado, menor índice de absenteísmo, etc.

A título de exemplo, vide produção em vídeo, sob o título **transformando realidades** in <http://www.youtube.com/watch?v=aoVWDoPJws8>, acerca da **inclusão com qualidade** de pessoas com deficiência promovida por empresas fiscalizadas pela Auditoria Fiscal do Trabalho no Rio Grande do Sul, em diversos graus de risco;

De forma resumida, informamos os principais aspectos envolvidos com a disposição proposta:

1. PRESSUPOSTOS:

Afigura-se que a proposta tem por base pressupostos equivocados, a saber:

a) Não se pode tomar por base exclusões passadas para promover exclusões futuras. Muitas vezes a empresa sujeita à reserva legal encontra dificuldades, porque tem um olhar apenas nas pretensas limitações dos candidatos com deficiência, sem vislumbrar suas efetivas potencialidades, o que resulta em: ausência de investimentos na promoção da inclusão, falhas no recrutamento e seleção, na ausência das adaptações das atribuições do cargo, em incremento de dispensas sem justa causa e pedidos de demissão e na absoluta dificuldade em cumprir, contratar e manter as pessoas com deficiência.

O resultado desta ausência de investimento passa a ser utilizado como fundamento para afirmar que “não existem pessoas com deficiência no mercado, que não podem realizar as tarefas, que não tem qualificação, etc.”

É evidente que tais empresas, independentemente do setor em que atuam, não conseguem cumprir a cota legal, porque tal olhar equivocado gera a não contratação de pessoas com deficiência.

Mas, isto não pode ser fundamento para a flexibilização da cota

Como contraponto, muitas empresas em setores de risco acentuado cumprem a cota normalmente. Há histórico de empresas industriais, com alto grau de risco, que possuem centenas de empregados com deficiência, fruto de uma decisão gerencial pela inclusão e investimentos realizados e esforços multidisciplinares neste sentido.

O amplo espectro da caracterização biopsicossocial da deficiência, a multiplicidade de cargos e atribuições a ele inerentes, o dever de promoção de adaptação razoável, inclusive nas atividades a serem exercidas, tornam impossível e equivocado preafirmar a impossibilidade de acesso ao trabalho a **TODAS** as pessoas com deficiência em certas atividades. Sob este aspecto, assim pronunciou-se o TST:

“A **fluidez dos conceitos de saúde física e mental** impõe ao intérprete uma análise desprovida de pré-conceitos a respeito das possibilidades de inserção da pessoa portadora de deficiência física no mercado de trabalho, em especial, nas empresas de segurança e vigilância patrimonial privadas. Por certo, revelar-se-ia discriminatório definir saúde física a partir de mera deficiência física ou formação orgânica incompleta. O artigo 5º, da Constituição Federal, em seu inciso XIII, assegura ser livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer. A Lei 7.102/83, reguladora da profissão de Vigilante, exige aptidão física e mental e aprovação em curso de formação e psicotécnico. Nada mais. Por sua vez, **a Lei 8.213/1991, ao estabelecer percentuais reservados aos deficientes, não faz exclusão de qualquer atividade econômica ou profissional.** Onde o legislador não restringiu, não cabe ao intérprete restringir. A lei não excetua de seu alcance as empresas de vigilância. E o faz, por certo, diante do **conceito aberto** do que venha a ser **deficiência** física e de seus mais variados graus. Em geral, não se pode concluir a priori que os portadores de deficiência física não têm capacidade de atender às qualificações exigidas para este ou aquele cargo, especialmente diante das cotidianas demonstrações de superação destas pessoas. Em razão do mandamento constitucional citado, **inexistem óbices para o exercício da profissão de Vigilante por pessoa portadora de deficiência**, desde que atendidas as qualificações profissionais estabelecidas em lei.”

PROCESSO Nº TST-RR-84200-21.2005.5.10.0014(anexo 03)

“Embora, em princípio, possa causar estranheza a empregabilidade do deficiente físico no serviço de vigilância, é imperioso excluir o preconceito do raciocínio lógico para concluir que deficiências menores, tais como perda de um dedo (como relatado à fl. 54) ou quiçá, encurtamento de um membro inferior, sem prejuízo de outros, não impedem que o trabalhador mantenha a higidez imprescindível para efeito da prestação de serviços oferecida pela ré.”

PROCESSO TST-RR-129600-12.2006.5.02.0090 (anexo 04)

b) A eventual ausência de habilitação específica ou de qualificação não pode ser pressuposto para impossibilitar o acesso a certos cargos. Sob este aspecto, pronunciou-se o Desembargador Federal, Dr. Ricardo Tadeu Marques da Fonseca:

“A despeito da consideração de que as empresas agem com boa fé ao adotar os mecanismos usuais para contratação de pessoas com deficiência como anúncios em jornais, buscas em cadastros preexistentes ou formação profissional genérica pelos métodos tradicionais, sem sucesso, esta, a boa fé objetiva, só restaria plenamente demonstrada, ao meu sentir, caso as empresas implementassem programas eficientes de qualificação, inclusive direcionados aos aprendizes com deficiência, tendo em vista que a Lei 11.180/2005, alterando o art. 428 da CLT, possibilita aprendizagem de PcD sem limite de teto etário. A Lei 12.470/2011, por sua vez, faculta a cumulação do benefício de prestação continuada com o salário de aprendiz por até 2 anos. ... Logo, não é crível que a mera exigência de qualificação imposta pelo mercado possa servir de argumento para desonerar a empresa da obrigação que decorre do princípio constitucional contido no artigo 1º concernente ao valor social da livre iniciativa e do trabalho, bem como do artigo 27 da própria Convenção da ONU, que elevou a política afirmativa em questão ao patamar mais elevado do ordenamento pátrio.” (Fonseca, Ricardo Tadeu Marques. Lei 8213/91 – obrigatoriedade de contratar e de criar meios eficazes para tanto. *In* <http://www.inclusive.org.br/?p=24068>. Em 14.08.2013.)

A qualificação específica, por muitas vezes, pode ser promovida pela própria empresa, por meio da aprendizagem profissional, o qual devido a recentes alterações normativas (Lei nº 12.470/2011 e CLT, art.428) destinadas aos aprendizes com deficiência (acumulação com o Benefício de Prestação Continuada-BPC, não exigência de escolaridade, ausência de limite máximo de idade, etc.) e mudanças em políticas públicas, passou a ser uma excelente oportunidade para habilitar, avaliar e cumprir a reserva legal de contratação de pessoas com deficiência.

c) Não se pode presumir que o desestímulo e o desinteresse origina-se das pessoas com deficiência, como expresso na proposta do Estatuto. Existem indústrias inclusivas, com exercício de atividades em grau de risco acentuado, que possuem várias centenas de empregados com deficiência contratados. Bastou para tanto uma genuína combinação de esforços e investimentos no sentido da inclusão;

d) Parte, muitas vezes, de uma ideia de dificuldade de evacuação e de mobilidade, quando boa parte das pessoas com deficiência não tem maiores dificuldades de mobilidade (deficiência-gênero nem sempre é deficiência física-espécie). As adaptações promovidas, a quebra de barreiras atitudinais e de olhares equivocados, a capacitação de todos empregados para estas situações especialíssimas, inclusive de brigadas prevencionistas e da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes-CIPA e a correta avaliação das especificidades das pessoas com deficiência e reabilitadas contratadas reduzem bastante eventuais dificuldades nestas situações, seja para pessoas com ou sem deficiência;

e) A eventual contratação do quantitativo transferido por outras empresas do mesmo grupo econômico não elimina:

- a exclusão maciça de acesso aos profissionais com deficiência de certas profissões com exercício regular em ambiente de riscos mais elevados, a exemplo de engenheiros, mestre de obras;

- a diferença de padrões de trabalho e salariais entre empresas de um mesmo grupo, inclusive pelo fato de o texto proposto não garantir condições de trabalho e padrões de benefício e de salários equivalentes.

2.EFEITOS JURÍDICOS E PRÁTICOS DA APROVAÇÃO DO §3º À LEI 8.213/91:

a)Flagrante violação a vários dispositivos constitucionais e de convenções internacionais, conforme já citado acima;

b)Flexibilização da regra de inclusão(reserva legal), configurando-se em retrocesso social, vedado nos termos do artigo 26, da Convenção Americana dos Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica), ratificada pelo Brasil;

c)Retirar a liberdade de escolha dos profissionais com deficiência cujas profissões são exercidas em atividades de risco, perigo ou penosidade, em violação à liberdade de exercício de ofício, trabalho ou profissão(CF,art.5º, XIII) e à liberdade de escolha prevista na Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência-CDPD(Preâmbulo-1.n);

d)Possibilidade de redução de padrões salariais. A expectativa é que a empresa “transferidora” de vagas para empregados com deficiência tenha padrões de trabalho, benefícios e salários melhores que a empresa “receptora”;

e)Possibilidade de criação de “empresas-guetos”. A tendência é a empresa eleita pelo Grupo Econômico como “receptora” de pessoas com deficiência tenha um nível muito maior de pessoas com deficiência, para absorver as cotas de transferidas de todas as empresas que eventualmente se enquadrem no comando da norma proposta;

f)A própria citação da norma à habilitação específica induz a afirmar que os cargos substitutos não exigem habilitação específica. A empresa receptora terá um percentual representativo de cargos que não exijam “habilitação específica”, os quais, em geral, seriam ocupados por pessoas com deficiência com baixo nível educacional, que não ostentem “habilitações específicas”;

g) O texto também utiliza de expressões vagas como “habilitação específica”, “penosas”, “elevados riscos”, que, por ausência de definição, transformam a reserva legal de inclusão em algo similar a uma “norma em branco”, vez que quanto mais genérica forem as futuras definições constantes de regulamentação posterior, maior o potencial de fechar oportunidades para as pessoas com deficiência;

h) Por fim, reconhecendo que a busca, com consecução ainda distante, que a reserva legal se torne desnecessária, pela transformação social que inclua as pessoas com deficiência de modo espontâneo e natural, constata-se também, além dos argumentos e dados anteriormente expostos, que é **contraditório e paradoxal** uma proposta de Estatuto que feche as oportunidades para futuros reabilitados ou pessoas com deficiência, por meio da reserva de vagas para funções e setores que, por sua própria natureza, são mais suscetíveis a acidentes de trabalho típicos ou a doenças profissionais, que gerem deficiências ou ocasionem reabilitação, também incluída na reserva legal do artigo 93, da Lei nº 8.213/91.

Do Direito Comparado em relação à reserva legal de inclusão de pessoas com deficiência

Por sua vez, na análise do Direito Comparado, nos países mais populosos da Europa e nos Estados Unidos, depreende-se a estipulação de cotas em patamares superiores aos atualmente existentes no Brasil, conforme Quadro abaixo.

DIREITO COMPARADO – RESERVAS LEGAIS EM PAÍSES SELECIONADOS		
PAÍS	RESERVA LEGAL	Lei
Estados Unidos	Decorrem de decisões judiciais, quando provadas, estatisticamente, a falta de correspondência entre o nº de empregados com deficiência de determinada empresa e aquela que se encontra na respectiva comunidade	Não informado
Alemanha	6% nas empresas com mais de 16 empregados	Não informado
França	6% nas empresas com mais de 20 empregados	Código de Trabalho, artigo L323-1
Itália	7% nas empresas com mais de 50 empregados	Lei 68/99, artigo 3º
Reino Unido	Similar Estados Unidos	Não informado
Brasil	2% a 5%, nas empresas com mais de 100 Empregados	Lei nº 8.213/91, artigo 93

Fonte: A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. MTE-SIT. Brasília, 2007. pp. 14/15.”

Torna-se, pois, imperativa a supressão de tal proposta aditiva ao artigo 93, da Lei nº 8.213/91.

EIXO 5: DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Tema: Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991

PROPOSIÇÃO: SUPRESSIVA – Art. 120, que trata da inclusão do artigo 93, §4º, da Lei nº 8.213/91.

TEXTO ORIGINAL:

Art. 120. O art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art.93,§4º. A dificuldade de contratação referida no § 3º deverá ser demonstrada junto aos órgãos de fiscalização, de maneira a evidenciar as tentativas da empresa no cumprimento de reserva.

PROPOSTA SUPRESSIVA APROVADA PELO FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA

Apenas no período de 2008 a 2012 foram registrados sob ação da Fiscalização do Trabalho um total de 150.860 pessoas com deficiência e reabilitadas. (pesquisa no site http://portal.mte.gov.br/fisca_trab/resultados-da-fiscalizacao-do-trabalho-nivel-srte-acumulado-2008-2010.htm).

ANO	Pessoas com Deficiência/Reabilitadas do INSS
2008	25.844
2009	26.449
2010	28.752
2011	34.395
2012	35.420
TOTAL	150.860

Este quantitativo não considera as contratações espontâneas, sem ação da fiscalização. Apenas tais números refletem a ampla possibilidade de as empresas cumprirem a cota.

O texto proposto substitui a comprovação da contratação de pessoas com deficiência pela comprovação de tentativas de contratação, induzindo as empresas que ainda tenham uma postura excludente e não desejem cumprir a cota legal, concentram os esforços em “demonstrar” administrativamente e judicialmente, por meio de anúncios, pedidos, ofícios, que tentam incluir e não conseguem.

Na verdade, muitas empresas recusam-se a promover quaisquer adaptações e buscam, conforme já é conhecido pelas pessoas que lidam com o tema, “cegos que vejam, cadeirantes que corram e surdos que escutem”.

Este dispositivo reforçará também arguições judiciais, baseadas em tentativas de comprovar por meio de anúncios, etc, a impossibilidade de contratação, apesar de eventuais “esforços empreendidos”.

O texto vai conceder uma base legal para tentativas de contratação, funcionando como sério retrocesso à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Por sua vez, assim se pronuncia o Desembargador Federal do Trabalho, Dr. Ricardo Tadeu Marques:

A mera publicação de anúncios de oferta de empregos a candidatos com deficiência não pode ser utilizada como argumento para a ausência do preenchimento de tais vagas. Há que se empreender um esforço mínimo para atingir **eficazmente** a plena igualdade entre essas pessoas..., (Fonseca, Ricardo Tadeu Marques. Lei 8213/91 – obrigatoriedade de contratar e de criar meios eficazes para tanto. In <http://www.inclusive.org.br/?p=24068>. Em 14.08.2013.).

EIXO 5: DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Tema: Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991

PROPOSIÇÃO: SUPRESSIVA – Art. 120, que trata da inclusão do artigo 93, §5º, da Lei nº 8.213/91.

TEXTO ORIGINAL:

Art. 120. O art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art.93,§ 5º. Na hipótese do § 3º, será obrigatório o cumprimento da parte da reserva sobre o número correspondente dos demais cargos de seu quadro que não tenham as características de elevados riscos, perigosas ou penosas.

PROPOSTA SUPRESSIVA APROVADA PELO FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA

Perda de sentido, em função da proposta de supressão da inclusão na Proposta do Estatuto do §3º, ao artigo 93, da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

PROPOSIÇÃO: SUPRESSIVA – Art. 120, que trata da inclusão do artigo 93, §6º, da Lei nº 8.213/91.

TEXTO ORIGINAL:

Art. 120. O art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art.93,§ 6º. No caso de a empresa não pertencer a um grupo econômico e não conseguir demonstrar o cumprimento da reserva conforme o § 3º, o Ministério Público do Trabalho e o Ministério do Trabalho e Emprego, em conjunto e seguindo regulamentação, decidirão por medidas compensatórias de habilitação, reabilitação, qualificação e serviços prestados pelo Estado e pelas entidades representativas das pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados da Previdência Social, sediados nos estados em que as empresas estão localizadas.

PROPOSTA SUPRESSIVA APROVADA PELO FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA

Perda de sentido, em função da proposta de supressão da inclusão na Proposta do Estatuto do §3º, ao artigo 93, da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

Válidos todos os argumentos para a proposta de supressão da inclusão de um §3º, à Lei nº 8.213/91.

Da forma como está redigido o texto induz a uma possibilidade que traz sérios prejuízos às políticas de inclusão no mercado de trabalho, qual seja: de bastar a empresa não pertencer a grupo econômico e, meramente, não conseguir demonstrar o cumprimento da cota legal, pois basta para tanto não contratar ou, demonstrar tentativas de contratação e não contratar, que incidirá no permissivo legal “não conseguir demonstrar o cumprimento da reserva”,

Ou seja, basta decidir não contratar para incidir nas possibilidades alternativas à inclusão por meio de contratação de pessoas com deficiência.

Qualquer medida compensatória ensejará numa monetarização (por meio de medidas compensatórias) do descumprimento da reserva legal.

Numa linguagem mais simples: pagar (algo) – as medidas compensatórias - para poder não contratar pessoas com deficiência ou reabilitadas.

PROPOSIÇÃO: SUPRESSIVA – Art. 120, que trata da inclusão do artigo 93, §7º, da Lei nº 8.213/91.

TEXTO ORIGINAL:

Art. 120. O art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art.93,§7º. As medidas compensatórias previstas no § 6º não implicam em liberar as empresas do cumprimento da reserva, mas aguardar que futuros recursos tecnológicos assistivos e habilitação específica das pessoas com deficiência e beneficiários reabilitados da Previdência Social permitam a ocupação dessas vagas.

PROPOSTA SUPRESSIVA APROVADA PELO FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA

Perda de sentido, em função da proposta de supressão da inclusão na Proposta do Estatuto do §§3º e 6º, ao artigo 93, da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

Válidas todas as justificativas para supressão da inclusão do artigo 6º, anterior.

De qualquer forma vale tecer alguns comentários:

1. O texto parte de uma idéia equivocada que todas as deficiências exigem tecnologias assistivas, quando, em boa parte das vezes, em face dos impedimentos mais leves e moderados, nenhuma tecnologia é exigida;
2. Olvida-se que, nos termos do artigo 170 e 205, da Constituição Federal, cabe também à empresa a promoção de qualificação profissional;
3. Também há um equívoco ao presumir-se que nestas empresas a não inclusão se dá por falta de recursos tecnológicos assistivos existentes ou ausência de pessoas com deficiência e reabilitadas disponíveis quando, apenas no período de 2008 a 2012 foram registrados sob ação da Fiscalização do Trabalho um total de 150.860 pessoas com deficiência e reabilitadas. (pesquisa no site http://portal.mte.gov.br/fisca_trab/resultados-da-fiscalizacao-do-trabalho-nivel-srte-acumulado-2008-2010.htm Em 14.08.2013).

ANO	Pessoas com Deficiência/Reabilitadas do INSS
2008	25.844
2009	26.449
2010	28.752
2011	34.395
2012	35.420
TOTAL	150.860

Este quantitativo não considera as contratações espontâneas, sem ação da fiscalização do trabalho.

4. Não considera a imensa abrangência da nova conceituação biopsicossocial da deficiência, conceito em evolução segundo a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência_CDPD, que impede antever todas as hipóteses de caracterização de deficiência, todos os interrelacionamentos entre estas e as feixe de atividades de cada cargo e o amplo espectro das hipóteses possíveis de necessidades de adaptações.

Logo, para que o texto “*mas aguardar que futuros recursos tecnológicos assistivos e habilitação específica das pessoas com deficiência e beneficiários reabilitados da Previdência Social permitam a ocupação dessas vagas*” tenha coerência há uma série de pressupostos que fogem a qualquer razoabilidade:

- a) que a maioria das pessoas com deficiência e reabilitadas exigem tecnologias assistivas;
- b) que a não inclusão se dá por impossibilidade de utilização de todos os recursos tecnológicos assistivos existentes e sujeita apenas a futuros recursos que venham a existir ou pela inexistência total de pessoas com deficiência habilitadas ou reabilitadas do INSS disponíveis no mercado;
- c) considerar como impossível a empresa utilizar-se da aprendizagem profissional ou oportunidades de qualificações profissionais para pessoas com deficiência já disponíveis, como a Rede S, PRONATEC, etc. para qualificar pessoas com deficiência que desejem ingressar nos seus quadros;
- d) que nenhuma deficiência possa ser compatível com as atividades da empresa que descumpra a cota e não pertença a nenhum grupo econômico.

EIXO 5: DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Tema: Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991

PROPOSIÇÃO: SUPRESSIVA – Art. 120, que trata da inclusão do artigo 93, §8º, da Lei nº 8.213/91.

TEXTO ORIGINAL:

Art. 120. O art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art.93,§8º. A autorização para o cumprimento de medidas compensatórias de que trata o parágrafo 6º deverão ser revistas pelo menos a cada 5 (cinco) anos.

PROPOSTA SUPRESSIVA APROVADA PELO FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA

Perda de sentido, em função da proposta de supressão da inclusão na Proposta do Estatuto do §§3º e 6º, ao artigo 93, da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

No campo das hipóteses, se fosse necessária, o texto, no mínimo, deveria informar que a autorização deveria ser reavaliada de forma constante e continuada e **no máximo** a cada 5(cinco) anos, e não, pelo menos a cada 5 anos.

PROPOSIÇÃO: MODIFICATIVA – Art. 120, que trata do artigo 93, §9º, da Lei nº 8.213/91.

TEXTO ORIGINAL:

Art. 120. O art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art.93,§9º. (não renumerado) A acessibilidade, incluída a atitudinal, dos ambientes de trabalho para pessoa com deficiência são de obrigação da empresa.

TEXTO APROVADO PELO FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:

Art. 93. § 9º (não renumerado) A acessibilidade, incluída a atitudinal, dos ambientes de trabalho para pessoa com deficiência e beneficiários reabilitados da Previdência Social são de obrigação da empresa.

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA

Trata-se de proposta oriunda da Auditoria Fiscal do Trabalho, aceita pelo CONADE, ratificada pelo FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO, cujos argumentos repetimos abaixo:

“O caput do art. 93 se refere à pessoa com deficiência e ao beneficiário reabilitado da Previdência Social. Não cabe, desta forma, a exclusão do beneficiário reabilitado da Previdência Social no parágrafo que trata da acessibilidade.”

PROPOSIÇÃO: MODIFICATIVA – Art. 120, que trata do artigo 93,§10º, da Lei nº 8.213/91.

TEXTO ORIGINAL:

Art. 120. O art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art.93,§10º. Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe estabelecer sistemática de fiscalização das empresas, gerar e disponibilizar dados estatísticos sobre o número de empregados com deficiência e beneficiários reabilitados da Previdência Social e de postos preenchidos, para fins de acompanhamento do cumprimento da reserva e encaminhamento de políticas de emprego.

TEXTO APROVADO PELO FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:

Art. 120. O art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art.93,§10º. Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe estabelecer sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas, bem como gerar e disponibilizar dados estatísticos sobre o número de empregados com deficiência e reabilitados da Previdência Social e de postos preenchidos, para fins de acompanhamento do cumprimento da reserva e encaminhamento de políticas de emprego.

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA

A proposta de alteração visa restabelecer obrigações do Ministério do Trabalho e Emprego constantes na redação atual do artigo 93, §5º, da Lei nº 8.213/91.

Retirar, sem nenhum motivo justificado, a atribuição de avaliação e controles das empresas sujeitas à fiscalização do trabalho causaria prejuízos neste importante trabalho de verificação do cumprimento das leis de cotas.

EIXO 5: DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Tema: Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991

PROPOSIÇÃO: SUPRESSIVA – Art. 120, que trata do artigo 93, §12º, da Lei nº 8.213/91.

TEXTO ORIGINAL:

Art. 120. O art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art.93,§12º.Os termos de compromisso de ajustamento de conduta firmados com o Ministério Público do Trabalho serão encaminhados ao Ministério do Trabalho e Emprego para a fiscalização de seu inteiro cumprimento, tempo em que as empresas signatárias não sofrerão a incidência de multa pecuniária administrativa pela inspeção do trabalho.

PROPOSTA SUPRESSIVA APROVADA PELO FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA

A proposta é flagrantemente inconstitucional, pois viola a independência dos poderes, bem como ao disposto no artigo 21, XXIV, que trata de competência exclusiva da União.

Se, por absurdo, fosse considerado viável a aprovação de tal proposta, os trabalhadores com deficiência seriam os únicos que não teriam direito a proteção da atuação fiscalizadora da Inspeção do Trabalho, impossibilitando esta de proceder a lavratura de autos de infração, por desrespeito às normas protetivas das pessoas com deficiência.

A proposta se consubstancia similar, em nível infraconstitucional, à PEC 37, que violava competências inafastáveis do Ministério Público, atribuindo-as exclusivamente ao âmbito policial, só que desta vez, atribuindo-as ao Ministério Público e ferindo competências e garantias atribuídas à Inspeção do Trabalho, por meio da Constituição Federal, Convenção nº 81 da OIT e Lei nº 10.593/2002.

Á Luz da Constituição da República não pode prosperar.

São várias as decisões judiciais recentes que proclamam a independência de atuação da Inspeção do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho, entre as quais podemos citar:

1.EMENTA: I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. PROVIMENTO. MANDADO DE SEGURANÇA. TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA FIRMADO COM O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. DESCUMPRIMENTO DO PERCENTUAL PREVISTO NO ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91. FISCALIZAÇÃO POR AUDITOR FISCAL DO TRABALHO. LAVRATURA DE AUTO DE INFRAÇÃO. OBRIGATORIEDADE. Diante de potencial violação do art. 628 da CLT, merece processamento o recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. II - RECURSO DE REVISTA. MANDADO DE SEGURANÇA. TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA FIRMADO COM O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. DESCUMPRIMENTO DO PERCENTUAL PREVISTO NO ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91. FISCALIZAÇÃO POR AUDITOR FISCAL DO TRABALHO. LAVRATURA DE AUTO DE INFRAÇÃO. OBRIGATORIEDADE. 1. Nos termos do art. 628 da CLT, -a toda verificação em que o Auditor-Fiscal do Trabalho concluir pela existência de violação de preceito legal, deve corresponder, sob pena de responsabilidade administrativa, a lavratura de auto de infração-. Consta, ainda, dos arts. 18, XVIII, 20, *caput* e parágrafo único, e 24 do Regulamento de Inspeção do Trabalho - aprovado pelo Decreto 4.552/02, a obrigação de inspeção e, caso constatada inobservância de disposições da lei, o dever de lavratura do auto de infração. 2. Incontroverso, nos autos, tratar-se de multa administrativa, decorrente de fiscalização realizada por auditor fiscal do trabalho, imposta ao impetrante por descumprimento

percentual previsto no art. 93 da Lei nº 8.213/91. 3. Nesse cenário, não há como afastar-se a obrigatoriedade da lavratura do auto de infração, a teor dos preceitos referidos, ainda que na presença de termo de ajuste de conduta firmado com o Ministério Público do Trabalho, relativo à inobservância da mesma regra. Precedente. Recurso de revista conhecido e provido. (Grifos não originais)

Processo: RR - 77600-21.2007.5.02.0051 Data de Julgamento: 03/04/2013, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/04/2013

2.EMENTA: EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. EXECUÇÃO FISCAL. MULTA ADMINISTRATIVA. INCLUSÃO DE PESSOAS REABILITADAS E PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA. Embargos de declaração a que se nega provimento, uma vez que inexistentes quaisquer dos vícios previstos nos artigos 535 do CPC e 897-A da CLT. Embargos de declaração conhecidos e não providos.

“...Suscita a agravante que a autuação ocorrida em 21/8/2006, por infringência ao artigo 93 da Lei 8.212/91 (preenchimento da cota de portadores de deficiência ou reabilitados), é nula. Afirma que em 23/7/2003 celebrou Termo de Ajuste de Conduta com o Ministério Público do Trabalho, aditado em 18/4/2006, sendo que a situação estava sendo regularizada. Cita que, após a lavratura do auto de infração, a Procuradora do Trabalho Lucíola Rodrigues Jaime emitiu declaração, no sentido de que a empresa vinha cumprindo o ajustamento de conduta, de modo que ilegal a autuação. E sustenta que ocorreu *bis in idem*, já que o Termo de Ajustamento de Conduta também tinha previsão de imposição de multa, caso não fosse cumprida a cota de contratação prevista no artigo 93 da Lei 8.212/91.

Por fim, sustenta que a autuação sem a presença dos auditores na sede da empresa, sendo que a função primordial da fiscalização é a de orientar e fazer cumprir a lei, de modo que não se sustenta a tese da regularidade da autuação, com base na Instrução Normativa nº 20, de 19/1/2001, através de *fiscalização indireta*.

Sem razão a agravante. Entendo que a celebração de Termo de Ajuste de Conduta com a empresa não impede o exercício da polícia administrativa pelo Estado, através de atuação fiscalizadora do Ministério do Trabalho e Emprego. Ao entacular o TAC a agravante impediu que fosse instaurado *inquérito civil* e proposta *ação civil pública*. Durante o cumprimento e prorrogação do TAC não poderia o Ministério Público do Trabalho intentar ação judicial contra a agravante, já que ausente o interesse de agir.

Entretanto, além de viabilizar a intervenção do Ministério Público do Trabalho na defesa do interesse público em viabilizar ações positivas de inclusão social do trabalhador, a lei previu a ação fiscalizadora do Estado. E desta decorre a multa aplicada e executada nestes autos. Como pontuado na impugnação aos embargos de declaração, a multa decorrente do descumprimento do TAC possui natureza civil (multa cominatória: coercitiva de obrigação de fazer), enquanto a multa tratada nos autos possui natureza administrativa...” (Grifos não originais)

Processo: ED-AIRR - 157200-30.2009.5.02.0081 **Data de Julgamento:** 20/02/2013, **Relator Ministro:** Augusto César Leite de Carvalho, 6ª Turma, **Data de Publicação:** DEJT 22/02/2013.

3.EMENTA: RECURSO DE REVISTA. AÇÃO ANULATÓRIA DE DÉBITO FISCAL. AUTO DE INFRAÇÃO. INSUFICIÊNCIA NO PREENCHIMENTO DE CARGOS COM PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA OU REABILITADAS PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL. IMPOSIÇÃO DE MULTA ADMINISTRATIVA. POSSIBILIDADE. O Auditor Fiscal do Trabalho, autorizado pela Constituição da República, em seus arts. 1º, incisos III (dignidade da pessoa humana) e IV (valor social do trabalho), e 7º (rol de direitos dos trabalhadores, além de outros que visem à melhoria de sua condição social), a par do art. 21, XXIV, CF/88, bem como pela legislação infraconstitucional, detém a prerrogativa de lavrar auto de infração com aplicação de multa por evidência de insuficiência no preenchimento de cargos com pessoas portadoras de deficiência ou reabilitadas da Previdência Social, por descumprimento do comando expresso contido no art. 93 da Lei 8.213/91. Deve ser ressaltada a possibilidade de insurgência contra esses atos tanto administrativamente quanto judicialmente. O Poder Executivo tem a competência e o dever de assegurar a fiel execução das leis no País (art. 84, IV, CF), função que realiza, no âmbito juslaborativo, entre outras medidas e instituições, mediante a competência explícita da União para organizar, manter e executar a inspeção do trabalho (art. 21, XXIV, CF). O Auditor Fiscal do Trabalho, como qualquer autoridade de inspeção do Estado (inspeção do trabalho, inspeção fazendária, inspeção sanitária, etc.) tem o poder e o dever de examinar os dados da situação concreta posta à sua análise, durante a inspeção, verificando se ali há (ou não) cumprimento ou descumprimento das respectivas leis federais imperativas. Na hipótese da atuação do Auditor Fiscal do Trabalho, este pode (e deve) examinar a presença (ou não) de relações jurídicas enquadradas nas leis trabalhistas e se estas leis estão (ou não) sendo cumpridas no caso concreto, aplicando as sanções pertinentes. Outrossim, não prospera o fundamento de que, na hipótese, haveria sobreposição na atuação de órgãos estatais. O Termo de Ajustamento de Conduta, disciplinado no art. 5º, § 6º, da Lei 7.347/85, é um mecanismo para solucionar pacificamente os conflitos, que busca resolver a questão e evitar a propositura da Ação Civil Pública, revelando-se como uma alternativa menos desgastante, se comparada à instauração de um processo

judicial, tanto sob o aspecto econômico quanto psicológico. **Por outro lado, a par desta atuação relevante do Ministério Público do Trabalho, a atividade fiscalizadora desenvolvida pelo Ministério do Trabalho e Emprego é imperativa e concomitante, não existindo margem para qualquer subjetividade quanto à aplicação de penalidades. As autoridades do Ministério do Trabalho e Emprego estão plenamente vinculadas ao princípio constitucional da legalidade, haja vista o art. 628, caput, da CLT, que impõe ao Fiscal do Trabalho a lavratura do auto de infração quando verificar o descumprimento a preceito de proteção do trabalhador, sob pena de responsabilidade pessoal, cumprindo ressaltar que o art. 11, I, da Lei 10.593/2002, também traz dispositivo que exige do Auditor Fiscal a verificação do cumprimento de disposições legais e regulamentares. Assim, resulta demonstrado, de forma cristalina, que a atividade de fiscalização do Auditor Fiscal do Trabalho não pode ser obstaculizada por eventuais acordos celebrados entre a empresa fiscalizada e outras entidades de proteção aos trabalhadores.** Recurso de revista conhecido e provido. (grifos não originais)

Processo: RR - 71000-80.2009.5.02.0061 **Data de Julgamento:** 28/11/2012, **Relator Ministro:** Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, **Data de Publicação:** DEJT 30/11/2012.

4.EMENTA: AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. AÇÃO ANULATÓRIA. AUTO DE INFRAÇÃO. MULTA ADMINISTRATIVA. COTAS DESTINADAS A PESSOAS PORTADORAS DE NECESSIDADES ESPECIAIS. DESCUMPRIMENTO DO ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91. O Regional manteve a multa imposta à recorrente, em razão do descumprimento do disposto no art. 93 da Lei nº 8.213/91, consignando que a autora limita-se a indicar conflito de normas e que não tem como atender as normas de proteção ao deficiente físico, sem, no entanto, demonstrar, ao longo dos anos, nenhuma tentativa concreta para o preenchimento das cotas. Salientou que não consta dos autos nenhum estudo efetivo por parte da requerente a corroborar a tese de que não pode atender referidas cotas. **O acórdão recorrido destaca que a imposição de contratação de percentual de pessoas com deficiências habilitadas ou reabilitadas decorre de uma combinação de esforços, visando inibir a discriminação e satisfazer plenamente o princípio maior do respeito à dignidade humana.** Nesse contexto, não se vislumbra a indigitada ofensa aos dispositivos constitucionais e legais invocados no presente recurso. **Agravo de instrumento conhecido e não provido. (Grifos não originais)**

Processo: AIRR - 134200-63.2007.5.02.0083 **Data de Julgamento:** 07/11/2012, **Relatora Ministra:** Dora Maria da Costa, 8ª Turma, **Data de Publicação:** DEJT 09/11/2012.

PROPOSIÇÃO: ADITIVA – Art. 120, que trata do artigo 93, §XX, da Lei nº 8.213/91.

TEXTO APROVADO PELO FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:

Art. 120. O art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art.93,§XXº. Aplica-se a reserva de vagas estipulada no caput e incisos I a V, da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, nos casos de provimento de cargo em comissão ou função de confiança, de livre nomeação e exoneração. (incisos reenumerados)

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA

O artigo 37, inciso VIII, da Constituição Federal, em nenhum momento estipula aplicação apenas aos cargos permanentes.

Por sua vez, a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência-CDPD, ratificada com status de emenda constitucional, determina, em seu artigo 27.1.n, que os Estados-Partes salvaguardarão e promoverão o trabalho das pessoas com deficiência no setor público.

O fato de estes cargos não serem sujeitos a concurso público e de livre nomeação ou exoneração não elide a possibilidade que, em cada órgão, entidade ou empresa da Administração Pública Direta e Indireta, também seja observada a regra de acesso aos cargos públicos e a reserva legal estipulada no *caput* e incisos I a V (reenumerados) do artigo 93, da Lei nº 8.213/91.

A livre nomeação e exoneração e o caráter de confiança não prevalece sobre o comando constitucional insculpido nos artigos 3º, IV; 5º, caput e Inciso I, 7, XXXI, 37, VIII, da Magna Carta.

Neste caso, a liberdade de contratar sofreria certa mitigação para obedecer ao Princípio da Máxima Eficácia das Normas de Direitos Fundamentais e o Juízo de harmonização e de concordância prática (Livre Nomeação e Exoneração versus isonomia e inclusão de pessoas com deficiência) deve ser exercido em favor da inclusão das pessoas com deficiência a estes cargos públicos temporários.

PROPOSIÇÃO: MODIFICATIVA – Art. 131

TEXTO ORIGINAL:

Art. 131. A avaliação médica e social da deficiência de que trata o artigo 4º deverá entrar em vigor em até dois anos, contados da publicação desta Lei.

TEXTO APROVADO PELO FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:

Art. 131. A avaliação biopsicossocial da deficiência de que trata o artigo 4º deverá entrar em vigor em até dois anos, contados da publicação desta Lei.

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA

A alteração visa compatibilizar com a proposta de modificação do artigo 4º da Proposta do Estatuto, cuja justificativa é transcrita abaixo:

“Nos termos da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (CDPD), artigo 1º, a deficiência é um conceito biopsicossocial, com avaliação multidisciplinar, logo, não exclusivamente de natureza médica.

Por sua vez, o artigo 26.1.a, da CDPD, estipula a avaliação multidisciplinar das necessidades e pontos fortes de cada pessoa com deficiência

A deficiência é um conceito em evolução, conforme Preâmbulo da CDPD.

Considera-se o ambiente e as relações sociais como facilitadores ou barreiras para o desempenho de ações e tarefas.

Não se pode confundir um diagnóstico médico ou nosológico com o ato de caracterização de pessoa com deficiência, mais abrangente.

As normas vigentes já não caracterizam esta avaliação como privativa do médico. O Projeto de Lei nº 268/2002, denominado “Lei do Ato Médico”, que se transformou na Lei nº 12.842, teve vetado o inciso I do artigo 4º, que estipulava como atividade privativa do médico “a formulação de diagnóstico nosológico e respectiva prescrição terapêutica”, preservando, com este veto, o devido respeito à liberdade de exercício da profissão (CF, art. 5º, XIII) de outros profissionais de saúde, como fisioterapeutas, psicólogos, fonoaudiólogos, etc.

O referido Projeto de Lei já estipulava, em seu artigo 4º, §2º, vetado por perda de sentido, em face do veto do precitado inciso I do artigo 4º:

“Art.4º§ 2º. *Não são privativos do médico os diagnósticos funcional, cinésio-funcional, psicológico, nutricional e ambiental, e as avaliações comportamental e das capacidades mental, sensorial e perceptocognitiva*”

Pode-se dizer que o dispositivo da minuta do Estatuto sob análise, viola, além da Lei nº 12.842, de 10.07.2013, o art. 5º, inciso XIII, da Constituição Federal, que estipula: “**É livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer**”.

Reforçando a característica não exclusivamente médica da avaliação da deficiência, a Instrução Normativa nº 98, de 16.08.2012, do Ministério do Trabalho e Emprego, que fiscaliza a reserva legal de inclusão de pessoas com deficiência (Lei nº 8.213, art.93), possibilitou a caracterização da deficiência por outros profissionais de saúde, além dos médicos, desde que ligados à área do impedimento alegado/verificado.”

PROPOSIÇÃO: MODIFICATIVA – Art. 131. Parágrafo Único

TEXTO ORIGINAL:

Art.131.Parágrafo Único. Nos casos onde não estiver implementada a avaliação médica e social da deficiência de que trata o artigo 4º, da presente Lei, considera-se o disposto nos art. 3º e 4º do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999 com a redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004.

TEXTO APROVADO PELO FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:

Art.131. Parágrafo Único. Nos locais e situações nos quais a avaliação biopsicossocial prevista no artigo 4º, ainda não estiver plenamente implantada pelo Poder Público, de forma a atender às demandas da população com deficiência, a avaliação poderá ser realizada por profissionais da iniciativa privada, com conhecimentos e habilidades específicas, desde que respeitados os critérios estabelecidos no instrumento previsto pelo Poder Público para tal fim

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA

Trata-se de proposta oriunda da Auditoria Fiscal do Trabalho, aceita pelo CONADE, ratificada pelo FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO, cujos argumentos transcrevemos:

“A avaliação da deficiência é multidisciplinar, em face de seu caráter biopsicossocial, conforme se depreende da definição da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), Artigo 1.

Ressalta-se que a CDPD reflete a mudança de uma abordagem não mais focada na avaliação de doenças (CID), mas sim baseada na inter-relação dos impedimentos de natureza física, mental, intelectual ou sensorial com as diversas barreiras socioambientais.

Desta forma, outros profissionais, além dos médicos, com conhecimentos e habilidades específicas, a exemplo de psicólogos, fisioterapeutas, fonoaudiólogos, terapeutas ocupacionais, psicopedagogos, entre outros, estariam aptos a avaliar os impedimentos e funcionalidades relacionados à sua área de especialização.

Mais de 90% dos laudos caracterizadores da deficiência apresentados aos Auditores Fiscais do Trabalho são oriundos do setor privado, em razão das dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência de obterem, de forma tempestiva, uma avaliação realizada pelo Setor Público.

Recentemente, representante da Previdência Social, em Reunião do CONADE, relatou publicamente as dificuldades do órgão para efetuar a avaliação necessária para a implementação das novas regras de aposentadoria especial para pessoas com deficiência, demonstrando a dificuldade de atendimento tempestivo da necessidade de se obter uma avaliação do grau de deficiência.

Por outro lado, outro sistema nacional com capilaridade, como o Sistema Único de Saúde – SUS, tem enfrentado dificuldades estruturais até para o atendimento emergencial da população.

Por este motivo, teme-se que o condicionamento da avaliação à realização única e exclusiva pelo setor público possa comprometer o exercício de vários direitos fundamentais da pessoa com deficiência.

No entanto, entendemos essencial o desenvolvimento de um instrumento único de avaliação de âmbito nacional, validado e elaborado pelo Poder Público, visando a homogeneidade de identificação e caracterização das deficiências.

Ressalte-se que, com a incorporação da CDPD em nosso ordenamento jurídico com status de emenda constitucional, não se pode mais aceitar a caracterização da deficiência por meio de instrumentos legais baseados apenas na avaliação médica, como é o caso dos artigos 3º e 4º o Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, com redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004.”

EIXO 5: DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Tema: Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

PROPOSIÇÃO: ADITIVA – Art. 116(renumerado), que trata do artigo 428, da CLT

TEXTO APROVADO PELO FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:

Art. XXX. A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 428.

.....
.....
§ 8º Para o aprendiz com deficiência com dezoito anos ou mais, independentemente do nível de escolaridade, não será exigida a matrícula e frequência à escola previstas no § 1o deste artigo.”(NR)

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA:

Trata-se de proposta oriunda da Auditoria Fiscal do Trabalho, aceita pelo CONADE, ratificada pelo FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO, cujos argumentos transcrevemos:

“A Aprendizagem Profissional, que foi concebida para um público jovem, necessita ser redefinida para as pessoas com deficiência com 18 anos ou mais. O requisito de matrícula e frequência do aprendiz a escola, caso não tenha concluído o ensino médio, tem dificultado sobremaneira o acesso do público com mais idade à aprendizagem.

A experiência da Auditoria Fiscal do Trabalho no Comitê Gestor do Projeto Piloto do BPC Trabalho em Porto Alegre verificou que tal exigência acabou por afastar várias pessoas com deficiência da aprendizagem profissional. Foram identificados vários beneficiários com idade de aproximadamente 40 anos ou mais e escolaridade equivalente às primeiras séries do ensino fundamental, há muitos anos afastados das escolas. Impor seu retorno às classes escolares como condição de inscrição na aprendizagem é limitar seu acesso ao instituto da aprendizagem.

Muitos beneficiários não têm autonomia de deslocamento e precisam de apoio familiar. Vários não têm condições físicas, mentais e intelectuais para conciliar a jornada da aprendizagem com a da escola. Além disso, cumpre lembrar que inúmeros beneficiários encontram-se há vários anos limitados ao universo familiar ou institucional, não se podendo exigir dos mesmos, de imediato, um esforço como o da dupla jornada escolar.

A introdução desse parágrafo na CLT segue a mesma linha das alterações promovidas pelas Leis 11.180/2005 e 11.788/2008, que buscaram adaptar as regras da aprendizagem profissional às especificidades das pessoas com deficiência por meio da: 1. retirada do teto máximo de idade e vedação da exigência de escolaridade mínima para pessoas com deficiência intelectual; 2. estabelecimento de que o prazo máximo de dois anos do contrato de aprendizagem não se aplica às pessoas com deficiência.

Lembra-se que a Lei de Diretrizes Básicas estabeleceu a terminalidade específica para o aluno com deficiência que não puder atingir o nível exigido para a conclusão do ensino fundamental, bem como recomenda o seu encaminhamento para a educação profissional, visando a sua efetiva integração na vida em sociedade (Art.59, II e IV, da Lei 9.394/1996)”.

EIXO 5: DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Tema: Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

PROPOSIÇÃO: ADITIVA – Art. 116(renumerado), que trata do artigo 433, da CLT

TEXTO APROVADO PELO FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:

Art. XXX. A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art.433.

.....
.....”

I – desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, salvo para o aprendiz com deficiência que não puder acompanhar ou atingir o nível exigido de aproveitamento em virtude de suas deficiências;”

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA:

Trata-se de proposta oriunda da Auditoria Fiscal do Trabalho, aceita pelo CONADE, ratificada pelo FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO, cujos argumentos transcrevemos:

“A proposta de alteração do inciso I do art. 433 da CLT segue a mesma linha das alterações promovidas pelas Leis 11.180/2005 e 11.788/2008, que buscaram adaptar as regras da aprendizagem profissional às especificidades das pessoas com deficiência por meio de: 1) retirada do teto máximo de idade e vedação da exigência de escolaridade mínima para pessoas com deficiência intelectual; 2) estabelecimento de que o prazo máximo de dois anos do contrato de aprendizagem não se aplica às pessoas com deficiência.

A extinção antecipada do contrato de aprendizagem, em razão desses condicionantes, significa de fato restringir a participação desses educandos nos ambientes de educação profissional. Além de desconsiderar as limitações físicas, sensoriais, mentais e intelectuais, é preciso lembrar que o desempenho insuficiente ou inadaptação podem decorrer da falta de adequação desses programas às necessidades educacionais especiais desse segmento.

A ausência de exceção para o aprendiz com deficiência é incoerente com as alterações legislativas recentes citadas. Ademais, à guisa de analogia, a Lei de Diretrizes Básicas estabeleceu a terminalidade específica para o aluno com deficiência que não puder atingir o nível exigido para a conclusão do ensino fundamental, bem como recomenda o seu encaminhamento para a educação profissional, visando a sua efetiva integração na vida em sociedade (Art.59, II e IV, da Lei 9.394/1996).

Não se pode esquecer, também, que a aprendizagem profissional busca não apenas a aquisição de conhecimentos técnicos, mas também o desenvolvimento social da pessoa, na qualidade de trabalhador e cidadão (Art. 10, II, “a” da Portaria do MTE nº 723/2012).”

PROPOSIÇÃO: ADITIVA – Art. 125(renumerado), que trata dos artigos 1º e 4º da Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995

TEXTO APROVADO PELO FÓRUM PERNAMB. DE INCLUSÃO NO TRABA

Art. 125. A Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 1º Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção à criança e adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

.....
Art.4º.....

.....
I – a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais”. (NR)

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA:

Foram incluídas entre as hipóteses elencadas “deficiência” e “reabilitação profissional”.

A alteração do texto visa a efetivação dos comandos inclusos no artigo 2, da CDPD, que define a discriminação por motivo de deficiência.

Foi também sugerida a atualização do termo “menor” para “criança e adolescente”

Foi substituída a expressão readmissão por reintegração, de forma a descrever a correta caracterização jurídica da situação regulada.

SUGESTÃO DE ALTERAÇÕES
DA MINUTA DA PROPOSTA
DO ESTATUTO DA
PESSOA COM DEFICIÊNCIA

**FÓRUM PERNAMBUCANO DE INCLUSÃO DA
PESSOA COM DEFICIÊNCIA E REABILITADAS DO INSS
NO MERCADO DE TRABALHO**

- Recife-PE –
Agosto-2012

ANEXOS

ANEXOS:

01. LISTA DE PRESENÇA
02. PROCESSO Nº TST-AIRR-191700-28.2008.5.02.0059
03. PROCESSO Nº TST-RR-84200-21.2005.5.10.0014
04. PROCESSO Nº TST-RR-129600-12.2006.5.02.0090

APRESENTAÇÃO

O Fórum Pernambucano de Inclusão de Pessoas com Deficiência e Reabilitadas do INSS no Mercado de Trabalho foi instituído em 2012 e agrega Órgãos Governamentais das esferas Federal, Estadual e Municipal, ligadas à temática de forma direta ou transversa às questões pertinentes à pessoa com deficiência, associações representativas de pessoas com deficiência, entidades que promovem qualificação profissional (Rede S, CIEE, etc) e outras instituições.

As sessões ordinárias são realizadas bimestralmente, abertas para o público em geral, especialmente para as pessoas com deficiência.

A coordenação é exercida pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Pernambuco (SRTE-PE).

Em caráter extraordinário foi convocada uma Audiência Pública, co-promovida pela SRTE-PE e pela Superintendência Estadual de Apoio à Pessoa com Deficiência-SEAD, para discussão dos termos da minuta do Estatuto da Pessoa com Deficiência, proposto pela Secretaria de Direitos Humanos em Junho/2013, em relação aos artigos diretamente relacionados à temática TRABALHO.

Inicialmente prevista para realização apenas no dia 01.08.2013, das 13h30min às 17h30min, pela amplitude das discussões, debates e votações realizadas, foi estendida em mais duas reuniões adicionais, realizadas nos dias 07.08.2013 e 13.08.2013, no mesmo horário.

O resultado de todo este trabalho é apresentado no presente relatório, com 66 (sessenta e seis) páginas e 04 (quatro) anexos.