

REVISTA ELETRÔNICA



INCLUSÃO SOCIAL E TRABALHO

REVISTA ELETRÔNICA DO TRT-PR

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO PARANÁ

PRESIDENTE

Desembargadora
ANA CAROLINA ZAINA

VICE-PRESIDENTE

Desembargador
ARION MAZURKEVIC

CORREGEDORA REGIONAL

Desembargador
MARCO ANTÔNIO VIANNA MANSUR

EDITOR CHEFE

Desembargador
Luiz Eduardo Gunther

EDITORA ASSISTENTE

Patrícia Eliza Dvorak

COLABORADORES

Secretaria Geral da Presidência
Assessoria da Direção Geral

APOIO À PESQUISA

Elisandra Cristina Guevara Millarch
Adriana Cavalcante de Souza Medeiros

FOTOGRAFIAS E IMAGENS

Assessoria de Comunicação
Acervos digitais (Creative Commons)
iStockphoto LP

Coordenadoria de Editoração e Divulgação Científica

Catálogo: Sônia Regina Locatelli - Analista Judiciário - CRB9/546

R454 Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná [recurso eletrônico]. / Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. - n. 1 (out. 2011)-
. - Dados eletrônicos. - Curitiba, 2019-

Mensal

ISSN 2238-6114

Modo de acesso: <https://www.trt9.jus.br>

1. Direito do trabalho - periódicos. 2. Processo do trabalho - periódicos.

I. Título

CDU: 331:347.9(05)

Edição temática - Periodicidade Mensal
Ano XII - 2023 - n.124

EDITORIAL

A edição desse mês trata da Inclusão Social e Trabalho.

Diandra Rodrigues Nascimento e Flávia de Paiva Medeiros investigam a figura do teletrabalho como instrumento para a inclusão laboral das pessoas com deficiência à luz do direito ao trabalho decente.

Vanessa Karam de Chueiri Sanches e Viviane Christine Martins Ferreira analisam a situação das mulheres negras escravizadas na realidade estadunidense.

Rafael Diogo D. Lemos busca demonstrar a importância do trabalho para os objetivos do EPCD e da Convenção da ONU.

Julio Homem de Siqueira e Daury César Fabríz faz uma análise dos modelos de deficiência, a partir da C-159 e da CDPD, enquadrando-as nos modelos, para apontar o conceito de deficiência que o ordenamento jurídico brasileiro adota formalmente e que deve ser aplicado na prática.

Déa Marisa Brandão Cubel Yule destaca a promoção de Acesso à Justiça para todos e a construção de instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis, integram o objetivo 16 da agenda 2030 da ONU para o crescimento sustentável.

Complementam a presente edição acórdãos, ementas e legislação que tratam do tema.

Desejamos a todos boa leitura!

SUMÁRIO

Artigos

- 07 O teletrabalho como instrumento de inclusão laboral da pessoa com deficiência à luz do direito ao trabalho decente - Diandra Rodrigues Nascimento e Flávia de Paiva Medeiros
- 28 O mito das matriarcas em Bell Hooks e o mito do empreendedorismo, uma aproximação - Vanessa Karam de Chueiri Sanches e Viviane Christine Martins Ferreira
- 33 Direito ao trabalho como elemento de inclusão social da pessoa com deficiência – mecanismos de concretização e críticas à lei 13.146/15 - Rafael Diogo D. Lemos
- 58 A inclusão social e o trabalho da pessoa com deficiência - Julio Homem de Siqueira e Daury César Fabríz
- 76 Teoria geral dos sistemas e discriminação da pessoa com deficiência. Correlação. Sistema sócio-cultural. Crescimento econômico sustentável e instituições eficazes: quinta onda de acesso à Justiça - Déa Marisa Brandão Cubel Yule

Acórdãos

- 90 Processo nº 0001443-50.2012.5.09.0014 (AP) da Seção Especializada do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Relator Ricardo Tadeu Marques da Fonseca
- 106 Processo nº 0000165-44.2021.5.09.0872 da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Relatora Janete do Amarante
- 122 Processo nº 0001929-56.2021.5.09.0002 (ROT) da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Relatora Marlene T. Fuverki Suguimatsu

125 | Notas taquigráficas - RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO
1.121.633. Ministro André Mendonça

Suplemento

135 | Ementas

145 | Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009 - Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007

188 | Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. - Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências.

197 | Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 - Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

255 | Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012 - Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990

260 | Resolução nº 401, de 16 de junho de 2021 - Dispõe sobre o desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares, e regulamenta o funcionamento de unidades de acessibilidade e inclusão

282 | Convenção 117 OIT - Objetivos e Normas Básicas da Política Social

291 | ONU - Agenda 2030 - Objetivo 10. Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles

O TELETRABALHO COMO INSTRUMENTO DE INCLUSÃO LABORAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA À LUZ DO DIREITO AO TRABALHO DECENTE

Diandra Rodrigues Nascimento

Flávia de Paiva Medeiros

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo investigar a figura do teletrabalho como instrumento para a inclusão laboral das pessoas com deficiência à luz do direito ao trabalho decente. Nesse sentido divide-se o trabalho em quatro partes. Primeiramente estabelece-se o conceito de deficiência, bem como a proteção jurídica da pessoa com deficiência à luz do direito internacional. Em seguida, adentra-se no estatuto jurídico do direito ao trabalho decente, o qual advém sobretudo das normativas da Organização Internacional do Trabalho. Na terceira parte elabora-se panorama da proteção jurídica destinada à pessoa com deficiência pelo ordenamento jurídico brasileiro. Na quarta e última parte, por fim, discute-se o objeto central deste esforço, qual seja, a utilização do teletrabalho como instrumento a permitir a inclusão laboral das pessoas com deficiência, e isso a partir da noção de trabalho decente trabalhada no tópico anterior. Problematizam-se, ainda, ao longo do texto, uma série de fatores, perspectivas e elementos a serem levados em conta frente ao problema da inclusão da pessoa com deficiência.

Palavras-chave: Deficiência. Pessoa Com Deficiência. Proteção Internacional. Proteção Nacional. Direito ao Trabalho. Trabalho Decente. Teletrabalho.

Diandra Rodrigues Nascimento

Centro universitário de João Pessoa, UNIPÊ. Mestre em Direito e Desenvolvimento Sustentável pelo Programa de Pós-Graduação em Direito do Centro Universitário de João Pessoa, UNIPÊ (2020). Advogada Trabalhista e Previdenciária.

Flávia de Paiva Medeiros

Centro Universitário de João Pessoa, UNIPÊ. Doutorado em Direito pela Universitat Valencia-Espanha (2005), diploma revalidado pela Universidade federal da Paraíba (UFPB). Mestrado em Direito pela Universidade Federal do Ceará (2001). Advogada desde outubro de 1999. Possui graduação em Direito pela Universidade Estadual da Paraíba (1999).

1 INTRODUÇÃO

Na contemporaneidade as novas tecnologias crescem exponencialmente, operando efeitos diversos na sociedade. Um desses efeitos pode ser verificado na modificação das relações de trabalho.

É nesse contexto que surge o contrato de teletrabalho, previsto na Lei nº 13.467/17, como instituto que dá segurança jurídica à prestação laboral à distância, caracterizada pelo uso das tecnologias, implementada tanto na iniciativa privada como na esfera pública.

Referido instituto será estudado a partir da ótica de efetivação do direito social ao trabalho como forma de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, um problema que persiste no tempo, caracterizando-se pelas inúmeras barreiras físicas, procedimentais e culturais existentes para a sua realização.

Para se ter uma ideia da dimensão desse desafio no Brasil, segundo dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2010) das 45 (quarenta e cinco) milhões de pessoas com deficiência no país, apenas 0,9% estão empregadas formalmente.

É de se notar, que a política de inclusão social promovida por dispositivos na legislação brasileira pode ser encarada como alento à discriminação velada do empregador em contratar deficiente ou manter em seus quadros aquele cuja força de trabalho diminuiu ou se transformou com o advento de alguma necessidade especial.

Assim sendo, tendo em mente o contexto descrito acima, a presente pesquisa pretende investigar a aplicação da Lei nº 13.467/17 – no que diz respeito às suas disposições acerca do contrato de teletrabalho – à luz do princípio da dignidade da pessoa humana e do direito ao trabalho decente, de modo a garantir a promoção da inclusão laboral efetiva dos trabalhadores com de deficiência.

Parte-se, como problema, do seguinte questionamento: o teletrabalho como instrumento jurídico-normativo é alternativa capaz de promover a inclusão laboral das pessoas com deficiência à luz direito ao trabalho decente?

Diante disso, o presente trabalho pretende apresentar colaboração para os estudos sobre o tema, ao chamar a atenção para o conteúdo essencial dos direitos fundamentais – em especial o direito fundamental social ao trabalho, direcionado às pessoas com deficiência – e ao realizar uma reflexão crítica sobre a utilização das tecnologias – aqui entenda-se o teletrabalho – como mecanismo de inclusão no mercado de trabalho e possível inclusão social, face ao princípio do valor social do trabalho visualizado sob o enfoque do princípio da fraternidade e solidariedade.

Para tanto, o estudo lançará mão de método dedutivo, por meio de pesquisa bibliográfica e do estudo da legislação nacional e internacional. No intento de as principais aspectos do contrato de trabalho como forma de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Não pretendendo esgotar o debate sobre o tema, o que se busca é proporcionar uma reflexão acerca da importância de normas mais tendentes a promover a inclusão da pessoa com deficiência, lançando-se mão do teletrabalho como opção possível.

2 CONCEITO DE DEFICIÊNCIA E PROTEÇÃO JURÍDICA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA À LUZ DO DIREITO INTERNACIONAL

Os registros mais antigos dão conta da existência de povos que exterminavam seus deficientes – prática institucionalizada em Esparta – e de outros que as excluíam ou segregavam do convívio social.

Foi apenas contemporaneamente que as pessoas com deficiência passaram a ser consideradas de fato como sujeitos de direitos. Trata-se de marco histórico recente, a partir do qual os direitos das pessoas com deficiência foram elevados com vistas à superação da exclusão e da mera visão de caridade.

O primeiro grande acontecimento nessa direção foi a Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada em 1948, pela Assembleia Geral das Nações Unidas. Em seguida foram editadas as Recomendações e as Convenções da Organização Internacional do Trabalho, a Resolução nº 45, além de Convenções da Organização das Nações Unidas (ONU) acerca da matéria.

Uma vez delineado esse quadro inicial, cumpre agora adentrar no conceito de deficiência, a qual atualmente é vista como resultante da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras decorrentes de atitudes e do meio ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais.

Essa definição, a propósito, consta do artigo 1º da Convenção da ONU a respeito do assunto:

O propósito da presente Convenção é promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência, promover o respeito pela sua dignidade inerente. Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual

ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.

Desse modo, a deficiência deve ser vista como resultado da interação entre a pessoa e o meio, e não como algo pertencente a suas características intrínsecas. Vale dizer, a caracterização da pessoa com deficiência não se dá pela falta de um membro, de capacidade intelectual reduzida, ou ainda da constatação de falha sensorial ou motora, mas sim em razão do grau de dificuldade para a sua inclusão social e integração na sociedade, dadas suas interações com esta.

Nesse sentido, é preciso que a sociedade não seja apenas integrativa, mas sim inclusiva, como forma de promover e proporcionar a efetivação dos direitos das pessoas com deficiência, ideia a partir da qual se pretende nesta pesquisa o encaixe da figura do contrato de teletrabalho como instrumento de inclusão.

Particularizando-se a abordagem para o âmbito laboral, o primeiro conceito normativo internacional referente ao direito do trabalho da pessoa com deficiência aparece no ano de 1955, mediante a Recomendação nº 9.915 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), onde o termo deficiente significa a pessoa cujas possibilidades de obter e conservar emprego adequado fiquem reduzidas, frente a incapacidade física ou mental.

Nas décadas de 70, 80 e 90 a legislação de diversos países se volta para a proteção especial ao trabalho dos deficientes físicos. Ao se preocupar com seu acesso ao emprego, acabam assegurando aos deficientes o direito a um percentual de vagas de trabalho nas empresas, o que redundaria posteriormente em intervenções também no âmbito das repartições públicas. Como exemplo desse movimento podem ser citados Portugal, França, Itália e Espanha.

Em Portugal a lei de emprego protegido define o emprego como: toda atividade útil e remunerada que, integrada no conjunto da atividade econômica nacional e beneficiando as medidas especiais de apoio por parte do estado, visa assegurar a valorização pessoal e profissional das pessoas deficientes, facilitando a sua passagem, quando possível, para um emprego não protegido (ROMITA, p.419).

Na França a Lei nº 75.534, de 1975, estabelece que: “a condição de pessoa portadora de deficiência será reconhecida por uma Comissão técnica de orientação e de reabilitação profissional” (VILLATORE, 2000, p. 44). Porém, independentemente de tal lei, há no país uma tradição de normas que obrigam os empregadores a reservar

certo número de postos de emprego às pessoas portadoras de deficiência. Ademais, a legislação francesa de 1924, que em tempos passados destinava-se ao inválidos de guerra, ao menos desde 1957 direciona-se especialmente aos deficientes, muito embora tenha passado por diversas alterações.

Por seu turno, a Itália prevê lei com a finalidade de inserir na vida produtiva algumas categorias especiais de pessoas, impondo aos empregadores a obrigação de admitir um determinado número de integrantes advindos dessas categorias. Trata-se de um sistema de colocação obrigatória, que vige em paralelo ao sistema de colocação ordinário.

Finalmente, na Espanha, o estatuto dos trabalhadores de 1980 estabelece o instituto das reservas e preferências de emprego. Além disso, a constituição espanhola estabelece que os poderes públicos realizarão uma política de previsão, tratamento, reabilitação e integração das pessoas portadoras de deficiências físicas, sensoriais e psíquicas, aos quais prestarão atenção especializada e ampararão. (VILLATORE, 2000, p. 46).

Para além dos casos citados acima, o grande desafio da legislação internacional e nacional para as pessoas com deficiência é eliminar a discriminação institucionalizada que faz sombra aos seus direitos como cidadãos e sujeitos de direitos humanos. Mesmo que já seja possível apontar uma trilha de evoluções históricas a respeito dos direitos desses grupo, ainda há o que evoluir, a exemplo do próprio conceito de pessoa com deficiência, eis que para cada tipo de deficiência há uma peculiaridade a ser levada em consideração.

3 DIREITO AO TRABALHO DECENTE: DA SUA PREVISÃO PELA OIT À SUA CONSAGRAÇÃO PELA AGENDA 2030 DA ONU

Desde sua fundação a Organização Internacional do Trabalho (OIT) promove o direito ao trabalho como principal fonte de justiça e paz social mundial.

Sua criação, pelo Tratado de Versalhes, logo após a Primeira Guerra Mundial, e sua incorporação pela Organização das Nações Unidas, em 1945, demonstram sua relação e importância para precaução e solução de conflitos.

Neste documento foram estabelecidas oito convenções fundamentais (Convenções nº 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 e 182), cujo cumprimento independeria de ratificação pelos Estados-membros.

Os dispositivos contidos em tais convenções versam sobre: a) a liberdade

sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Seguindo tais premissas, a Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho estabelece que todos os trabalhadores devem desfrutar de uma proteção que considera o trabalho decente como parâmetro central: a) respeito aos direitos fundamentais no trabalho; b) salário mínimo adequado; c) limitação da jornada de trabalho; e d) saúde e segurança no trabalho.

Nessa perspectiva, pode-se afirmar que a proteção ao trabalho decente deve abranger tanto os princípios e direitos fundamentais consagrados na Declaração de 1998 da OIT como os preceitos previstos na Declaração do Centenário, ressaltando-se que as condições de trabalho seguras e saudáveis são fundamentais para o trabalho decente, bem como que governos, empregadores e trabalhadores devem orientar esforços para aproveitar todo seu potencial tecnológico a fim de promover desenvolvimento econômico sustentável a todas as pessoas.

Por essa ótica, aliás, o trabalho decente é uma das vias de concretização do desenvolvimento humano, o que se confirma a partir da abrangência que a OIT a ele vem emprestando:

O conceito de trabalho decente sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. (OIT, 2020).

Com tais normativas a OIT estabeleceu o objetivo de promover conjuntamente crescimento econômico e progresso social, garantindo que os trabalhadores tenham o direito e a possibilidade de reivindicar livremente e em iguais oportunidades, a participação nas riquezas que ajudaram a produzir, tendo ainda, a possibilidade de desenvolverem o seu potencial humano, deixando de serem vistos apenas enquanto objetos do sistema de produção.

Ademais, o pensamento mais atual acerca do direito ao trabalho decente o posiciona como direito fundamental.

Sob esse ângulo sua concretização poderia, em conjunto com outros fatores, ser

peça chave para o desenvolvimento sustentável e a erradicação da pobreza, na medida em que garantir o acesso ao emprego – associado à garantia dos direitos trabalhistas e à proteção social – contribui para promover a dignidade dos trabalhadores, proporcionando a eles melhorias concretas em suas condições de vida.

Saliente-se, por oportuno, a necessidade de indistinção adotada em relação a gênero e idade, ressaltando que tais objetivos e metas devem ser alcançados também por mulheres, jovens e pessoas com deficiência, contribuindo para um ambiente de trabalho mais inclusivo.

Premiando essa dinâmica valorizadora da ideia de trabalho decente a Agenda 2030 da ONU apresenta como oitavo objetivo: “promover crescimento econômico, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos”. Entre as metas propostas para tal objetivo, destaca-se buscar, até 2030, “o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos os homens e mulheres, inclusive os jovens e as pessoas com deficiência, e a igualdade de remuneração pelo trabalho de igual valor” (ONU, 2015).

Como se vê, dentre os dezessete objetivos fixados pela Agenda 2030, o seu oitavo objetivo cita expressamente o trabalho decente como um dos pilares do desenvolvimento econômico inclusivo e sustentável, ao lado do pleno emprego.

Tem-se aqui a consagração de um binômio social e econômico, já que opta-se por fixar como desideratos o alcance do trabalho decente (aspecto social e valorativo) e do pleno emprego (aspecto econômico). Adiciona-se a isso uma preocupação isonômica, traduzida por meio da busca pela igualdade de remuneração.

Outrossim, é possível apontar que o trabalho decente também se relaciona diretamente com outros objetivos traçados pela Agenda 2030.

Dentre eles, podemos mencionar os objetivos n. 1, 2, 3, 12 e 16, os quais vaticinam a erradicação da fome e da pobreza; vida sustentável e bem-estar de todos; padrões de produção e consumo sustentáveis; promoção de sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, com acesso à justiça para todos; e instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis.

A ONU sente a importância do tema, e em razão disso estabelece que até 2030 os países membros e as partes interessadas comprometam-se em alcançar os objetivos ali traçados.

Pelo exposto, verifica-se de pronto que a temática do trabalho decente tem sido objeto da preocupação global, sendo encarado como uma das chaves para o atingimento do desenvolvimento social, econômico e ambiental sustentável.

4 O ESTATUTO JURÍDICO DO DIREITO AO TRABALHO DECENTE A PARTIR DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A edificação doutrinária de um direito ao *trabalho decente* decorre das normativas da Organização Internacional do Trabalho e se relaciona à necessidade de promoção da igualdade de acesso ao trabalho produtivo e da igualdade de oportunidades para as pessoas, tudo sempre com vistas a uma perspectiva de desenvolvimento que se integre à proteção social do trabalhador como sujeito de direitos humanos e fundamentais.

Por esse ângulo o trabalho decente é uma das formas de concretização do desenvolvimento humano, o que se confirma a partir do alcance que a OIT a ele vem empregando:

O conceito de trabalho decente sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. (OIT, 2020).

Assim, a OIT estabeleceu o objetivo de promover o liame entre o crescimento econômico e o progresso social, garantindo que os trabalhadores tenham o direito e possibilidade de reivindicar livremente e em iguais oportunidades, a participação nas riquezas que ajudaram a produzir, tendo ainda, a possibilidade de desenvolverem o seu potencial humano, deixando de serem vistos apenas enquanto objetos do sistema de produção.

Indo além, a Convenção da OIT estabelece a igualdade de oportunidades e tratamento entre pessoas com deficiência e as demais pessoas, inclusive no campo da qualificação, da inclusão laboral, o desenvolvimento humano e social das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho.

Para Durck (2011, p. 46) o conceito de trabalho decente corresponde ao “trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho”.

Dessa maneira, surge a figura do trabalho decente como forma de promover a inclusão social, como elemento modelo para a consecução das sustentabilidades social, cultural, ecológica, ambiental, territorial, econômica e política, conforme já demonstrou

Gosdal (2007, p. 130) ao afirmar que o trabalho decente está voltado à promoção do progresso social, em face da crescente situação de interdependência dos diferentes países na atualidade.

Ora, o trabalho decente garante ao trabalhador a participação da vida em sociedade em condições de oportunidades, e é pelo fruto desse trabalho que em efeito cascata famílias têm acesso ao lazer, cultura, educação, saúde, moradia, alimentação e transporte.

Como se pode notar o trabalho se torna meio de alcance de uma série de direitos constitucionalmente assegurados – ele próprio tem patamar constitucional – sendo o principal elemento produtor das condições de existência da humanidade (ROSSIT, 2001, p. 69).

Veja-se que quando tratamos do direito ao trabalho à pessoa com deficiência, trazemos para esse debate fatores como integração social, participação na sociedade, orgulho de si, de autovalorização e autorreconhecimento, de maneira a caracterizar uma sequência de tentativas do encontro com o próprio eu, por vezes, uma forma de gratificação pela sua existência (DINIZ, 2009, p. 233), de onde já se pode extrair a relevância que a ideia de trabalho decente tem para a temática do acesso ao trabalho pela pessoa com deficiência.

5 A PROTEÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NA ORDEM JURÍDICA BRASILEIRA

É reconhecido na legislação brasileira que a proteção aos deficientes é de extrema relevância, tendo em vista os desafios que estas pessoas encontram no decorrer da vida.

Assim, cada vez mais são criadas leis e normas destinadas aos deficientes a fim de garantir uma vida mais digna, e com isso, tentar da maneira menos onerosa a eles as adaptações em suas rotinas.

Atualmente as pessoas com deficiência encontram respaldo em diversas leis para lhes garantirem mais segurança, dentre essas, pode ser citado: o Decreto Legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008 – que aprovou o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo – o qual foi complementado pelo Decreto nº 6.949, de 25 de Agosto de 2009, que promulgou a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo.

No que tange às leis federais, temos: a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989 – que dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social e proporciona outros provimentos – e a Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015, que

instituiu a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) e proporcionou outras providências.

Referida lei constitui-se verdadeiro marco na proteção da pessoa com deficiência no Brasil e regulamentou uma série de categorias jurídicas de relevância singular para a efetivação de tal tutela.

Sua importância, seja direta, seja reflexa, pode ser vista diversos setores da sociedade, que vão desde a reserva de vagas em estacionamentos privados, passam pela observância de cotas em processos seletivos, e chegam até mesmo à cobrança compulsória de seu conteúdo em provas e concursos públicos do Poder Judiciário brasileiro, o que indica clara preocupação em preparar os quadros da justiça com noções suficientes para o atendimento de demandas diárias que envolvam pessoas com deficiência e seus auxiliares.

Importante ressaltar que apesar de a Constituição de 1988 ser uma fonte de iluminação no sentido da solidariedade social e busca da isonomia e da equidade, não foi ela a primeira que buscou garantir uma vida digna aos deficientes, pois a Lei nº 7.405/85, já admitia a relevância do direito à acessibilidade.

Referida lei buscou garantir a obrigatoriedade de símbolos, códigos ou sinais em todos os locais que os deficientes possam frequentar. Ademais, foram determinadas algumas normas de complementação, tais como a exigência de largura mínima em corredores e passagens, a fim de garantir facilidade de locomoção por parte de deficientes. (LIMA, 2020).

Diversas outras iniciativas legislativas e normativas de proteção à pessoa com deficiência seguiram-se: a Lei n. 8.112/90 (Lei dos Servidores Públicos – previsão de reserva de vagas em concursos públicos – artigo 5º, § 2º); a Lei n. 8.213/91 (Previdência Social – cota de vagas em empresas privadas – artigo 93); a Declaração de Salamanca de 1994 (traz a concepção de educação inclusiva); a Lei n. 9.394/96 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação – acesso à educação e especialização – artigo 4º, inciso III e artigos 58 a 60); o Decreto Federal n. 3.298/99 (regulamentação); a Convenção da Guatemala (Decreto n. 3.956/2001 – não discriminação).

Diante do exposto pode-se perceber com facilidade que o Brasil da atualidade é um país com uma vasta legislação protecionista para as pessoas com deficiência. Isso, todavia, não redundava sempre na efetividade da fiscalização e cumprimento de tais normas protetivas, de modo que faz-se necessário que além da legislação implementem-se as políticas públicas – comandos do Executivo que são – que concretizem a legislação abstratamente prevista

Só assim, com políticas públicas de desenvolvimento que deem materialidade para os comandos normativos protetivos já existentes, é que se poderá falar em uma efetiva estrutura protetora das pessoas com deficiência no Brasil.

6 O DIREITO AO TRABALHO DECENTE COMO PARÂMETRO DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL À LUZ DA DIGNIDADE DOS TRABALHADORES

A ideia de desenvolvimento sustentável historicamente está associada à preservação do meio ambiente, assumindo lugar de destaque na contraposição aos modelos de crescimento econômico irrestrito praticados sobretudo na segunda metade do século XX.

No entanto, é a partir da Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, em 1983, e dos diversos eventos de cúpula realizados pela Organização das Nações Unidas na década de 1990, que se fortalece a noção de desenvolvimento sustentável para além da preocupação ecológica, abrangendo o desenvolvimento em suas dimensões social e econômica.

Ora, a ideia de um trabalho decente se encaixa perfeitamente nessa nova abordagem dada ao desenvolvimento, caminhando, assim, ao lado das práticas que respeitam o desenvolvimento econômico sustentável.

Dentro da dimensão social, o trabalho decente aparece como indutor da promoção do bem-estar coletivo da sociedade. Isso, todavia, reclama incentivos à regulamentação, fiscalização e cumprimento das normas internacionais sobre o tema.

Retomando ponto já mencionado em outro momento, a Organização Internacional do Trabalho apresenta o conteúdo do direito ao trabalho decente a partir de quatro pilares:

- a) respeito aos direitos fundamentais no trabalho; b) salário-mínimo adequado; c) limitação da jornada de trabalho, e d) saúde e segurança no trabalho. Sendo assim, trabalho decente seria aquele criado, consolidado e exercido conforme as regras estabelecidas pelos diversos atores sociais envolvidos na relação de trabalho. (OIT, 2020).

Nesse caminhar, pode-se vislumbrar o direito ao trabalho decente como aquele que respeita os direitos fundamentais individuais e sociais do trabalhador, visando o bem-estar individual e coletivo, a efetiva valorização social do trabalho e a dignidade humana, conforme estabelece a Carta Magna de 1988 no art. 1º, incisos III e IV, e os

demais direitos sociais fundamentais trabalhistas individuais e sociais.

Nessa lógica – e lembrando-se o fato de que o trabalho decente demanda um meio ambiente laboral hígido – o meio ambiente de trabalho equilibrado é tido como direito fundamental por ser indispensável a qualidade de vida, consoante expressa o art. 225, caput, da CF/1988, que tem relação direta com o direito à saúde, em especial a do trabalhador, previsto no art. 6º do texto constitucional.

Confirmando esse raciocínio, a leitura combinada dos artigos 6º, 7º, XXII, e 200, VIII, todos da Carta Magna, torna aparente que o ambiente laboral saudável é efetivamente um direito fundamental do trabalhador.

Tendo em vista que o direito ambiental do trabalho é consequência, em parte, da junção e da relação de questões partilhadas entre os ramos do direito do trabalho e do direito ambiental (PADILHA, 2015, p. 106-107), cumpre frisar que, além de saúde, a pessoa humana reclama o direito a qualidade de vida no trabalho, sendo, para isso, crucial o equilíbrio daquele espaço que se encontra profundamente ligado à proteção da dignidade do trabalhador.

O que se diz acima, em sinopse, nada mais é que o conteúdo jurídico do trabalho decente abrange a necessidade de um meio ambiente de trabalho sanitariamente seguro, bem como que o bem da vida protegido aqui é a saúde do trabalhador em essência, o que quando universalizado constitui um elemento essencial para o atingimento de processos de desenvolvimento sustentável em suas dimensões social e econômica, com as camadas a elas inerentes.

Não é à toa, afinal, que o trabalho decente, ideal de um dos elementos fundadores da sociabilidade humana, foi objeto de previsão na Agenda 2030 da ONU, na qual restou definitivamente consagrado como um dos vetores de desenvolvimento econômico sustentável.

O panorama acima delineado ganha contornos inovadores quando levadas em conta as profundas modificações provocadas pela ascensão das novas tecnologias, um verdadeiro tsunami lançado contra conceitos estabelecidos desde há muito tempo no direito, na economia, na sociologia.

A era digital, assentada em boa parte na chamada economia de compartilhamento, e bem como em bases neoliberais, resulta diferentes repercussões políticas, econômicas, sociais, culturais e jurídicas, as quais refletem diretamente na vida em sociedade e, por conseguinte, na saúde e vida dos trabalhadores a ela submetidos.

Se o desenvolvimento sustentável denota não apenas a proteção ecológica, mas também repercute em aspectos sociais e econômicos, então não se pode deixar

de considerar os efeitos acima mencionados na própria articulação das estruturas de trabalho.

Percebe-se que a prestação pessoal dos serviços não foi substituída pela tecnologia, como romanticamente se previa que iria necessariamente acontecer. Em verdade, operou-se uma mudança da relação do empregador com o trabalhador que vinha desde os moldes da Revolução Industrial.

O modelo fordista, que tem como pressuposto básico a subordinação, vem sendo gradativamente substituído pelo trabalho *on-demand*, com todas suas idiossincrasias, entre elas o louvor ao trabalho individual não protegido por qualquer sistema de segurança social.

Assim, o desenvolvimento individual e social através do trabalho não é possível, pois a construção da identidade acaba por ser suprimida pela exploração (GOSDAL, 2006, p. 115).

Segundo o sociólogo Antunes (2009), não se está falando aqui sobre uma nova classe de precariados. Em vez disso, o que se tem é uma categoria mais oprimida: a classe-que-vive-do-trabalho em decorrência do novo proletariado digital.

Essa argumentação é uma contraposição à teoria proposta por Standing (2014), que defende o surgimento do “precariado” como uma nova classe em formação que desponta a partir da evolução do capitalismo industrial para o capitalismo neoliberal globalizado, em ensaio que busca dialogar com algumas teorias e definições do que vem a ser uma classe social.

Ruy (2015) também discorda da afirmação de Standing de que o precariado se constituiria como uma nova classe social. Para o autor o que acontece é somente a expressão de um fenômeno de precarização da força de trabalho nos anos recentes de globalização.

Essa nova dinâmica é, assim, uma reprodução atualizada do sistema capitalista, uma Indústria 4.0, que redesenha as relações de trabalho de modo a explorar a mão de obra a partir de novas bases, que vão desde um nova percepção do que é tempo à disposição do empregador, até a subordinação algorítmica de aplicativos diversos.

Como era de se esperar isso afeta em um não alcance do projeto de elevação da dignidade do trabalhador, o qual só poderá ser mantido se efetivadas – para além da perspectiva econômica do ganho de remuneração – as promessas constitucionais do trabalho decente, que para Delgado (2006) é a própria noção de trabalho pretendida pela Constituição.

Quanto a esse status constitucional vale lembrar que o valor social do trabalho

aparece na Carta de 1988 como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil.

Aprofundando esse ponto Araújo (2016, p. 129) propõe três dimensões ao valor social do trabalho, quais sejam: uma dimensão fundamentadora, que é dada pela previsão constitucional da realização do valor social; uma dimensão orientadora dos atos das instituições político jurídicas, o que implica da ilegitimidade das ações contrárias a tal valor; e uma crítica, a qual serve de critério para uma valoração normativa e jurisdicional das normas.

É nesse esse aspecto da dignidade enquanto diretriz constitucional à atuação do Estado e dos agentes particulares que se pauta a discussão sobre a aplicação conjunta dos princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

Nessa direção, quando se assume o caráter necessário protetivo do trabalho, que inclui um aspecto negativo sob o ponto de vista do trabalhador, será a dignidade humana o elemento capaz de determinar que o trabalho deve cumprir seu papel social e econômico, mas não poderá ser degradante, sob pena de se ferir a dignidade humana, princípio matriz do ordenamento jurídico brasileiro, de matiz constitucional e força normativa vinculante.

7 O TELETRABALHO COMO INSTRUMENTO DE INCLUSÃO LABORAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA À LUZ DO DIREITO AO TRABALHO DECENTE: DESAFIOS E PERSPECTIVAS

O contrato de *teletrabalho* somente foi regulamentado com a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017). A temática ainda carece de discussão pela literatura especializada e, por conta disso, ainda não existe definição acerca de um conceito consolidado.

De todo modo, quanto à expressão utilizada, pode-se afirmar que se relaciona com uma moderna forma de prestação de serviços à distância, bem como pelas diversas maneiras e meios utilizados na sua execução, como a implementação de novos subsídios informatizados na sociedade contemporânea, por intermédio da internet, interligando computadores, celulares e afins, em todo o mundo.

Assim, em última análise, o contrato de teletrabalho, como instituto jurídico, dá forma jurídica para a prestação laboral à distância, o que, para o específico grupo das pessoas com deficiência, poderia colaborar para o ideal de trabalho decente, acaso implementado como ferramenta à consecução da inclusão.

Por esse prisma, o contrato de teletrabalho visa a proporcionar uma alternativa de emprego para as pessoas com deficiência, tendo essa modalidade de trabalho se tornado uma grande aliada ao processo de inclusão sociolaboral.

Nesse sentido, para ser enquadrado como *decente* torna-se imprescindível salientar que o teletrabalho, como nova forma de inserção das pessoas com deficiência no mercado trabalho, precisa observar todos os direitos conquistados pelo trabalhador, inclusive os constitucionalmente assegurados em 1988.

Segundo Lara (2003, p. 11), “é o trabalho que viabiliza o exercício do usufruto da cidadania” que, na concepção de Bombassaro, Júnior e Paviani (2004), está vinculado aos direitos dos indivíduos e ao tratamento de igualdade a todos, igualdade essa que não pode se restringir à sua dimensão formal.

Nesse mesmo espírito, para a OIT (2020) o trabalho decente deve estar interligado com quatro objetivos estratégicos, de modo a assegurar:

[...] o respeito aos direitos no trabalho (em especial aqueles definidos como fundamentais pela Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho e seu seguimento adotada em 1998: (i) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (ii) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; (iii) abolição efetiva do trabalho infantil; (iv) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação), a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social.

Apesar disso, extrai-se do pensamento de Sen (2000, p. 17), que as liberdades das pessoas com deficiência jamais serão plenas e aplicáveis, porque não há formas capazes de garantir que a pessoa com deficiência consiga o acesso aos mesmos recursos disponíveis que os demais, apesar dos crescentes esforços das Instituições e Estados e Organismos Internacionais, o que pode ser confirmado a partir do esforço da Organização das Nações Unidas na implantação da Agenda 2030 e dos 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável ao estabelecer:

Objetivo 8. Trabalho Decente e Crescimento Econômico. Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos. (...)

8.5 Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor.

Diante desse quadro, o trabalho para uma pessoa com deficiência torna-se uma oportunidade de integração à sociedade modo atuante.

Todavia, para além da possibilidade de adesão a um novo modelo de execução de serviços, deve-se estar atento aos requisitos de qualificação que são objetivamente exigidos pelas empresas, a fim de que sua integração seja efetiva.

Não basta permitir; é preciso dar condições para que a permissão positivada seja plenamente exercitada.

Não se pode olvidar que essa nova modalidade de trabalho facilitaria a inserção laboral não somente das pessoas com deficiência de nascença, mas também daqueles que se tornaram deficientes em um determinado estágio da vida, em virtude de circunstâncias diversas como doenças ou acidentes.

Estes, que inclusive mais das vezes exerciam alguma atividade de trabalho, ao voltarem a desenvolver o seu labor podem ser reinseridos no mercado de trabalho, o que também contribui para a redução da discriminação histórica do deficiente a partir de uma visão do deficiente como indivíduo improdutivo e inapto a integrar o capital intelectual da organização.

A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho apresenta diversas vantagens, dentre uma delas é a independência financeira que essa pessoa passará a ter, tendo em vista que, a autonomia econômica do deficiente é muito afetada à sua falta de inclusão e a dependência de outras pessoas.

Além dos elementos trabalhados acima, o trabalho decente também pressupõe a promoção da igualdade de tratamento e de oportunidades no emprego.

Assim, faz-se necessário combinar a proibição da discriminação com a adoção de políticas compensatórias que acelerem a igualdade enquanto processo (PIOVESAN, 2009, p. 189).

Em verdade, de algum modo todos esses apontamentos nos dirigem para a imperatividade de políticas públicas concretizantes dos direitos legalmente assegurados. Porém, como aduz Zarpelon (2006) no Brasil ainda há poucas e desarticuladas políticas sociais direcionadas às pessoas com deficiência.

Ou seja, não basta proibir a discriminação, é preciso promover a igualdade. São necessárias ações afirmativas inseridas em políticas públicas repressivas e punitivas à discriminação e promocionais da igualdade que acelerem o processo de construção da igualdade (OIT, 2006, p. 189).

Superadas tais ponderações necessárias, volta-se à figura do teletrabalho em si, que para Garcia parece ser uma boa alternativa para a inclusão das pessoas com deficiência:

A regulamentação do teletrabalho parece ser uma boa alternativa para que as empresas mantenham em seus quadros PCD's. Não obstante as

alegações de que o ambiente de trabalho traz outros tipos de benefícios, como interação com outros empregados, além de poder sair de casa, é certo que muitas pessoas possuem tantas dificuldades com locomoção, que preferem não trabalhar. (GARCIA, 2018, p. 396).

A utilização do teletrabalho, entretanto, não gera benefícios somente ao empregado pessoa com deficiência.

Apresenta também vantagens para o empregador, entre as quais a redução do espaço imobiliário e a diminuição de custos inerentes à aquisição de locais, aluguéis, manutenção e transporte. A par dessas vantagens, gera maior produtividade pelo empregado, em face do desaparecimento do absenteísmo, da eliminação de tempo perdido, sobretudo no trânsito, da maior motivação e da satisfação no exercício da atividade. Além desses aspectos, a empresa se vê livre das greves de transportes, dos fenômenos meteorológicos, entre outros (BARROS, 2016, p. 214).

Mas como já falado, não basta à efetivação dessa inclusão um juízo de vantagens e desvantagens. Necessária é a participação estatal.

8 CONCLUSÃO

Por tudo que foi dito e exposto é possível anotar que o contrato de teletrabalho apresenta-se como um dos instrumentos jurídicos disponíveis para possibilitar a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

No entanto, atualmente existem discussões sobre se este realmente caracterizaria uma forma de inclusão social ou se seria um meio de infoexclusão, ou seja, se o elemento tecnológico que permite o crescimento do teletrabalho estaria apenas mascarando a exclusão.

Além disso, observa-se que esta nova forma de trabalhar necessita de adequações e ponderações para que possa propiciar não somente a inserção laboral remunerada, mas também dar forma ao trabalho em sua acepção decente, tendo em vista em seu valor social.

A efetividade do direito ao trabalho decente terá, assim, o potencial para permitir que a dignidade humana assuma nítido conteúdo sociolaboral, na medida em que da criação de melhores condições de trabalho resultará benefícios não somente para o indivíduo em seu âmbito laboral, mas para o conjunto da sociedade.

Nessa perspectiva, percebe-se que o teletrabalho pode representar uma das

alternativas, todavia, faz-se necessária a formatação de uma tutela político-jurídico-normativa que compatibilize as noções de inclusão laboral das pessoas com deficiência, as exigências da promoção ao trabalho decente e as diretrizes normativas para a execução do teletrabalho.

REFERÊNCIAS

ALTAFIM, Iara Guimarães. **Mobilização pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência é defendida em debate**. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2012/05/14/mobilizacao-pelo-estatuto-da-pessoa-com-deficiencia-e-defendida-em-debate>>. Acesso em: 16 jul. 2020.

ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. **Infoproletários degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009.

ARAÚJO, Jailton Macena de. **Função emancipadora das políticas sociais do estado brasileiro**: conformação das ações assistenciais do Programa Bolsa Família ao valor social do trabalho. 2016. 400f. Tese (doutorado em Ciências Jurídicas), Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2016.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2016.

BOMBASSARO, Luiz Carlos; RI JÚNIOR, Arno Dal; PAVIANI, Jayme (Orgs.). **As interfaces do humanismo latino**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2004. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?id=rwLpGOR3fYC&printsec=frontcover&dq=>>>. Acesso em: 11 set. 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil (1988)**. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/legislacao/const/con1988/CON1988_05.10.1988/CON1988.pdf>. Acesso em: 07 de jun. 2020.

_____. Lei nº. 7.853, de 24 de outubro de 1989. **Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência** - Corde institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em: <<http://>

www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.html> Acesso em: 12 set. 2020.

_____. Lei nº 13.146, de julho de 2015. **Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da pessoa com deficiência)**. Disponível em: Acesso em: 22 set. 2020.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação na relação de trabalho: uma afronta ao princípio da igualdade**. 1 ed. Rio de Janeiro: AIDE, 2003. p.77

DARCANCHY, Mara Vidigal. **Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais**. São Paulo: LTr, 2006.

DINIZ, Bismarck Duarte. **Apontamentos acerca do direito ambiental do trabalho**. In: MAZZUOLI, Valerio de Oliveira; IRIGARAY, Carlos Teodoro José Huguene (Orgs.). Novas perspectivas do direito ambiental brasileiro: visões interdisciplinares. Cuiabá: Cathedral, 2009. p. 223-257.

DRUCK, Graça. **Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?**. Caderno Crh, Salvador: v. 24, p. 37-57, 2011.

FÁVERO, Eugênia Augusta Gonzaga. **Direito das pessoas com deficiência: garantia de igualdade na diversidade**. Rio de Janeiro: WVA, 2004.

FINCATO, Denise Pires. **A regulamentação do teletrabalho no Brasil: indicações para uma contratação minimamente segura**. Revista Jurídica Luso-brasileira. v. 1, n.3, 2016. Disponível em: <<http://repositorio.pucrs.br/dspace/handle/10923/11404>>. Acesso em: 05 de jun. 2020.

GOSDAL, Thereza Cristina. **Dignidade do trabalhador: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra**. São Paulo: LTr, 2007.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo Demográfico 2010: resultados preliminares da amostra**. Disponível em: <<http://ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/default.shtm>>. Acesso em: 07 de jun. 2020.

LARA, Xico. **Trabalho, educação, cidadania: reflexões a partir de educação entre trabalhadores**. Rio de Janeiro: CAPINA/CERIS/MAUAD, 2003.

LIMA, Marina Torres Costa. **A proteção jurídica da pessoa com deficiência.**

Disponível em: <<https://periodicosonline.uems.br/index.php/RJDSJ/article/view/4124>>.

Acesso em: 01 out. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenções.** Disponível na versão eletrônica em: <<https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>>.

Acessado em 02 de ago. 2020.

_____. **Recomendações.** Disponível na versão eletrônica em <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242958/lang--pt/index.htm>. Acessado em 02 de ago. 2020.

_____. **Agenda Nacional do Trabalho Decente.** Brasília: OIT, 2013. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/agenda_nacional_trabalho_decente_536.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2020.

_____. **Medir o progresso na luta contra o trabalho infantil: estimativas e tendências mundiais 2000-2012.** Genebra: OIT, 2013. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_221799.pdf>. Acesso em: 26 mar. 2020.

_____. **Relatório global sobre salários 2012/13: salários e crescimento equitativo.** Genebra: OIT, 2013. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatorio_global_salarios_2012_2013.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2020.

_____. **Secretaria Internacional do Trabalho no Brasil. Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015.** Brasília: OIT, 2006. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/agenda_hemisferica_537.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2020.

_____. **Vantagens do trabalho à distância.** Genebra, 2013. Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/content/vantagens-do-trabalho-distancia>> Acesso em 20 set. 2020.

_____. **O que é Trabalho Decente.** Genebra, [201-]. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/o-que-e-trabalho-de-cente>> Acesso em 20 set. 2020.

PADILHA, Norma Sueli. **Fundamentos Constitucionais do Direito Ambiental Brasileiro**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2015.

PEGORARO, L.N; CEGARRA, C. M. O. **Teletrabalho**: uma alternativa à pessoa com deficiência. In: XXVII Congresso Nacional do Conpedi – Porto Alegre – 2018 – Porto Alegre. Anais do XXVII Congresso Nacional do Conpedi. Tema: “Teletrabalho: uma alternativa à pessoa com deficiência”. Porto Alegre. 2018. p.130 – 145. Disponível em: <<http://conpedi.daniloir.info/publicacoes/34q12098/a210870r/NI6q7IF6btq2vrN7>>. pdf> Acesso em 20 abr. 2020.

PIOVESAN, Flávia. **Temas de direitos humanos**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

ROMITA, Arion Sayão. **Direito do Trabalho** — Temas em Aberto. São Paulo: LTr, 1998.

ROSSIT, Liliana Allodi. **O meio ambiente de trabalho no direito ambiental brasileiro**. São Paulo: LTr, 2001.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como Liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

VILLATORE, Marco Antonio César. **O Decreto nº 3.298 de 20/12/99 – A Pessoa Portadora de Deficiência no Direito do Trabalhador Brasileiro e o Tema no Direito Comparado**. Revista LTr nº64-05/618 Vol. 64, nº 05, 2000, pág. 44.

ZARPELON, Raphael. **Proteção jurídica contra a discriminação das pessoas portadoras de deficiência física nas relações de trabalho**. Rev. TRT. 9ª Região, Curitiba, v. 31. n. 56, p. 95-132, jan/jun. 2006. p. 126.

Publicado originalmente na Revista Direitos Sociais E Políticas Públicas (UNIFAFIBE), 10(1), 213–232. <https://doi.org/10.25245/rdspp.v10i1.1164>

O MITO DAS MATRIARCAS EM BELL HOOKS E O MITO DO EMPREENDEDORISMO, UMA APROXIMAÇÃO

**Vanessa karam de Chueiri Sanches
Viviane Christine Martins Ferreira**

Em sua obra “e eu não sou uma mulher?”, escrita originalmente em 1981, no capítulo intitulado “a desvalorização contínua da mulheridade negra”, bell hooks traz o debate a respeito da ideia de “matriarcado”, em dimensão que teria sido apropriada por cientistas sociais (homens) americanos e que teria sido difundido pelos colonizadores para “rotular” mulheres negras no período escravocrata e pós escravocrata americano, para que fossem consideradas “privilegiadas”, num contexto social que insistia em mantê-las excluídas.

Conforme ensina hooks¹ “uma das estratégias opressivas que escravizadores brancos usaram para prevenir rebeliões e revoltas de escravizados foi a lavagem cerebral, para fazer escravizados acreditarem que pessoas negras eram realmente mais bem cuidadas na condição de escravos do que se fossem pessoas livres. Escravizados negros que aceitaram a imagem de liberdade criada pelo senhor tinham medo de se liberarem das amarras da escravidão. Uma lavagem semelhante tem sido usada como lavagem cerebral de mulheres negras”.

Especificamente em relação às mulheres negras, hooks afirma que² (p. 137)

“uma vez que mulheres negras são iludidas e imaginam que temos um poder que, na realidade, não temos, a possibilidade de nos

Vanessa karam de Chueiri Sanches

Juíza do Trabalho Titular no TRT da 9ª Região/PR, mestre em direito econômico e social pela PUC/PR, integrante do grupo de trabalho instituído pela portaria n. 27 do CNJ para elaboração do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ, Integrante do Grupo Interinstitucional de Estudo para igualdade de gênero no sistema de Justiça do Estado do Paraná. Conselheira na Escola Judicial do TRT9 biênio 2022-2023.

Viviane Christine Martins Ferreira

Juíza do Trabalho Substituta no TRT da 5ª Região/Bahia, integrante da Comissão Anamatra Mulheres e Gestora do Programa Regional de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem.

organizarmos coletivamente para lutar contra a opressão sexista e machista é reduzida. Entrevistei uma mulher negra que, geralmente, trabalhava como atendente e estava vivendo próximo à pobreza; ela ainda enfatizou, continuamente, o fato de que a mulher negra era matriarcal, poderosa, e que estava no controle da própria vida; na verdade ela estava à beira de um ataque de nervos, tentando manter um equilíbrio financeiro. É significativo que sociólogos que rotulam mulheres negras de matriarcas jamais tenham debatido o status social da mulher dentro do estado matriarcal, porque se tivessem feito isso pessoas negras teriam sabido imediatamente que de maneira alguma isso se assemelhava ao destino das mulheres negras. Sem dúvida, o falso sentimento de poder que mulheres negras são levadas a ter nos faz pensar que não precisamos de ativismos sociais, como um movimento de mulheres que nos libertaria da opressão sexista. A triste ironia é, obviamente, que mulheres negras são, com frequência, mais vitimadas pelo próprio sexismo que nos recusamos a identificar coletivamente como força opressora”.

O que hooks pretende apontar aqui é que alguns mitos e estereótipos foram forjados, distorcidos, criados ou fortalecidos pelos colonizadores escravocratas, especialmente em relação à mulher negra, para encobrir a subalternidade e opressão a que estas mulheres estavam (estão) sujeitas, sob a falsa imagem de que, na condição de “matriarcas”, elas eram dominadoras e tinham o controle sobre as suas escolhas.

Não se pretende neste texto, adverta-se, lançar considerações sobre concepções de matriarcado para a experiência africana, brasileira ou latino-americana, ou mesmo interrogar gênero e conceitos a este associados com base em epistemologias decoloniais, qual já o fizeram em densidade autoras como Lélia Gonzalez, Sueli Carneiro, Beatriz Nascimento, Maria Lugones, Oyèrónké Oyěwùmí, entre outras, mas chamar atenção, a partir das ponderações vistas em bell hooks, para a circunstância de que, a despeito do discurso masculino sobre as mulheres negras, estas, enquanto escravizadas, não detinham poder ou status social a compor estruturas concorrentes ao sistema colonial, patriarcal e escravocrata.

Denunciou bell hooks o manejo da linguagem e da expressão “matriarcado” sem que as mulheres negras escravizadas tivessem “poder” ou partilhassem dos estereótipos sexistas comumente atribuídos às mulheres brancas, como as ideias de fraqueza e fragilidade, pois aquelas sempre tiveram que colocar à disposição a sua força de trabalho, não lhe restando opção entre querer ou não trabalhar^{III}.

Assim, para a autora, a disseminação da noção de “matriarcado”, naquele contexto, visava apenas e tão somente dar uma falsa ideia de “poder” a mulheres que não tiveram qualquer possibilidade de gerir suas próprias vidas, porque desumanizadas e econômica e socialmente oprimidas por um sistema sexista e racista.

Para bell hooks, a criação da imagem de “matriarcado”, conseqüentemente, pode ter contribuído a dificultar a possibilidade das pessoas escravizadas, em geral, e mulheres negras, em particular, de se organizarem na luta contra as opressões a que estavam sujeitas.

Feitos os esclarecimentos iniciais, avançamos para explicar a aproximação entre as falsas compreensões de matriarcado trazido por bell hooks com a ideia do empreendedorismo trabalhista do século XXI. Vejamos.

O conceito de empreendedorismo está relacionado à ideia de disposição ou capacidade de idealizar, coordenar e realizar projetos, serviços, negócios^{IV}. Esta noção de “empreendedorismo” foi incorporada ao mercado de trabalho para justificar determinadas formas de prestação de serviços não alcançadas pelo arcabouço protetivo da legislação trabalhista.

Num mercado de trabalho cada vez mais precarizado, terceirizado e desumanizado, cujos direitos e garantias sociais vem sendo corroídos, há uma expansão significativa de trabalhadores/as intermitentes, flexíveis, temporários, informais e “uberizados”, que vem nestas novas formas de prestação de serviços a única resposta ao desemprego e ao desalento.

O sociólogo e professor da UNICAMP Ricardo Antunes, explica que é neste contexto que “ganha corpo a ideia falaciosa, mistificadora, do empreendedor. É uma das poucas alternativas que o mundo do trabalho oferece frente à corrosão dos direitos e garantias sociais. É isso ou o desemprego completo. É por isso que o empreendedorismo é poderoso ideologicamente, porque é isso ou nada. Ao mesmo tempo, a maioria expressiva dos empreendedores vive aos solavancos”^V.

Ora, sob opressão entre a ausência de renda ou trabalho socialmente protegido, cenário de fome, desemprego e desalento, não se pode compreender livre a adesão de trabalhadoras(es) na contemporaneidade às formas precárias de venda da força de trabalho, não sendo adequado chamar de empreendedor(a) quem não detém os meios de produção, a quem somente resta vender tempo de vida e trabalho sob as condições possíveis, atualmente nomeadas de “empreendedorismo”.

Justamente por isso, a ideia do empreendedorismo nos modelos ampliados nos dias atuais é um mito, pois sob roupagem de criação de novos postos de trabalho que “supostamente” prometem garantir, ao mesmo tempo, renda, “gestão” e “autonomia” a trabalhadoras(es), esconde modalidades de trabalho degradantes e precárias e, como afirma Antunes, “a mistificação torna-se o remédio que só fará alimentar a doença”^{vi}.

Entre as(os) empresárias(os) por necessidade, a situação é agravada se observada a condição da mulher negra, especialmente levando em conta que segundo dados do IPEA e do IBGE, 45% dos lares brasileiros são chefiados por mulheres, e que 63% deles, por mulheres negras que estão abaixo da linha da pobreza. É das mulheres negras também a maior taxa de desocupação em relação a todos os segmentos sociais (18,9%), recebendo a mulher negra 54,9% da renda de homens não negros, conforme aponta Boletim Especial do Dieese de 07/03/2022^{vii}.

Assim, qual o mito do “matriarcado” observado em contexto estadunidense por bell hooks, a valorização do mito do empreendedorismo cria a falsa imagem de que o(a) trabalhador(a) tem o “poder” e a “gestão” da sua força de trabalho, quando, em verdade, continua sob submissão ao modelo de exploração de mão de obra, mas sem proteção social e trabalhista.

Portanto, a partir das realidades aqui apresentadas, chega-se à triste conclusão que o “mito do matriarcado” trazido por bell hooks para retratar a situação das mulheres negras escravizadas na realidade estadunidense não está distante do “mito do empreendedorismo” dos dias atuais, já que em ambos contextos são forjadas expressões para valorizar sentidos distantes da realidade, para esconder verdades perversas, enfraquecendo a possibilidade de formação de laços comunitários ou de mobilização por parte dos grupos afetados que, no caso contemporâneo, diferentemente da possibilidade de autorrealização por disposição ou capacidade de idealizar, coordenar e executar projetos, serviços e negócios com efetiva autonomia, ou de organização de estruturas hábeis a concorrer com sistemas hegemônicos, expõem pessoas à autoexploração, à margem da proteção social, as compelindo a aderir a mitos vigentes como únicas saídas para a sobrevivência.

-
- I Hooks, bell. E eu não sou uma mulher? Mulheres negras e feminismo. 9ª ed. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2021, p. 136-137.
- II Hooks, bell. E eu não sou uma mulher? Mulheres negras e feminismo. 9ª ed. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2021, p. 137.
- III *Sojourner Truth ativa abolicionista e defensora dos direitos das mulheres* nos Estados Unidos, proferiu discurso em 1851, que ficou famoso justamente por apontar como o mito da fragilidade feminina jamais se direcionou às mulheres negras: *“Aqueles homens ali dizem que as mulheres precisam de ajuda para subir em carruagens, e devem ser carregadas para atravessar valas, e que merecem o melhor lugar onde quer que estejam. Ninguém jamais me ajudou a subir em carruagens, ou a saltar sobre poças de lama, e nunca me ofereceram melhor lugar algum! E não sou uma mulher? Olhem para mim? Olhem para meus braços! Eu arei e plantei, e juntei a colheita nos celeiros, e homem algum poderia estar à minha frente. E não sou uma mulher? Eu poderia trabalhar tanto e comer tanto quanto qualquer homem – desde que eu tivesse oportunidade para isso – e suportar o açoite também! E não sou uma mulher? Eu pari 3 treze filhos e vi a maioria deles ser vendida para a escravidão, e quando eu clamei com a minha dor de mãe, ninguém a não ser Jesus me ouviu! E não sou uma mulher?”. Disponível em <https://www.geledes.org.br/e-nao-sou-uma-mulher-sojourner-truth/> acesso em 23.09.2023.*
- IV Disponível em <https://languages.oup.com/google-dictionary-pt/>.
- V Disponível em <https://nace.com.br/empreendedorismo-e-mito-em-pais-que-nao-cria-trabalho-digno-diz-sociologo-sociologo-098-2019/>.
- VI Disponível em <https://nace.com.br/empreendedorismo-e-mito-em-pais-que-nao-cria-trabalho-digno-diz-sociologo-sociologo-098-2019/> - acesso em 24/04/2022.
- VII Disponível em < <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2022/mulher.pdf> >.

Artigo originalmente publicado no Jota em 04.06.2022. <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/o-mito-das-matriarcas-em-bell-hooks-e-o-mito-do-empreendedorismo-04062022> .

DIREITO AO TRABALHO COMO ELEMENTO DE INCLUSÃO SOCIAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA – MECANISMOS DE CONCRETIZAÇÃO E CRÍTICAS À LEI 13.146/15

Rafael Diogo D. Lemos

RESUMO

O presente trabalho visa a analisar criticamente o modelo de inclusão no mercado de trabalho da pessoa com deficiência. Para isso, tomar-se-á como pano de fundo os instrumentos previstos antes da edição da Lei 13.146/15 e posteriores a esta lei. Os modelos serão analisados sob a ótica da inclusão social, abordando o ingresso no mercado de trabalho, superação das desigualdades e eliminação da discriminação, objetivos da Convenção da ONU sobre pessoas com deficiência. Por derradeiro, o modelo brasileiro será comparado com estratégias adotadas em outros países e comparadas criticamente sob o tripé de inclusão, superação das desigualdades e eliminação de atos discriminatórios.

Palavras-chave: Igualdade; Pessoa com deficiência; inclusão social; dignidade humana.

ABSTRACT

The present work aims to critically analyze the model of inclusion in the labor market of the disabled person. To this end, the instruments provided for before the publication of Law 13.146/15 and subsequent to this law will be taken as a background. The models will be analyzed from the perspective of social inclusion, addressing the labor market, overcoming inequalities and eliminating discrimination, objectives of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Ultimately, the Brazilian model will be compared with strategies adopted in other countries and critically compared under the tripod of inclusion, overcoming inequalities and eliminating discriminatory acts.

Keywords: Equality; Person with disabilities; social inclusion; human dignity.

Rafael Diogo D. Lemos

Mestre em Direito (Universidade Federal do Rio Grande do Norte). Procurador do Município de Londrina.

1 INTRODUÇÃO

O tratamento conferido às pessoas com deficiência (PCD) pelo Direito refletiu a abordagem de isolamento e exclusão com que a sociedade historicamente as trata, desde a segregação de leprosos já narrada pela Bíblia e, até mesmo, o “descarte” de pessoas com alguma diferença física na sociedade ateniense.

Somente no século XX passou-se a se ter uma alteração no paradigma excludente para um reconhecimento das PCD como inclusas na sociedade e uma necessidade de “aceitá-las” e, até certo ponto, inclui-las na educação, no trabalho e no lazer. Essa aceitação que, inicialmente, ocorria apenas com a proibição de certos atos excludentes passou a ser reforçada com a necessidade de atos positivos pela sociedade e pelo estado de modo a eliminar barreiras excludentes e eliminar mecanismos que dificultam ou impossibilitam sua vida normal.

No Século XXI, houve um fortalecimento do paradigma de inclusão, tendo a Convenção da ONU para pessoas com deficiência, em 2007, reforçado a necessidade de o Estado superar barreiras físicas, educacionais e culturais para a necessária igualdade das pessoas com deficiência.

Sob essa ótica, a Lei 13.146/15, praticamente copiando a Convenção da ONU de 2007, estabelece diversos campos em que faz-se necessária a atuação estatal para a eliminação de mecanismos que impedem a plena autonomia e cidadania das PCD, desde dispositivos legais conferindo-lhes maior autonomia familiar até a previsão de políticas públicas na área de moradia, assistência social e trabalho. Há uma nítida superação de um modelo baseado na aceitação da pessoa com deficiência para sua necessária inclusão enquanto ser humano dotado de dignidade, direitos e deveres em igualdade a qualquer outro. Sob o ponto de vista jurídico, as ações afirmativas a serem desenvolvidas pelo Estado devem encontrar respaldo no princípio da igualdade material e na dignidade humana, não devendo mais ser um mero distribuidor de programas assistencialistas que não integram o indivíduo à sociedade.

O trabalho, como instrumento de geração de riquezas, de fortalecimento da individualidade e da cidadania e de concretização da dignidade humana, mormente em uma sociedade voltada para o trabalho, ganhou atenção especial no Estatuto da Pessoa com Deficiência (EPCD), sendo elencado como direito fundamental e recebendo um capítulo específico, dada sua importância.

É no mercado de trabalho em que as pessoas constroem e fortalecem relações sociais, desenvolvem sua independência individual e financeira, testam sua educação e

habilitação profissional, constroem sua autoestima e se afirmam enquanto indivíduos.

O presente grupo de pesquisa buscará demonstrar a importância do trabalho para os objetivos do EPCD e da Convenção da ONU, analisar os mecanismos criados ou condensados pelo Estatuto para a concretização deste direito fundamental e trazer exemplos utilizados com eficiência em outros países que adotam políticas diferentes para fomentar o trabalho e permitir uma inclusão do PCD no mercado de trabalho e na sociedade.

2 O TRATAMENTO JURÍDICO CONFERIDO À PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

A inclusão da pessoa com deficiência no ordenamento jurídico, como sujeito de direito e obrigações e como corolário do princípio da igualdade e da dignidade (da pessoa) humana é recente no Brasil e vem ganhando protagonismo após uma trajetória de batalhas, marcada por forte preconceito derivado de séculos da visão de segregação e diferenciação que as cercou desde tempos bíblicos.

A história da humanidade aponta que a imagem arraigada à deficiência – seja ela física ou intelectual, passageira ou permanente – é a de deformação e inferioridade perante os demais. O nascimento de pessoas com deficiência era tido como uma pena, um castigo pelos pecados da própria pessoa ou de seus antepassados e os recém-nascidos abandonados ou escondidos para não “envergonharem” seus familiares.

O deficiente que, por sorte, sobrevivesse ao abandono dos familiares, estava fadado a levar uma vida de segregação e de exclusão social, posto que as comunidades primitivas baseavam sua inclusão na comunidade com base no que as pessoas podiam colaborar e, sendo inapta fisicamente para atividades rotineiras, não eram bem vindos ao seio social.

Durante a Idade Média, a ideologia cristã que permeava a sociedade colocava o homem à imagem e semelhança de Deus e, como tal, deveria ser perfeito mental e fisicamente, considerando que os deficientes, por não refletirem a imagem divina, não seriam considerados humanos. Apesar desta exclusão, a doutrina cristã, seguindo princípios de amor ao próximo e caridade, acabou por acolher os deficientes, combatendo a prática de eliminação dos filhos com deficiência. Nesse contexto, a adoção da “roda dos expostos” ou “roda dos desafortunados” acolheu muitas crianças abandonadas com deficiência, passando a educação e criação destes menores à obrigação da Igreja.

No Brasil, a inclusão concreta das pessoas com deficiência se deu inicialmente

em 1854, com a edificação do Imperial Instituto dos Meninos Cegos, posteriormente denominado “Instituto Benjamim Constant”, em funcionamento até os dias atuais no bairro da Urca, na cidade do Rio de Janeiro. Apesar de ser considerado um marco importante na concretização da cidadania de pessoas com deficiência, a implantação do referido instituto ainda refletia a cultura da época de exclusão e segregação dos deficientes, apartando-os do restante da sociedade como forma de esconder da população pessoas consideradas “diferentes”.

Até a II Guerra Mundial, algumas outras instituições foram criadas – muitas delas, de natureza filantrópica – com caráter eminentemente assistencial, não havendo ainda uma preocupação de inclusão na sociedade e de conscientização da cidadania e da igualdade aos demais membros da sociedade.

A partir de 1957 até 1993, foram adotadas políticas educacionais de âmbito nacional, com a criação de campanhas e estratégias voltadas especificamente para as pessoas com deficiência. Esse período pode ser tido também como uma mudança de paradigma no Brasil, deixando para trás o tratamento institucionalizado, que excluía a pessoa com deficiência do convívio social e até mesmo familiar, para incluí-los na sociedade que passava a aceitá-los como membros, apesar de suas diferenças. Além disso, a sociedade como um todo passou a estudar com mais afinco o tema, merecendo destaque os estudos de Vigotzki que concentrou seus estudos na formação e implemento de habilidades das crianças com deficiência que poderiam formar a estrutura para o desenvolvimento integral de suas capacidades.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, proferida pela ONU em dez de dezembro de 1948, alterou o paradigma nos países signatários e norteou movimentos de pessoas com deficiência e seus familiares que criticavam a descriminalização. Assim, foi-se, paulatinamente, adotando o critério do assistencialismo, entendendo que os deficientes precisavam de ajuda do Estado e da Sociedade e justificando o progressivo desaparecimento de instituições específicas com o alto custo para o Estado em mantê-los. O critério econômico justificou, então, a possibilidade de crianças com deficiência frequentarem as mesmas escolas que as crianças sem deficiência, ou a possibilidade de frequentarem o mesmo trabalho, quando atingirem a vida adulta.

A partir da Constituição Federal de 1988, foi adotado no Brasil um paradigma de integração, que permitia a “adaptação” da pessoa com deficiência à sociedade, a partir de treinamento e educação especial que possibilitassem o reingresso ou a entrada no mercado de trabalho. A CRFB/88 prevê, em seu art. 7º, XXXI a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e a critérios de admissão da pessoa com deficiência

ao passo que estabelece como competência concorrente da União legislar sobre a proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência (Art. 24, XIV). Três anos após a promulgação da CRFB/88, a Lei 8.213/91 previa assistência social específica para as pessoas com deficiência e estabelecia a habilitação e reabilitação profissional, conferindo-lhes meios para (re)educação e (re)adaptação profissional (art. 89) e estabelecia política de cotas obrigatória para empresas com cem ou mais empregados, sendo considerada uma das primeiras ações afirmativas para PCD adotada no Brasil.

A despeito da inovação e nítida evolução na abordagem às pessoas com deficiência, ainda estava clara a adoção do modelo assistencialista sobre o modelo de inclusão. A demora na superação daquele modelo para este, baseado nos direitos humanos, levou a críticas diretas da Organizações das Nações Unidas que, em 2015, afirmou que o Brasil ainda tratava as PCD sob a ótica do modelo médico de deficiência, sendo urgente a adoção do modelo de direitos humanos preconizado pela Organização.

A supressão do modelo acima referido, pelo menos sob o plano normativo, ocorreu somente em 2008, com a edição do Decreto Legislativo n. 186 que aprovou o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que passou a integrar o ordenamento jurídico nacional conforme o disposto no art. 5º §3º da CRFB. Posteriormente, em seis de julho de 2015, com a edição da Lei 13.146, denominada Estatuto da Pessoa com Deficiência. Este diploma legal instituiu a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, destinada a assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício do direito e das liberdades fundamentais da pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

2.1 A pessoa com deficiência na sociedade: os paradigmas da exclusão, aceitação e inclusão

Os modelos de tratamento conferidos às pessoas com deficiência são definidos pela doutrina, em geral, como o modelo de prescindência, médico (ou de reabilitação) e o modelo social. A alteração destes modelos leva, também, a uma mudança de paradigmas na abordagem sócio-jurídica das pessoas com deficiência, que são, respectivamente, os paradigmas da exclusão, da integração (ou da adaptação social) e da inclusão.

O primeiro modelo considerava que as causas que originam a deficiência são

de cunho religioso ou, de certo modo, divinas, considerando as pessoas que nasceram com alguma deficiência inúteis por não contribuírem com a sociedade e merecedoras de ostracismo ou até mesmo da morte, por serem um lembrete constante da punição divina à pessoa ou a seus familiares.

Este modelo, utilizado fortemente até o início do século XX pode ser exemplificado, por exemplo, com o estabelecimento do *jure pátrio* pela Lei das XII Tábuas que estabelecia que “o filho nascido monstruoso seja morto imediatamente.”

O modelo médico ou de reabilitação surgiu no final da Primeira Guerra Mundial, com a necessidade de cuidados aos milhares de feridos, passou a considerar que as causas que dão origem à deficiência são científicas e, como tal, necessitam ser estudados e podem ser melhor compreendidas e, algumas vezes, até curadas. As pessoas não são mais consideradas como inúteis uma vez que passam a ser estudados meios de aceitação social e mesmo tentativas de reabilitação e reingresso das pessoas na sociedade.

O paradigma de exclusão dá lugar ao paradigma de integração, em que a sociedade *aceitava* a existência e a convivência com pessoas diferentes, desde que estas se adaptassem às regras comuns e ao cotidiano da sociedade. Elas eram tratadas igualmente sob a ótica formal, sem considerar diferenças justificativas para eventual tratamento desigual.

Trata-se, inegavelmente, de uma evolução no tratamento das pessoas com deficiência. Não mais se falava em expurgá-los do convívio social, mas os *aceitava* como partes integrantes da sociedade. A evolução dos estudos médicos sobre reabilitação física, desenvolvimento de medicamentos, intervenções cirúrgicas e genéticas são contribuições importantes que até hoje se fazem presentes e devem ser fomentadas no acompanhamento da pessoa com deficiência.

Por outro lado, as relações sociais desenvolvidas sob essa ótica consideravam sempre a pessoa com deficiência com sua identidade reduzida. A sociedade, ao *aceitar* as pessoas com deficiência, o fazia tratando-os como cidadãos de segunda categoria. A deficiência e, sobretudo, as limitações dela advindas, são entendidas em parte como uma construção social, enraizando um preconceito até hoje visível.

Por derradeiro, o modelo social, surgido em meados da década de 60, no Reino Unido, como uma resposta às abordagens médicas estabelece que a deficiência não deve ser entendida como um problema individual mas como uma questão eminentemente social, transferindo então a responsabilidade pelas limitações e desvantagens da pessoa com deficiência para a sociedade que deverá arcar com o ônus de superá-las. Medeiros e Diniz explica que:

O ponto de partida teórico do modelo social é de que a deficiência é uma experiência resultante da interação entre características corporais do indivíduo e as condições da sociedade em que ela vive, quer dizer, da combinação de limitações impostas pelo corpo com algum tipo de perda ou redução de funcionalidade ('lesão') a uma organização social pouco sensível à diversidade corporal.

O conceito social traz, consigo, o paradigma da inclusão, que estabelece que não basta a sociedade *aceita-los*, sendo iguais em direitos e obrigações a qualquer outro membro da sociedade. O paradigma de inclusão, proveniente do conceito inclusivo de direitos humanos, os trata como cidadãos aptos a ter uma vida com total independência e pleno desenvolvimento de todas as capacidades individuais.

Este modelo justifica ações afirmativas como políticas de cotas no trabalho, temas como educação inclusiva, supressão de barreiras físicas e arquitetônicas possibilitando o exercício de direitos fundamentais básicos de qualquer cidadão, dentre outras. Adota-se o conceito material de isonomia, em substituição à igualdade formal, aplicada sob o modelo médico/reabilitador. Os princípios da dignidade humana, da igualdade material e da solidariedade são norteadores no paradigma inclusivo que fundamenta axiologicamente os textos normativos sobre pessoa com deficiência após a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, em vigência desde 2008.

A necessária inclusão das pessoas com deficiência à sociedade envolve questões de identidade dos cidadãos, solidariedade, autonomia e dignidade humana. A ordem jurídica, como conjunto de normas eticamente impregnadas deve conter mecanismos para a promoção da coexistência com igualdade de direitos entre todos os indivíduos fomentando uma inclusão com sensibilidade para as diferenças. Deverá haver um equilíbrio entre o necessário reconhecimento das pessoas com deficiência como um grupo social ao passo que não deverão ser tratados à margem da sociedade, sendo igualmente cidadãos, partes integrantes de toda a sociedade e sujeitos de direitos e obrigações como qualquer outra pessoa.

Este conceito não é imune a críticas por ser utópico, no sentido de que a mera eliminação de barreiras ou concessão de oportunidades diferenciadas para o exercício do direito à educação ou ao trabalho são suficientes para o desenvolvimento integral das capacidades da pessoa com deficiência, tornando-a completamente independente. Diante de casos severos de deficiência, estas atitudes isoladamente pouco ou em nada contribuirão para a concretização dos direitos da pessoa com deficiência, sendo

necessária a adoção em conjunto de outros parâmetros que discutam a vulnerabilidade desse grupo em situação ainda mais desvantajada.

Busca-se, então, uma aplicação concomitante do modelo médico com o modelo social, relativizando-se o lema *os limites são sociais e não do indivíduo*, defendendo-se que os cuidados médicos, psicoterápicos e farmacêuticos são indispensáveis para a plena vida em sociedade daquelas pessoas com deficiência mais debilitante e as políticas públicas não devem buscar tornar somente as pessoas independentes, mas “criar condições para que o cuidar seja exercido”. A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência assume, em seu preâmbulo, a premência em se reconhecer a diversidade das pessoas com deficiência, sendo ilegítimo trata-las de igual forma, como se houvesse somente um tipo de deficiência ou as dificuldades e limitações sofridas fossem as mesmas para todos.

A mera eliminação de barreiras físicas às pessoas com deficiência não implica que elas não existem e que não fazem parte da rotina destas pessoas. Liz Crow, militante feminista com deficiência e que trabalha em consultoria para a igualdade entre pessoas com deficiência, afirma categoricamente que sua vida tem duas fases, uma antes e depois do modelo social. Descobre, por exemplo, que seu corpo não era responsável por todas as dificuldades, que eram causadas por barreiras (visíveis ou não) externas construídas pela sociedade. Por outro lado, testemunha que:

External disabling barriers may create social and economic disadvantage but our subjective experience of our bodies is also an integral part of our everyday reality. What we need is to find a way to integrate impairment into our whole experience and sense of our selves for the sake of our own physical and emotional well-being and, subsequently, for our individual and collective capacity to work against disability.

A dor e o desafio interno da deficiência podem ser tão sacrificantes que as barreiras externas são dificuldades secundárias. É premente pensar-se a deficiência sob seu conceito objetivo e científico, explorando o modelo médico-científico de tratamento, a interpretação individual da deficiência e, por último, a influência do contexto social sobre a deficiência, com a necessária inclusão do deficiente à sociedade, eliminando-se quaisquer barreiras, tangíveis e intangíveis, ao pleno desenvolvimento de suas capacidades individuais, sem que seja perdido de vista o fato de que a inclusão eficiente dar-se-á com a conjugação da eliminação de barreiras existentes (arquitetônicas, preconceituosas, etc) e com a necessária aceitação da pessoa com deficiência às suas limitações e/ou necessidades.

2.2 A Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e o Estatuto da Pessoa com Deficiência – Principais Disposições e Natureza Jurídica

A edição da Lei n. 13.146, em seis de julho de dois mil e quinze, trouxe significativas alterações à abordagem da pessoa com deficiência pelo Direito brasileiro. Antes do advento do Estatuto da Pessoa com Deficiência (EPCD), vigorava no direito pátrio comandos destinados primordialmente à destinação de vagas em concursos públicos e em empresas privadas para as pessoas com deficiência (Lei 8.112/90 e a Lei 8.213/91) bem como tratando sobre a concessão de aposentadoria da pessoa com deficiência, regulamentando o disposto no art. 201 §1º da CRFB/88 (Lei Complementar n. 142/2013)¹ e a Convenção da Pessoa com Deficiência, incorporada pelo ordenamento jurídico brasileiro com *status* de norma constitucional, nos termos do art. 5º §3º da CRFB/88, pelo Decreto n. 6.949 de 25 de agosto de 2009.

A Convenção da Pessoa com Deficiência baseia-se nos princípios “*in dubio pro capacitas*” e da “*intervenção mínima*”² e traz, dentre outras mudanças, a alteração da antiga nomenclatura “pessoa portadora de deficiência” para “pessoa com deficiência”, o reconhecimento da deficiência como um conceito em evolução, a necessidade da superação de barreiras sociais e o reconhecimento da diversidade das pessoas com deficiência como temas primordiais na elaboração de qualquer política que preveja a inclusão social da PCD.

Embora a Convenção aproxime-se do modelo social de abordagem médica, referido anteriormente, ao assumir a diversidade das pessoas, assume a necessidade de uma abordagem diferenciada a cada pessoa, entendendo que, em alguns casos, não é suficiente a mera supressão de barreiras físicas e sociais para a total inclusão social da pessoa com deficiência.

Estabelece que os Estados signatários deverão promover sistemas de apoios e salvaguardas, assim definidos como aquelas providências que visam a evitar que os mecanismos de apoio venham a prejudicar os direitos das pessoas por eventuais abusos ou excessos cometidos.³ No âmbito de fortalecimento da dignidade humana, a Convenção reconheceu a autonomia das pessoas com deficiência em igualdade

1 SILVA, Alexandre Antonio Bruno, LEITÃO, André Studart, DIAS, Eduardo Rocha. *op. cit.* p. 5-6.

2 MENEZES, Joyceane Bezerra. **O Direito protetivo no Brasil após a convenção sobre a proteção da pessoa com deficiência**: impactos do novo CPC e do Estatuto da Pessoa com Deficiência. In *Civilistica.com*. 2015. Disponível em:< <http://civilistica.com/o-direito-protetivo-no-brasil/>> . Acesso em: 13 ago. 2016.

3 MENEZES, Joyceane Bezerra. *op. cit.* p. 6

com as demais pessoas, garantindo-lhes, também, direito à integridade fisiopsíquica, liberdade de locomoção e à nacionalidade, à vida independente, à ampla mobilidade e o direito à constituição e proteção da família como parte fundamental da dignidade e autonomia do ser humano.

Após a internalização deste tratado internacional como norma constitucional, através do procedimento especificado no art. 5º §3º da CRFB/88, emergiu a necessidade da elaboração de uma norma geral que versasse sobre as pessoas com deficiência, abordando os diversos aspectos de sua existência – desde aspectos como avaliação da deficiência, conceitos necessários, capacidade civil, direito à igualdade e à não discriminação, direitos à vida, à saúde até temas mais específicos a habilitação e a reabilitação profissional, projetos de acessibilidade, crimes e infrações administrativas e meios de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho.

O sexto capítulo da Lei 13.146/15 que aborda a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, a habilitação e a reabilitação profissional estampa o que fora preconizado pela Convenção, trazendo o conceito de ambiente de trabalho aberto, inclusivo e acessível, proibindo a discriminação e promovendo a igualdade de oportunidades com outras pessoas, incluindo condições justas e favoráveis de trabalho e igual remuneração para trabalho de igual valor e vedando qualquer restrição ao trabalho da pessoa com deficiência, quer nas etapas de seleção ou recrutamento ou para ascensão profissional. A Lei da Inclusão, assim como a Convenção estabelecem também a manutenção de programas de estímulos ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo, incluindo o cooperativismo e o associativismo. O fortalecimento do cooperativismo é importante meio de fortalecimento da identidade de um grupo social ao passo que promove fins econômicos, educativos e sociais entre seus membros através da ajuda mútua de seus membros.

O EPCD copia a Convenção em diversos pontos e a especifica ou mesmo amplia os direitos nela previstos. Todavia, se por um lado a Convenção fora incorporada ao direito nacional com *status* de norma constitucional, através do procedimento previsto no art. 5º §3º da CRFB/88, positivando novos direitos fundamentais individuais e sociais, o EPCD foi aprovado com *status* de lei ordinária. Sendo assim, poderiam os direitos previstos neste dispositivo normativo serem revogados por leis posteriores? Ou, dito de outra forma, os direitos estampados no EPCD estão gravados com cláusula de proibição de retrocesso, inalienabilidade, irrevogabilidade ao entrar em conflito com outro(s) direito(s) fundamentais, assim como ocorrem com os direitos previstos na norma constitucional?

As normas constitucionais gozam de superioridade formal, demandando, portanto, de procedimento específico para sua revogação. Há, também, normas constitucionais cuja proibição de supressão ou diminuição de seu alcance vieram previstas pela CRFB/88 como uma forma de impedir o esvaziamento do conteúdo axiológico constitucional. Todavia, dada a impossibilidade de o texto constitucional especificar o âmbito normativo de toda norma nele inserta, caberá à legislação infraconstitucional especificar o campo de atuação e, muitas vezes, alargando a previsão originária na Constituição.

Estas normas “acessórias” ao texto constitucional são denominadas bloco de constitucionalidade que é uma tentativa de se estabelecer um conceito material de constituição que não coincide exatamente com seu conceito formal.⁴ O reconhecimento deste bloco visa a conferir uma unidade axiológica ao ordenamento, de modo que qualquer lei, decisão ou outro ato estatal que contrariar esta unidade axiológica será taxada como inconstitucional bem como permitir que o Tribunal Constitucional, em países em que atuam como tal, possa apreciar qualquer desobediência à norma que, apesar de não constar formalmente do texto constitucional, com ela se coadunar e estar inserta, portanto, no bloco de constitucionalidade.

Enquanto o segundo objetivo do bloco não tem tanta razão no direito brasileiro, ao passo que o Supremo Tribunal Federal (STF) não aparece como um Tribunal Constitucional propriamente dito, é certo que o STF já reconheceu em diversos julgados a existência deste bloco, ampliando o controle de constitucionalidade difuso ou concentrado pois “a exata qualificação conceitual dessa categoria jurídica projeta-se como fator determinante do caráter constitucional, ou não, dos atos estatais contestados em face da carta política.”⁵

O EPCD reproduz o que fora positivado pela Convenção, em especial os direitos fundamentais e sociais da pessoa com deficiência, bem como o fortalecimento da igualdade, a inclusão como fundamento do princípio geral da solidariedade e da igualdade, a dignidade e a autonomia humana assim como direito ao trabalho, à não discriminação, à vida, à habilitação e a reabilitação, dentre outros.

Os textos possuem idêntico fundamento axiológico e o EPCD afirma textualmente que toma como base a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com

4 LLORENTE, Francisco Rubio. **El Bloque de Constitucionalidad**. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/79403.pdf>>. Acesso em: 18 ago. 2016.

5 MELLO, Celso de. **Informativo 258 do Supremo Tribunal Federal**. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br>>. Acesso em: 18 ago. 2016.

Deficiência e seu Protocolo Facultativo, ratificados pelo Decreto Legislativo 186/08, em conformidade com o procedimento do art. 5º §3º da CRFB/88. Esta afirmação seria mesmo desnecessária mas fortalece a posição desta norma como elemento indissociável da Convenção. Ambas devem ser lidas e aplicadas em conjunto, complementando-se mutuamente e fortalecendo direitos e posicionamentos que devem ser adotados pelo Estado e pela sociedade brasileira com relação à pessoa com deficiência. A adoção da Convenção e da Lei de Inclusão decorrente daquela resulta na ampliação dos direitos previstos constitucionalmente, “inovando-a, integrando-a e complementando-a com a inclusão de novos direitos.”⁶

O EPCD insere-se no chamado bloco de constitucionalidade, devendo ser utilizado como parâmetro de controle de adequação de atos estatais contestados em face da CRFB/88, quer pelo STF, quer pelos demais juízes, em controle difuso de constitucionalidade, devendo aplicar os direitos previstos pelo Estatuto como direitos fundamentais que o são, apesar de não estarem formalmente previstos na Constituição.

3 O DIREITO AO TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A reserva de mercado à pessoa com deficiência foi inserida no direito positivo pátrio pela Lei 8.213/91, garantindo, em empresas com mais de cem empregados, percentuais variáveis entre dois a cinco por cento dos seus cargos aos reabilitados ou aos portadores de deficiência.

As cotas estabelecidas às pessoas com deficiência garantiram a criação das vagas bem como a sua manutenção, através do fortalecimento de institutos processuais garantindo a destinação do percentual estabelecido legalmente às pessoas com deficiência, prevendo acordos entre empresa e o Ministério Público do Trabalho, a elaboração de Termos de Ajustamento de Conduta (TAC) e, por fim, a imposição e cobrança de multas àquelas que não cumpriram as determinações legais.

A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho ou sua reabilitação, temas tratados quase exclusivamente através de política de cotas, ganhou nova roupagem com a internalização da CDPD e, posteriormente, com o advento do EPCD que trazem o conceito de ambiente acessível e inclusivo e garantindo igualdade de oportunidade a todos, inclusive no serviço público.

O EPCD prevê também programas de estímulo ao empreendedorismo, ao

⁶ PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 14 ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 164.

trabalho autônomo, incluindo o cooperativismo e o associativismo como meio de fortalecer a autonomia da pessoa com deficiência e estimular a produção de riquezas.

A exegese dos textos normativos sobre as pessoas com deficiência remete ao papel secundário assumido pela política de cotas, uma vez que os preceitos éticos fundantes do EPCD e da CDPD, quais sejam, a igualdade de oportunidades, vedação à discriminação, autonomia e independência das pessoas com deficiências não possibilitam a criação e/ou o aumento de cotas para pessoas com deficiência como remédio geral e irrestrito para a inclusão da pessoa com deficiência na sociedade.

Há, basicamente, sete concepções distintas acerca da pessoa com deficiência e sua inclusão no campo de trabalho, quais sejam, a concepção espiritual, aquela baseada em pressupostos de normalidade, baseada na inclusão, no desempenho, na percepção do vínculo, nos benefícios da contratação para o empregador e sobre a necessidade de treinamento. Estes modelos são pensamentos construídos ao longo dos tempos por empregadores, empregados com ou sem deficiência e pela própria sociedade. O EPCD, todavia, fundamenta-se sob os paradigmas da inclusão e da autonomia, relevando ou pretendendo superar as demais abordagens.

3.1 O direito ao trabalho da pessoa com deficiência na legislação brasileira

O EPCD trata o direito ao trabalho da pessoa com deficiência primordialmente nos artigos 34 a 38, abordando disposições gerais, sobre a reabilitação e habilitação profissional e, por derradeiro, sobre a inclusão da pessoa com deficiência ao trabalho. A previsão do direito ao trabalho, como elemento de inclusão social e de fortalecimento de autonomia individual, buscou resguardar direitos já conquistados e consolidar princípios como a não discriminação, igualdade de oportunidades e acessibilidade no ambiente de trabalho.

Estas disposições normativas elencam direitos fundamentais das pessoas com deficiência, obrigando o Estado a elaborar políticas públicas e realizar ações para a efetivação de tais direitos e, em alguns itens, ao particular, ao promover o meio ambiente de trabalho inclusivo e acessível.

O texto normativo inserto no art. 34 do EPCD prevê uma eficácia imediata dos direitos fundamentais nas relações privadas, estabelecendo obrigações ao particular de adaptar o ambiente de trabalho em obediência aos princípios enunciados no dispositivo legal. A eficácia imediata dos direitos fundamentais nas relações entre particulares, a despeito de já ter sido referendada pelo Supremo Tribunal Federal, o

foi com relação a direitos tipicamente de defesa, qual seja, a exigência da observância do devido processo legal em ato de exclusão de associado.

Neste caso, exige-se a adaptação do particular a parâmetros arquitetônicos e de engenharia de inclusão demandando custos para a transformação do ambiente de trabalho. Tais normas principiológicas, porquanto prescreverem fins almejados pelo Estado e pela sociedade, demandarão especificações por parte do Poder Público para o estabelecimento de direitos, condições mínimas de realização destes direitos. É que, enquanto norma principiológica que o é, sua aplicação “demanda uma avaliação da correlação entre o estado de coisas a ser promovido e os efeitos decorrentes da conduta havida como necessária à sua promoção.”

O relatório anexo ao EPCD dispõe que, quando necessárias as adaptações no ambiente de trabalho, estas deverão ser feitas, sob pena de prática de discriminação. Nos termos da Lei 9.029/95, que foi alterada pela Lei 13.146/15, é proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso ou manutenção da relação de trabalho por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, dentre outros, tipificando também condutas classificadas como crime e estabelecendo sanções administrativas, além de ser causa de rescisão indireta do contrato de trabalho e gerar danos morais ao trabalhador discriminado.

O EPCD também estabelece que os programas de fomento ao empreendedorismo, cooperativismo e associativismo deverão prever a participação da pessoa com deficiência e disponibilização de linhas de crédito especiais, quando necessário. Assumir que a pessoa com deficiência tem a mesma capacidade de empreender, se associar ou se cooperar como qualquer outra pessoa, não limitando o direito ao trabalho com o “direito de ser empregado” é um importante avanço no objetivo de transformação da cultura de inclusão que deverá permear a sociedade. A pessoa com deficiência deve ser entendida como sujeito de direitos e obrigações iguais a outra pessoa, com limitações e possibilidades – assim como qualquer outro indivíduo – que não retirem *per si* sua capacidade laborativa, empreendedora ou investidora, contribuindo para o desenvolvimento econômico da sociedade.

O Decreto 8.163/2013 instituiu o Programa nacional de apoio ao cooperativismo social – Pronacoop Social – que visa, dentre outros objetivos, planejar, coordenar, executar e monitorar ações voltadas ao desenvolvimento das cooperativas sociais. O decreto considera as cooperativas sociais como aquelas cujo objetivo seja a promoção da inserção social, laboral e econômica das “pessoas em desvantagem”, nos termos da Lei 9.867/99, que as pessoas com deficiência física ou sensoriais, psíquicos, mentais,

dependentes de acompanhamento psiquiátrico permanente, egressos de hospitais psiquiátricos, dependentes químicos, egressos das prisões, condenados a penas alternativas à detenção e adolescentes em idade adequada ao trabalho e situação familiar difícil do ponto de vista econômico, social e afetivo.

Esta lei, a despeito de prever uma larga gama de beneficiados, acaba por tratar igualmente diversos indivíduos e grupos sociais em situações distintas e que, por isso, demandam tratamento diferenciado. De acordo com dados oficiais, o Ministério do Trabalho e Emprego (TEM) já atendeu, até o ano de 2015, mais de 7.800 (sete mil e oitocentos) beneficiários, destinando mais de dez milhões de reais para o desenvolvimento do Pronacoop Social. Estas cooperativas, em geral, buscam primordialmente a inclusão social e, apenas em última análise, o aspecto econômico. Em sua maioria, são formadas sob o conceito de economia solidária, trabalhando alguns dias por semana gerando renda insuficiente ou mesmo nula em diversos casos.

A despeito da inegável importância de programas desta natureza, visando à inclusão social e independência financeira das pessoas com deficiência, estas não podem ser tratadas da mesma forma que pessoas com outras dificuldades de adaptação social, como aqueles egressos de hospitais psiquiátricos ou egressos de prisões. Há que se ter políticas e regramentos específicos para as pessoas com deficiência, de acordo com suas dificuldades, aptidões e possibilidades para que seja maximizado o resultado pretendido pelo EPCD.

O objetivo primordial do direito ao trabalho das pessoas com deficiência é indispensável para o fortalecimento de sua cidadania, tratando-se de elemento indispensável para a inclusão em uma sociedade operária que gravita em torno da única atividade comum a todos os indivíduos, a necessidade do trabalho como meio de manutenção da vida.

Consistindo a sociedade moderna na “forma na qual o fato da dependência mútua em prol da subsistência, e de nada mais, adquire importância pública, e na qual as atividades que dizem respeito à mera sobrevivência são admitidas em praça pública”⁷, alijar a pessoa com deficiência deste elemento aglutinador equivaleria a excluí-lo da sociedade.

Quanto à habilitação e reabilitação profissional, a Lei 13.146/15 prevê a obrigatoriedade de implementação de serviços e programas completos de habilitação e de reabilitação profissional para que a pessoa possa ingressar, continuar ou retomar

7 ARENDT, Hannah. **A Condição humana**. Trad. Roberto Raposo. 10 ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007. p. 78

ao campo de trabalho, conforme sua vocação e seu interesse. A reabilitação e habilitação profissional deverão observar a multidisciplinariedade, atendimento a todas as pessoas com deficiência, prioridade à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho, individualização no atendimento de acordo com as necessidades e a deficiência, promoção de cursos profissionalizantes aptos ao ingresso no mercado de trabalho, acessibilidade de ambientes de habilitação e reabilitação profissional e formação de parcerias com empresas, auxiliando-as para o cumprimento da reserva de vagas prevista em lei. Além disso, há a garantia do auxílio-inclusão à pessoa com deficiência moderada ou grave que exerça atividade remunerada enquadrada no Regime Geral da Previdência Social.

A lei prevê também reserva de vagas para pessoas com deficiência, mantendo incólume a proporção prevista pela Lei 8.213/91, estabelecendo cotas entre dois a cinco por cento em empresas com mais de cem empregados, sendo vetada a proposta original que previa a reserva de um empregado com deficiência naquelas empresas entre cinquenta e noventa e nove empregados, alegando que tal exigência poderia inviabilizar empresas de pequeno e médio porte com uso de mão de obra intensiva. A Lei 8.112/90, por sua vez, garante reserva de até vinte por cento das vagas oferecidas em concursos para pessoas com deficiência.

3.2 Críticas ao modelo brasileiro anterior ao EPCD - A “inclusão indesejada”

A observância da “lei de cotas” se dá mediante fiscalização direta ou indireta por parte das Superintendências Regionais do Trabalho e do Emprego (SRTE) e pela atuação judicial do Ministério Público do Trabalho (MPT), através de ações civis públicas que geram condenações ou assinaturas de termos de ajustamento de conduta por parte dos empregadores.

A atuação em conjunto dos órgãos traz resultados imediatos, razão pela qual o MPT tem preferido a utilização de mecanismos extrajudiciais de resolução de conflitos nestes casos. No Ceará, no ano de 2013, foram realizadas 577 ações fiscais, sendo contratadas 2.359 pessoas com deficiência.⁸ As ações judiciais, dada sua onerosidade e demora para sua conclusão, atingem aproximadamente 10% do número de fiscalizações pela SRTE.

As empresas, em sua linha de defesa, normalmente remetem à dificuldade

8 SILVA, Alexandre Antonio Bruno, LEITÃO, André Studart e DIAS, Eduardo Rocha. *op. cit.* p. 20.

em serem encontradas pessoas com deficiência habilitadas ao trabalho, em especial em regiões distantes das grandes cidades. Além disso, quando são impelidas à contratação de PCD para o cumprimento da reserva imposta por lei, as empresas preferem a contratação daquelas que não exija adaptação no ambiente de trabalho e nem implique perda de produtividade ou exija especialização, minimizando custos.⁹

Há, assim, uma marginalidade na contratação das pessoas com deficiência, relegadas a trabalhos de menor complexidade e contratados exclusivamente para o cumprimento de cotas, apesar de serem aptas a trabalhos mais específicos ou sobrequalificados para a atividade contratada. O seguinte relato de um cidadão com nível superior, professor universitário, que, ao buscar recolocação profissional, apenas recebia propostas de emprego de menor complexidade, apesar de sua alta qualificação constata que a reserva de mercado, apesar de possibilitar o ingresso no mercado de trabalho da pessoa com deficiência, não foi capaz de conferir o objetivo primordial, que é sua dignidade, sendo a atividade laboral apenas um meio de se atingir tal objetivo:

“Certa vez, na empresa que trabalhei, convidamos um Coordenador de Diversidade de uma grande empresa para uma palestra e, nesta reunião, ele me disse que eu era o deficiente que toda empresa gostaria de ter, pois tinha formação, conteúdo e principalmente, não precisariam de investimentos estruturais para a minha contratação.

Concordo com ele mas me decepciono com a realidade a partir do momento que envio um e-mail solicitando uma recolocação para 87 pessoas ligadas a empresas que apoiam a causa PCD/Lei de Cotas (tenho um mailing dessas pessoas, pois participava como membro da empresa em que atuava) e, destes 87 e-mails, apenas 1 pessoa me respondeu!!! Ou seja, as empresas querem incluir os deficientes ou apenas participam de workshops e feiras por questões de responsabilidade social para que conste no relatório anual da companhia e, com isso, valorize suas ações? (...) Tenho a impressão de que estas vagas de cotas não são bem vistas por alguns dos empregados das empresas, pois passam a ideia de que temos algumas vantagens em relação aos demais, o que não é verdade, pois em alguns casos, o serviço executado é tão irrelevante que sequer somos vistos pelos gestores e analistas de outras áreas.”¹⁰

9 RIBEIRO, Marco Antônio, CARNEIRO, Ricardo. **A Inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** In Revista Organizações e Sociedade UFBA.v. 16. 2009. p. 557

10 Relato sincero de um profissional (qualificado) com deficiência. Disponível em: < <http://blog.isocial.com.br/relato-sincero-de-um-profissional-qualificado-com-deficiencia/>> . Acesso em: 25 ago 2016.

O preconceito com relação à capacidade das pessoas com deficiência, sobretudo sua capacidade física e intelectual e de contribuir para o sucesso do empreendimento empresarial ainda estão arraigados e são fatores culturais não atacados diretamente pela política de cotas. Em estudo realizado com oitocentos estudantes de diversos cursos universitários no Estado de Minas Gerais no ano de 2014, mais da metade destes alunos ainda discorda dos pressupostos de normalidade, acreditando que no ambiente profissional ou escolar, deverá haver uma separação das PcDs com as demais.¹¹ A realização deste estudo com estudantes das áreas de administração, engenharia, arquitetura, psicologia e outras é importante pois serão, em breve, as pessoas responsáveis pelo treinamento, seleção e contratação de pessoas com deficiências em diversas empresas ou estarão trabalhando lado a lado com as PcDs apesar de, claramente, acreditarem que merecem ser realocadas para local diferenciado.

O preconceito está presente não apenas nos contratantes, mas nas próprias pessoas com deficiência, com relação à capacidade e habilidade de exercerem um trabalho. Em pesquisa realizada nas cidades de Belo Horizonte e Curvelo com empregados com deficiência, um deles afirma que “Existem algumas pessoas que não têm capacidade nem deveriam trabalhar, e sim aposentar: tem uns que não têm um dos braços.”¹² O mesmo trabalhador demonstra a percepção de todos os empregados com deficiência sobre a desvalorização deles no mercado de trabalho, uma vez que são alocados em cargos de menor valor dentro da empresa, sem funções de chefia ou coordenação, apenas para preenchimento de cotas e, usualmente, após atuação dos órgãos de fiscalização trabalhistas.¹³

Essa “inclusão forçada” não convém à própria dignidade da PcD bem como não realiza a contento o pressuposto da inclusão social, ao passo que não o concebe como ser humano igual em direitos e deveres a qualquer outro cidadão.¹⁴ Em Ação Direta de

11 FREITAS, Maria Nivalda de Carvalho, SOUTO, Jéssica Faria e SIMAS, André Luiz Barreto. Inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: percepção dos universitários. In **Revista Psicologia: teoria e prática**. Vol 16. São Paulo, 2014. Disponível em: < http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-36872014000300003>. Acesso em: 30 ago. 2016.

12 GOULART, Íris Barbosa e COIMBRA, Cristiane Elias Penido. **Análise da inserção das pessoas com deficiência segundo suas percepções**. In CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda, MARQUES, Antônio Luiz. *orgs.* Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico. Curitiba: Juruá, 2010. p. 112.

13 *Idem, ibidem.* p. 116.

14 O pressuposto da igualdade é jurídico e não físico. O ser humano, por sua natureza, tem distintas feições físicas, comportamentos, opções, vontades, manifestações psíquicas, necessidades e aptidões. Isso significa que a “pessoa com deficiência” tem sentido normativo, com as ramificações dadas pelo

Inconstitucionalidade(ADI)interpostapelaConfederaçãoNacionaldosEstabelecimentos de Ensino (CONFENEN) contra dispositivos da Lei 13.146/15, encontramos claramente expostos os preconceitos sociais frente às pessoas com deficiência, afirmando que “todos os alunos que fizeram opção pelo ensino privado, que arcarão com os custos extraordinários, de mensuração impossível e inimaginável, causados pelos portadores de necessidades especiais, típicas e individualizadas, conforme a natureza e grau de deficiência pessoal.”¹⁵

Vê-se, claramente, que a pessoa com deficiência é tida como um “custo” e sua inclusão um “ônus” social e não uma consequência natural da vida em sociedade e da aceitação de todos os seres humanos como iguais. Em uma sociedade onde se multiplicam os polos de conflito pela igualdade social – igualdade entre gêneros, entre pessoas de cor ou preferência sexual ou religiosa distintas - é ineficiente a inclusão social através de sanções negativas e criações de cotas que mais dividem do que congregam os grupos.

A imposição de cotas ou qualquer outra espécie de “inclusão forçada” é ineficiente e não traz os objetivos desejados de inclusão e de erradicação do preconceito. Tem eficácia de curto prazo e, com os debates sociais e seguidos descumprimentos, tende a ter sua eficiência social questionada. É de se lembrar que a Lei 8.213/91 é seguidamente descumprida por empresas e há um alto grau de descumprimento às diretrizes por ela estabelecidas no tocante à reserva de vagas para pessoas com PcD. A despeito de ter sua importância imediata, sobretudo no tocante à autonomia financeira das pessoas com deficiência, deverá ser gradualmente substituída por medidas de proibição ao preconceito e de inclusão ampla e irrestrita, e não uma “inclusão apartada”, através de vagas diferenciadas.

3.3 A inclusão “desejada” - o exemplo internacional e novos modelos estatuídos pelo EPCD

A destinação de vagas no mercado de trabalho às pessoas com deficiência é política utilizada em diversos países há mais de duas décadas. A técnica utilizada, todavia, varia de acordo com os objetivos primordiais e o próprio sustentáculo

.....
ordenamento jurídico vigente, sendo apenas mais uma forma de dizer que todos os seres humanos são diferentes entre si e, por esta mesma razão, devem ser tratados igualmente, sem distinção ou preconceito de qualquer natureza.

15 ADI 5357. Disponível em:< <http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=4818214>> . Acesso em: 30 ago. 2016.

axiológico e social dos respectivos ordenamentos jurídicos. Assim, países como Grécia, Áustria, Portugal e Suécia usam técnica de fomento, concedendo isenções ou descontos fiscais ou mesmo preferência nas contratações públicas para aquelas empresas que empregam um determinado percentual de pessoas com deficiência, outros ordenamentos jurídicos optam por uma sanção pecuniária, tal qual ocorre no Brasil e há ainda outros que não impõem qualquer sanção ou técnica indutiva, possibilitando diferentes *ratings* por agências de classificação, a exemplo da ISO, AA ou SA.

O Americans with Disabilities Act (ADA) de 1990, que proíbe qualquer discriminação baseada em deficiência, recomendando também a acessibilidade a todos os empregadores que contratarem pessoas com deficiência, é tido como um dos principais motivos pelo qual houve uma redução do número de pessoas com deficiência empregadas nos Estados Unidos da América (EUA) desde a data de sua vigência. Ao estabelecer proibições de discriminação, criando a obrigação de acessibilidade e inclusão no interior das empresas, criou-se um custo indesejado aos empregadores que acabou por gerar o efeito contrário ao pretendido pela legislação. Bagenstos pondera que:

By imposing liability for disability-based discrimination in hiring, the ADA does of course create an incentive to hire people with disabilities. 4 But in at least two respects the statute creates a countervailing disincentive to hire people with disabilities. First, as with other employment discrimination statutes, 55 the ADA increases the cost of discharging protected-class members; the higher firing costs, in turn, make hiring people with disabilities a less attractive prospect.⁵⁶ Second, the Act's requirement of accommodation imposes a cost that is, at least on the surface, "different from the kinds of costs imposed by other employment discrimination statutes."¹⁶

Ademais dos custos citados, o autor ainda explica que a proibição de discriminação tem baixa eficácia social, dada a dificuldade de sua fiscalização.¹⁷

Na Espanha, vislumbrou-se um aumento de 64%, de 2009 a 2014 de pessoas com deficiência capazes de exercer atividade econômica remunerada, desocupadas, ao passo que houve um aumento de somente 19%, no mesmo período, de pessoas sem

16 BAGENSTOS, Samuel R. **Has the Americans with Disabilities Act reduced employment for people with disabilities?** In Berkeley Journal of Employment & Labor Law. Volume 25. Disponível em: <<http://dx.doi.org/doi:10.15779/Z38KH0K>> Acesso em: 09 set. 2016.

17 *Idem, ibidem.*

deficiência desocupadas.¹⁸ Este aumento do número de pessoas com capacidade para o trabalho desocupadas deveu-se à crise econômica vivenciada por este país, de 2008 até, pelo menos, 2013. Em 2014 foi o primeiro ano em que houve uma alta no número de empregos desde o início da crise.¹⁹

No Reino Unido, o Personal Advisor Pilot Projects, considerado o “New Deal” para as pessoas com deficiência, que teve início no ano de 1998, cujo objetivos primordiais é assistir pessoas com deficiência na busca por emprego e ajudar a manter o emprego daqueles que já estão empregados, atua através de “conselheiros pessoais” que auxiliam empregados e empregadores nas fases de pré-contratação e de manutenção do emprego e ascensão profissional e a concessão de benefícios diretos e indiretos aos empregadores. Este projeto piloto demonstrou um avanço significativo na inserção no mercado de trabalho²⁰ sendo o principal obstáculo relatado pelas pessoas atendidas pelo Programa as próprias limitações decorrentes dos mais variados tipos de deficiência.²¹

A política de cotas é um dos principais exemplos de política legislativa destinada à contratação de pessoas com deficiência e usada, com algumas nuances, em diversos países, quer obrigando somente o Poder Público (Irlanda e Bélgica, por exemplo) bem como o poder público e os empregadores privados (Áustria e Brasil, exemplificativamente). Em países da União Europeia, as sanções aos empregadores que descumprem as cotas são tidas como ineficientes, chegando alguns países a nunca estabelecer sanções, apesar da obrigação legal (como Luxemburgo, por exemplo). Nestes países, as receitas advindas da aplicação das multas pecuniárias servem para financiar medidas complementares como assessoria específica a empregados e empregadores, readaptação profissional, emprego subvencionado e incentivos para criação de empresas por pessoas com deficiência.²² A conclusão que se chega é que o

18 Informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad em España. Datos 2015. Disponível em: < http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/2635-1.pdf>. Acesso em: 09 set. 2016.

19 A crise na Espanha acabou? Disponível em: <<http://www.estoesmadridmadrid.com/2016/03/02/crise-na-espanha-2/>>. Acesso em: 09 set. 2016.

20 Programas activos de empleo para las personas con discapacidad: Hechos y cifras sobre su utilización e impacto. Disponível em: <http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/3852/programas_activos_de_empleo_personas_con_discapacidad.pdf?sequence=1&rd=0031360811173160>. Acesso em: 09 set. 2016.

21 Evaluation of the New Deal for disabled people personal adviser service pilot. Disponível em: <https://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/ier/publications/2001/loumidis_et_al_2001_rrep144.pdf>. Acesso em: 09 set. 2016.

22 Programas activos de empleo para las personas con discapacidad: Hechos y cifras sobre su

sistema de cotas não cria inclusão social, mas somente uma obrigação de contratação que é vista mais como um custo do que uma obrigação social, derivada do dever de solidariedade e do necessário reconhecimento indistinto da dignidade humana a qualquer ser humano.

A tendência observada nestes países é a progressiva adaptação do sistema de cotas, substituindo-a ou aplicando-a combinada com outras políticas que se mostram mais eficientes em termos de inclusão no trabalho e, em última análise, de inclusão social. Esta substituição já foi vivenciada no Reino Unido (com a abolição do sistema de cotas em 1996), progressivamente na Grécia e nos países escandinavos, em que as cotas são tidas como incompatíveis com a igualdade entre as pessoas e capazes de perpetuar o preconceito contra as pessoas com deficiência. Nestes países, instrumentos como o trabalho protegido, políticas de formação continuada e adaptada para pessoas com deficiência e agências governamentais especializadas em alocação e realocação de PcDs no mercado de trabalho são os mecanismos mais utilizados em paralelo com uma necessária educação continuada para a eliminação da discriminação na própria empresa por empregadores e demais empregados e a formação de uma política inclusiva, permitindo uma ascensão profissional com igualdade de oportunidades a qualquer outro trabalhador.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inclusão social da pessoa com deficiência física é indispensável para a concretização de sua dignidade e da igualdade com os demais cidadãos. Sob esta perspectiva, a Constituição Federal de 1988 prevê, além da competência para cuidar da saúde, proteção e garantia das pessoas com deficiência, a proibição de qualquer discriminação no tocante a salários e critérios de admissão do trabalhador com deficiência bem como a percentual, em cargos e empregos públicos, a ser destinado a estas pessoas.

O tratamento conferido pela legislação à pessoa com deficiência sofreu importantes alterações paradigmáticas ao longo da história, saindo de um contexto de exclusão, em que crianças nascidas com deficiência eram mortas ou excluídas de sua família e as que sobreviviam eram alijadas do convívio social, tratadas em locais

.....
utilización y impacto. Disponível em: < http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/3852/programas_activos_de_empleo_personas_con_discapacidad.pdf?sequence=1&rd=0031360811173160>. Acesso em: 09 set. 2016.

distantes das cidades e longe dos olhos das outras pessoas. Posteriormente, passou-se à aceitação das pessoas com deficiência, a partir de um tratamento médico, entendendo a deficiência como uma doença e, portanto, carecedoras de cuidado específico. Em seguida, passou-se à necessária inclusão da PcD à sociedade, sendo a deficiência um conceito social, e as pessoas com deficiência iguais às demais. O princípio da dignidade humana, em especial após a segunda grande guerra, norteou o tratamento jurídico às pessoas com deficiência, entendendo-as igualmente dignas e, portanto, iguais a quaisquer outros cidadãos.

Todavia, a mera igualdade não é suficiente para a total inclusão social das pessoas com deficiência, em virtude de inúmeros tipos e graus de deficiência e como atingem as pessoas. Assim, a tendência atual é a junção do tratamento médico ao tratamento social, sendo a deficiência um conceito em evolução e um signo bilateral, que afeta psíquica e fisicamente as pessoas por ela acometidas e cultural e socialmente o restante da sociedade.

As normas internacionais evoluíram seguindo estes conceitos e a Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência de 2007, tenta trazer esta abordagem, conferindo maior autonomia à pessoa com deficiência, alterando o tratamento, conferindo-lhe direitos e, sobretudo, entendendo necessária a inclusão social como iguais. O avanço axiológico desta Convenção – e, posteriormente, da Lei 13.136/15 – é reforçar que todos são iguais enquanto seres humanos, na medida da distinção individual funcional de todos.

A Lei da inclusão das pessoas com deficiência de seis de julho de 2015 deve ser tratada como parte do bloco de constitucionalidade, sendo interpretada e aplicada sempre em conjunto com a Convenção supracitada – que ingressou no ordenamento jurídico com *status* de norma constitucional de direitos fundamentais - tem como fundamentos axiológicos a autonomia, participação e a igualdade e consolidou diversas normas esparsas sobre o tema existentes até então.

O direito ao trabalho da PcD é tratado no Brasil desde o início da década de 90, estabelecendo quotas em concursos públicos e em empresas com mais de 100 empregados. Este ponto permaneceu inalterado na atual legislação, sendo a principal política estabelecida pelo EPCD, ao lado de objetivos como o estímulo ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo, fortalecimento do cooperativismo e estabelecimento de políticas públicas visando ao acesso e à manutenção do emprego das pessoas com deficiência.

O modelo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho

adotado pelo Brasil até a edição do EPCD baseava-se em uma concepção compensatória, impondo um limite mínimo ao Poder Público e ao particular de contratação de PcD. A adoção deste modelo, a despeito de aumentar o número de pessoas com deficiências trabalhando, as relegou a um mero número de preenchimento de cotas, consistindo em mais um custo para a empresa, em um ambiente não inclusive e que não considerava suas aptidões, fortalecendo o cenário discriminatório já presente na sociedade.

O EPCD, apesar de manter a política de cotas, prevê o estímulo ao empreendedorismo, através de cooperativas e associações e reforça a importância da educação e da capacitação para a adaptação ou readaptação no mercado de trabalho. Apesar de inegável importância, são políticas que contam com tímido apoio do poder público até o momento, não sendo possível tecer considerações concretas acerca de sua aplicação.

Ademais, o modelo de inclusão adotado no Brasil é focado tão somente no ingresso ou reingresso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, sem se preocupar com a forma de contratação ou da efetiva diminuição ou eliminação de desigualdades e superação do preconceito, ainda muito presente na sociedade, como um todo, e nas empresas que cumprem as políticas de cotas.

Neste cenário, as PcD são vistas, em geral, como meros objetos de preenchimento das vagas reservadas e são relegadas a funções sem importância na empresa e sem possibilidade de elevação ou destaque profissional, independentemente de suas capacidades e aptidões, aprofundando o estigma de incapacidade que historicamente assola as pessoas com deficiência.

O modelo adotado no Brasil, apesar de nítidos avanços trazidos pela Lei 13.146/15, falha na concretização da proposta de inclusão social e eliminação da discriminação, posto não estimular o reconhecimento das aptidões e necessidades da pessoa com deficiência pelo Poder Público e pelas empresas, e reforça o preconceito com relação às capacidades no âmbito laboral da pessoa com deficiência.

REFERÊNCIAS

ARENDT, Hannah. **A Condição humana**. Trad. Roberto Raposo. 10 ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.

BAGENSTOS, Samuel R. **Has the Americans with Disabilities Act reduced employment for people with disabilities?** *In* Berkeley Journal of Employment &

Labor Law. Volume 25. Disponível em:< <http://dx.doi.org/doi:10.15779/Z38KH0K>>.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda, MARQUES, Antônio Luiz. **orgs. Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico.** Curitiba: Juruá, 2010.

CROW, Liz. **Including All Of Our Lives: Renewing the social model of disability.** Disponível em: <<http://disability-studies.leeds.ac.uk/files/library/Crow-exploring-the-divide-ch4.pdf>>.

FREITAS, Maria Nivalda de Carvalho, SOUTO, Jéssica Faria e SIMAS, André Luiz Barreto. **Inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: percepção dos universitários.** In Revista Psicologia: teoria e prática. Vol 16. São Paulo, 2014. Disponível em:< http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-36872014000300003>.

GONZÁLEZ, María Lopez. **Modelos Teóricos e Investigación em el Ámbito de la Discapacidad. Hacia la Incorporación Personal.** In Revista Docencia y Investigación de la Univiersidad Castilla-La Mancha. Vol. 6. 2006. Disponível em: < <http://www.uclm.es/varios/revistas/docenciaeinvestigacion/numero6.asp>>.

KALUME, Pedro de Alcântara. **Deficientes: Ainda um Desafio para o Governo e Para a Sociedade.** São Paulo: Ltr, 2005.

MADRUGA, Sidney. **Pessoas com Deficiência e Direitos Humanos: ótica da diferença e ações afirmativas.** São Paulo: Saraiva, 2013.

MAJA, PA, MANN, WM, *et ali.* **Employing people with disabilities in South Africa.** In South African Journal of Occupation Therapy. Vol. 41. N. 1. 2011. Disponível em:< <http://www.sajot.co.za/index.php/sajot/article/view/16>> .

VILLATORE, Marco Antônio César. **O Decreto n. 3.298, de 20.12.99 – A Pessoa Portadora de Deficiência no Direito do Trabalho Brasileiro.** Disponível em:< http://www.trt9.jus.br/apej/artigos_doutrina_macv_04.asp>.

Publicado originalmente na RIL Brasília a. 54 n. 214 abr./jun. 2017 p. 153-173

A INCLUSÃO SOCIAL E O TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Julio Homem de Siqueira
Daury César Fabríz

1 INTRODUÇÃO

A Constituição brasileira de 1934 (art. 138, a) e a Emenda Constitucional 1/69 (art. 175, §4º) podem ser apontadas como os primeiros documentos constitucionais brasileiros a *se referir* a pessoas deficientes, embora utilizassem de terminologia atualmente considerada pejorativa, como desvalidos ou pessoas excepcionais.¹ Todavia, o marco constitucional mais importante é a Emenda Constitucional 12/78, que, tendo um único artigo e sem ter sido incorporada ao texto da Constituição de 1967, pode ser indicada como o primeiro documento constitucional brasileiro que *tratou expressamente* sobre o tema das pessoas deficientes no Brasil.² Quase uma década depois, a Constituição de 1988 (CF/88), trouxe também proteção constitucional em diversos de seus dispositivos a essas pessoas.³

Seguindo a cronologia, a Lei 7.853/89 estabeleceu normas gerais sobre o pleno exercício de liberdades individuais e de direitos sociais das pessoas com

1 GOLDFARB, Cibelle Linero. **Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2008, pp. 75-76.

2 ARAUJO, Luiz Alberto David. A Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência e seus reflexos na ordem jurídica interna no Brasil. In: FERRAZ, Carolina Valença *et al.* (coord.). **Manual dos direitos da pessoa com deficiência**. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 52.

3 Eis os dispositivos constitucionais: art. 7º, XXXI, art. 23, II, art. 24, XIV, art. 37, VIII, art. 40, §4º, I, art. 201, §1º, art. 203, IV e V, art. 208, III, art. 227, §1º, II e §2º, e art. 244.

Julio Homem de Siqueira

Mestre em Direitos e Garantias Fundamentais, Faculdade de Direito de Vitória (FDV). Servidor Público Federal. E-mail: julio.pfhs@gmail.com

Daury César Fabríz

Professor Titular de Direito Constitucional, Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Professor Doutor Nível I, FDV. Doutor e Mestre em Direito, Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Sociólogo. Advogado. E-mail: daury@terra.com.br

deficiências, bem como sua efetiva inclusão social, mediante as necessárias prestações estatais e financiamento da sociedade. A lei foi regulamentada, cerca de uma década depois, pelo Decreto 3.298/99, que, baseado em alguns documentos promulgados até então, dispôs sobre a política nacional para a integração social das pessoas deficientes. Os três principais foram o Decreto 914/93, que instituiu política homônima, a Lei 8.213/91, cujo art. 93 instituiu a política de quotas, e a Convenção n. 159 (C-159) da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

A C-159 entrou no ordenamento jurídico brasileiro com o Decreto 129/91, com *status* de lei ordinária e dispendo sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes. Por se tratar de Convenção internacional sobre direitos humanos, a C-159 tem, desde 03/12/2008, *status* de norma supralegal, conforme o entendimento atual do Supremo Tribunal Federal (STF).⁴ Isso significa que toda a legislação infraconstitucional deve se adequar a ela naquilo em que não melhorar a proteção que ela confere.

Em relação à C-159, duas observações devem ser feitas.

A primeira observação é que a legislação infraconstitucional vai ao seu encontro, inclusive a que lhe é anterior. Além disso, toda a legislação até 2008 se encontra sob os seus auspícios, adotando o modelo biomédico de deficiência, determinando como deficientes as pessoas com alguma deficiência advinda de perdas ou anormalidades estruturais ou funcionais psicológicas, fisiológicas ou anatômicas, gerando incapacidade ao desempenho considerado normal de atividades humanas. Ao Estado, cabe executar as políticas públicas de reabilitação e de inserção dessas pessoas no mercado formal de trabalho. Daí a legislação em vigor ter estabelecido categorias nas quais a pessoa deveria se enquadrar para ser considerada deficiente (deficiente físico, deficiente auditivo, deficiente visual, deficiente mental). Uma importante observação sobre as políticas públicas de integração determinadas pela legislação então vigente sob a força da C-159 é a de que o Estado deveria prestar serviços de habilitação e de reabilitação profissional capazes de atender a toda pessoa deficiente, desde que tenha algum preparo (por exemplo, instrução escolar efetiva, ainda que incompleta) para o trabalho adequado e que possua perspectivas de obtê-lo, nele se conservar e nele progredir. Ou seja, o trabalho deve ser adequado ao nível de instrução da pessoa, deve haver oferta de emprego na região, a pessoa deficiente deve estar motivada para o emprego e deve haver expectativas de promoção e de inserção sociais, contribuindo

4 Esse entendimento foi firmado no RE 466.343-1/SP, em que o STF adotou a tese da supralegalidade de tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que não tenham ingressado no ordenamento jurídico brasileiro pelo procedimento especificado no art. 5º, §3º, da CR88.

para sua incorporação no sistema produtivo.

A segunda observação a ser feita é a de que poucos meses antes de o STF adotar a tese da supralegalidade de tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos, o Congresso Nacional, pelo Decreto Legislativo 186, de 09/07/2008, fez ingressar, no ordenamento jurídico brasileiro, a Convenção internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) da Organização das Nações Unidas (ONU), dando-lhe *força* de EC, em virtude de ter sido votada e aprovada pelo procedimento do art. 5º, §3º, da CF/88. Há autores que entendem que a CDPD possui dupla fonte de ingresso no ordenamento jurídico brasileiro, pois em 25/08/2009, o Decreto 6.949 foi editado promulgando o texto da CDPD, do que teria havido um excesso de zelo.⁵ Porém, pelo que o STF tem entendido,⁶ o Decreto do Presidente é necessário, de maneira que a CDPD só tem força de EC a partir de 2009,⁷ o que quer dizer que até agosto de 2009, a CDPD tinha *status* de norma supralegal, situando-se no mesmo patamar da C-159.

Independente disso, o fato é que, atualmente, a CDPD faz parte do texto e do contexto constitucional brasileiro, devendo haver uma adequação da legislação anterior, inclusive da C-159, aos seus termos e a observação de suas disposições pela legislação subsequente. Isso já se pode observar, por exemplo, no caso do Decreto 7.612/11 (Plano Viver sem Limite) e da Portaria Interministerial MDS/MEC/TEM/SDH-PR 2/12 (Programa BPC Trabalho), que, ao lado de outras políticas públicas do mesmo tipo, contribuem para a política pública geral de inclusão das pessoas com deficiência pelo trabalho formal. Logo, a C-159, no ordenamento jurídico brasileiro, tem hierarquia inferior à CDPD, de maneira que o esforço empreendido neste estudo consiste em adequar aquela a esta.

É importante notar a mudança de paradigma entre a CDPD e a C-159. Identifica-se na CDPD, e, por isso, no texto constitucional brasileiro, a adoção de um modelo biossocial, que não fixa a deficiência como resultado de perdas ou anormalidades, que

5 FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. O novo conceito constitucional de pessoa com deficiência: um ato de coragem. In: FERRAZ, Carolina Valença *et al.* (coord.). **Manual dos direitos da pessoa com deficiência**. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 20.

6 O STF, no Agravo Regimental na Carta Rogatória (AgRg-CR) n. 8.279-4, resumiu as fases pelas quais os tratados e convenções internacional em geral devem passar para que sejam incorporados ao ordenamento interno brasileiro: aprovação pelo Congresso por decreto legislativo, ratificação do Chefe de Estado, promulgação pelo Chefe do Executivo por decreto (presidencial ou do Executivo), publicação oficial.

7 Nesse sentido, por exemplo: SEGALLA, Juliana Izar Soares da Fonseca; ARAUJO, Luiz Alberto David. A utilização do novo conceito de pessoa com deficiência: uma advertência necessária. *Direitos Fundamentais & Justiça*, vol. 6, n. 19, abr./jun. 2012, p. 151.

geram incapacidades, e sim na existência de impedimentos de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, que, interagindo com diferentes barreiras ambientais, impeçam ou dificultem a participação social em igualdade de condições com as demais pessoas. A CDPD determina, ademais, que os Estados signatários assegurem e promovam a todas as pessoas deficientes, independentemente do tipo de deficiência, o pleno exercício de seus direitos e suas liberdades, inclusive e especialmente ao trabalho em igualdade de oportunidades com as outras pessoas.

Diante dessa mudança de paradigma verificada entre a C-159 e a CDPD no que tange à compreensão da deficiência, o presente estudo inicia com análise dos modelos de deficiência, a partir da C-159 e da CDPD, enquadrando-as nos modelos, para apontar o conceito de deficiência que o ordenamento jurídico brasileiro adota formalmente e que deve ser aplicado na prática. Em seguida, a análise é feita sobre a C-159, a CDPD e os dispositivos da legislação interna, e, também, são descritas as políticas públicas específicas para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho, fazendo-se uma pequena análise da política pública nacional de inserção das pessoas deficientes no mercado laboral. Por fim, é analisada a questão da inclusão social dos deficientes pelo trabalho formal por meio das políticas públicas no formato determinado pela C-159 e pela CDPD, a partir de uma visão da abordagem das capacidades de Amartya Sen, apoiada na ideia de uma estrutura social efetiva para a formação de cidadãos ativos, empoderados e reconhecidos pela própria sociedade e pelo Estado, destacando-se o compromisso do Estado e da sociedade na inclusão social dessas pessoas. As considerações finais são feitas em seguida.

2 A EVOLUÇÃO DAS PERSPECTIVAS SOBRE O QUE É DEFICIÊNCIA

Deficiência é a incapacidade de fazer algo. Embora as pessoas leigas possam facilmente dizer o que deficiência é, os especialistas não podem.⁸ E, uma vez que não há consenso, o mais perto da convergência pode ser entender a deficiência como um elemento inevitável da experiência humana – um tipo de diversidade humana.⁹ Por isso, deficiência não mais pode ser vista como uma tragédia pessoal ou uma doença,

8 MITRA, Sophie. The capability approach and disability. *Journal of Disability Policy Studies*, vol. 16, n. 4, 2006.

9 COUSER, G. Thomas. Disability as diversity: a difference with a difference. *Ilha do Desterro*, vol. 48, 2005.

mas como o resultado de uma injustiça social.¹⁰ Isso é especialmente verdade depois da II Guerra Mundial, quando os instrumentos internacionais sobre os direitos humanos e o direito humanitário fortaleceram a proteção à dignidade humana.

A ausência de consenso sobre o que é e o que não é deficiência, bem como ela pode ser quantificada, permite afirmar que a deficiência tem sido submetida a muitas definições em diferentes campos de pesquisa para distintos propósitos.¹¹ Em muitos países desenvolvidos a questão é objeto de muita pesquisa, mas, no Brasil, é um campo ainda pouco explorado.¹² Isso se deve principalmente ao fato de que a deficiência ainda é compreendida como uma tragédia pessoal, e não como o resultado da injustiça social.¹³ Predomina e permanece uma visão baseada na cultura da normalidade, que classifica seres humanos em categorias artificiais às quais eles não pertencem normalmente.

Trata-se de uma visão essencialmente individualista, adotada pelo modelo biomédico, que trata a deficiência como uma consequência da lesão corporal, devendo a pessoa ser submetida a cuidados biomédicos específicos. Para esse modelo, a segregação social, o desemprego, a baixa escolaridade e outros tipos de opressão decorrem da inabilidade do corpo lesado em realizar um trabalho produtivo.¹⁴ Ou seja, a deficiência é tratada como uma situação que foge ao padrão de normalidade.

Teoricamente, o Brasil adotou até 2008 tal perspectiva, tanto devido à incorporação da C-159, como também graças à legislação interna, que propunha uma segregação entre pessoas “normais” (sem deficiência) e pessoas “não normais” (com deficiência). Inclusive, os critérios utilizados pelo levantamento realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística no Censo 2000 foram biomédicos.¹⁵ Pelo modelo biomédico puro verifica-se, portanto, que a lesão corporal leva à deficiência, a qual implicará numa incapacidade.

10 DINIZ, Debora. O que é deficiência. São Paulo: Brasiliense, 2010; BAMPI, Luciana Neves da Silva; GUILLHEM, Dirce; ALVES, Elieonai Dornelles. *Social model: a new approach of the disability theme*. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, vol. 18, n. 4, 2010.

11 MITRA, Sophie. Obra citada, 2006, p. 236.

12 Ver, dentre outros: BAMPI, Luciana Neves da Silva; GUILHEM, Dirce; ALVES, Elieonal Dornelles. Obra citada, 2010, p. 6.

13 DINIZ, Debora. Obra citada, 2010, p. 11; BAMPI, Luciana Neves da Silva; GUILHEM, Dirce; ALVES, Elieonal Dornelles. Obra citada, 2010, p. 2.

14 DINIZ, Debora. Obra citada, 2010, p. 24; BARCELLOS, Ana Paula de; CAMPANTE, Renata Ramos. **A acessibilidade como instrumento de promoção de direitos fundamentais**. In: FERRAZ, Carolina Valença *et al.* (coord.). Manual dos direitos da pessoa com deficiência. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 175.

15 DINIZ, Debora; BARBOSA, Livia; SANTOS, Wederson Rufino dos. *Deficiência, direitos humanos e justiça*. **SUR – Revista Internacional de Direitos Humanos**, vol. 6, n. 11, dez. 2009, p. 66.

Com o propósito de redefinir a deficiência em termos de exclusão social – como forma particular de opressão social,¹⁶ e não mais como o resultado da lesão do corpo que leva à incapacidade¹⁷ –, foi fundada em 1972, no Reino Unido, a *Union of the Physically Impaired Against Segregation* – UPIAS, a primeira organização política formada e administrada *por* deficientes *para* deficientes. Ela contribuiu para a redefinição de lesão e de deficiência em termos sociológicos, e não mais apenas biomédicos.¹⁸ Superou-se, assim, ao menos em tese, o estudo e o entendimento do tema da deficiência como exclusivamente biomédico, cujas políticas públicas se pautavam na medicalização da lesão corporal e do corpo deficiente.

O resultado foi “a separação radical entre lesão e deficiência: a primeira seria o objeto das ações biomédicas no corpo, ao passo que a segunda seria entendida como uma questão da ordem dos direitos, da justiça social e das políticas de bem-estar”.¹⁹ Por essa nova perspectiva, que ganhou bastante força na década de 1980,²⁰ a deficiência tornou-se “uma experiência de opressão compartilhada por pessoas com diferentes tipos de lesões”,²¹ que enfrentavam vários tipos de barreiras sociais impeditivas de sua independência como seres humanos.²² O modelo social lançou a perspectiva da deficiência não como resultante de lesões corporais, mas da existência de barreiras, obstáculos e situações de opressão social, deslocando a deficiência “da alçada tão-somente biomédica, fundada em mensuração, evidências, tratamento e cura, para uma compreensão moral e cultural de que inúmeros obstáculos estão no exterior dos corpos, no ambiente material e moral que os circunda”,²³ isto é, transferiu-se “a responsabilidade pelas desvantagens das limitações corporais do indivíduo para a incapacidade da sociedade em prever e se ajustar à diversidade”.²⁴

16 DINIZ, Debora. Obra citada, 2010, p. 17.

17 BEZERRA, Matheus Ferreira. Acessibilidade ao trabalho: a inserção do deficiente no mercado de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, vol. 34, n. 130. São Paulo: Revista dos Tribunais, abr./jun. 2008, p. 167.

18 DINIZ, Debora. Obra citada, 2010, p. 16.

19 DINIZ, Debora. Obra citada, 2010, p. 20.

20 DINIZ, Debora. Obra citada, 2010, p. 34.

21 DINIZ, Debora. Obra citada, 2010, p. 23.

22 DINIZ, Debora. Obra citada, 2010, p. 57.

23 MARTEL, Letícia de Campos Velho. Adaptação razoável: o novo conceito sob as lentes de uma gramática constitucional inclusiva. **SUR - Revista Internacional de Direitos Humanos**, vol. 8, n. 14, jun. 2011, p. 91.

24 BAMPI, Luciana Neves da Silva; GUILHEM, Dirce; ALVES, Elioenal Dornelles. Obra citada, 2010, p. 3.

Em 1976, a Organização Mundial da Saúde, diante da constatação de que a Classificação Internacional de Doenças (CID) não refletiria a complexidade das consequências de doenças, como era tratado o caso das deficiências, lançou nova classificação, a ICIDH²⁵ (*International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps*), um catálogo internacional oficial de deficiências, incapacidades e desvantagens baseado na CID. Revigorou-se o modelo biomédico, freando a ascensão do modelo social. Pela ICIDH, a deficiência é uma perda ou anormalidade estrutural ou funcional, de cunho psicológico, fisiológico ou anatômico, de caráter temporário ou permanente, representando a manifestação de um estado patológico, de um distúrbio orgânico, sendo a incapacidade a objetivação da deficiência, refletindo-a na habilidade para o desempenho de atividades humanas normais, resultando numa desvantagem, num prejuízo social para o indivíduo.²⁶ Ou seja, o modelo adotado pela ICIDH adota uma sequência linear em que a doença ou lesão gera deficiência, que produz a incapacidade, determinando uma desvantagem.²⁷ Não ocorreu, no entanto, exatamente a mera recuperação do modelo biomédico.

Analisando-se a ICIDH, verifica-se o emprego de palavras diferentes para distinguir incapacidades (verbo no infinitivo), deficiências (adjetivo ou substantivo) e desvantagens (papel de sobrevivência no meio físico e social), permitindo uma comunicação melhor sobre o comprometimento gerado por uma doença ou distúrbio, de maneira a possibilitar interseções e interações entre os três conceitos,²⁸ sem confundilos. Isso contribuiu sobremaneira para uma abordagem na qual um indivíduo possa apresentar alguma deficiência, uma lesão corporal, que pode não ser incapacitante (ausência de prejuízo individual) ou não ser desvantajosa (ausência de prejuízo social para o indivíduo), direcionando para um novo modelo; embora houvesse ainda forte influência do modelo biomédico, em virtude de a deficiência ainda ser vista como decorrência da lesão no corpo do indivíduo e de os prejuízos serem do indivíduo.

Entre 1980 e 2001, houve acirrados debates sobre a adequação dos conceitos

25 HUTCHISON, Tom. *The classification of disability*. Archives of Disease in Childhood: **The Journal of the British Paediatric Association**, n. 73, 1995, p. 91.

26 AMIRALIAN, Maria L. T. *et al.* *Conceituando deficiência*. **Revista de Saúde Pública**, vol. 34, n. 1. São Paulo: EDUSP e FAPESP, 2000, p. 98.

27 FARIAS, Norma; BUCHALLA, Cassia Maria. *A Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde da Organização Mundial da Saúde: conceitos, usos e perspectivas*. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, vol. 8, n. 2, 2005, p. 189.

28 AMIRALIAN, Maria L. T. *et al.* *Obra citada*, 2000, pp. 98-101.

de lesão, incapacidade, deficiência e desvantagem.²⁹ Com isso, a ICIDH foi revista na década de 1990, tendo sido divulgada, em 2001, a Classificação Internacional de Funcionalidade, Deficiência e Saúde (CIF), passando-se de uma perspectiva da deficiência como consequência de doenças ou lesões, para a deficiência como consequência de questões de saúde.³⁰ Os dois modelos foram integrados num terceiro: o biopsicossocial ou biossocial. Adotou-se, dessa maneira, a visão sociológica da deficiência sem abandonar a perspectiva biomédica, revelando que a CIF e a CID são complementares. Portanto, a CIF não é um instrumento que, nos moldes da CID ou da ICIDH, identifica as lesões corporais nas pessoas, e, sim, que descreve “situações particulares em que as pessoas podem experimentar desvantagens, as quais, por sua vez, são passíveis de serem classificadas como deficiências em domínios relacionados à saúde”.³¹

Abandonou-se o conceito individualista de deficiência como uma questão estritamente pessoal, para se adotar um conceito mais amplo indicativo de restrições de participação social. Deixou-se de enquadrar a deficiência como questão de anormalidade e passou-se a vislumbrá-la como falta de participação ou de inserção social, promovida por uma lesão corporal (corpo deficiente) ou por barreiras sociais (sociedade deficiente). A CIF baseia-se, pois, em uma perspectiva biossocial, de maneira que, na avaliação de um deficiente, não se baseia, como o modelo biomédico, num diagnóstico etiológico da disfunção, apresentando-se, sim, como um modelo formado por três dimensões: a biomédica, a psicológica e a social.³²

Esse modelo tridimensional incorpora as críticas ao modelo social, cujo argumento inicial era de que a eliminação de barreiras postas pela sociedade permitiria às pessoas deficientes demonstrar sua capacidade e sua potencialidade produtiva, dando a impressão de que bastaria remover tais barreiras, isto é, “os fatores ambientais cuja presença ou ausência limitam o funcionamento de um indivíduo e criam a deficiência”,³³ que a questão estaria resolvida. Esse argumento, todavia, demonstra uma falta de conhecimento sobre as diversas experiências sobre a deficiência, desconsiderando os deficientes que, eliminadas as barreiras, ainda assim

29 DINIZ, Debora. Obra citada, 2010, p. 44.

30 DINIZ, Debora. Obra citada, 2010, p. 46.

31 DINIZ, Debora. Obra citada, p. 50.

32 FARIAS, Norma; BUCHALLA, Cassia Maria. Obra citada, 2005, p. 189.

33 DINIZ, Debora. Obra citada, 2010, p. 47.

não alcançarão sua independência nem terão capacidade para trabalhar.³⁴ O modelo biossocial baseia-se, portanto, na interdependência entre as pessoas, no dever de cooperação mútua. Por esse modelo, a deficiência é um estilo de vida que reivindica o “direito de estar no mundo”,³⁵ o direito de ser reconhecido e tratado como uma pessoa igual a todas as outras, sem estigmas. E para que se concretize esse direito é preciso conhecer mais sobre a deficiência, criando-se contextos sociais que sejam sensíveis à compreensão da diversidade corporal, não como uma anormalidade, e, sim, como uma maneira de estar no mundo.

A CDPD adota claramente o modelo biossocial, como se pode extrair, por exemplo, de seu preâmbulo e de seu art. 1, quando reconhece que a deficiência é um conceito em evolução e que resulta da interação entre pessoas deficientes e barreiras que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as outras pessoas. Com essa concepção, a CDPD tornou a deficiência “parte da experiência humana”,³⁶ isto é, uma das formas de estar no mundo,³⁷ um estilo de vida. É de se notar, nesse sentido, que seus dispositivos que tratam sobre as ações a serem tomadas pelos Estados signatários na elaboração de políticas públicas se referem à inclusão social e à participação cidadã das pessoas deficientes, conferindo-lhes igualdades de oportunidades para desfrutar de sua autonomia, ainda que não sejam capazes de atingir plena independência.

O conceito de deficiência é complexo,³⁸ abarcando o corpo deficiente e a estrutura social deficiente. Diante disso, a questão da inserção social da pessoa deficiente é um problema da coletividade, demandando um esforço cooperativo mútuo, de reciprocidade entre as pessoas. O Estado e a sociedade têm o dever de concretizar os direitos dos deficientes, viabilizando o exercício de seu conjunto capacitário. Isso quer dizer que as pessoas deficientes devem deixar de ser tratadas como “objeto” de políticas assistencialistas e de tratamentos biomédicos, para serem vistas como sujeitos de direitos.³⁹ Fala-se, então, em Estado e sociedade efetivos para formar cidadãos ativos.

34 DINIZ, Debora. Obra citada, 2010, pp. 61-62.

35 DINIZ, Debora. Obra citada, 2010, p. 70.

36 DHANDA, Amita. *Construindo um novo léxico dos direitos humanos: Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiências*. SUR – **Revista Internacional de Direitos Humanos**, vol. 5, n. 8, jun. 2008, p. 45.

37 DINIZ, Debora; BARBOSA, Lívia; SANTOS, Wederson Rufino dos. Obra citada, 2009, p. 65.

38 DINIZ, Debora. Obra citada, 2010, p. 10.

39 PIOVESAN, Flávia. *Convenção da ONU sobre os direitos das pessoas com deficiência: inovações, alcance e impacto*. In: FERRAZ, Carolina Valença *et al.* (coord.). **Manual dos direitos da pessoa com**

3 A INCLUSÃO SOCIAL PELO TRABALHO

Uma das maneiras de formar cidadãos ativos se dá pela inclusão social pelo trabalho, por meio de políticas públicas financiadas pela sociedade e planejadas e implantadas pelo Estado. A C-159 e a CDPD trazem disposições sobre como devem ser desenvolvidos esses programas sociais em prol da inclusão, pelo trabalho, das pessoas com deficiência na sociedade. Há que se observar, no entanto e de início, que, embora se fale em inclusão dos deficientes por meio do trabalho, o mais acertado, pela concepção atual e adotada aqui de deficiência, é que se fale numa mudança cultural da própria sociedade, passando-se a admitir outras concepções de vida boa além daqueles planos de vida considerados, por uma visão discriminatória, normais. É dizer, defende-se um modelo de políticas públicas que promova uma mudança de mentalidade social para que se possa entender que não há uma classificação entre pessoas com deficiência e pessoas sem deficiência, e, sim, que há uma sociedade em geral extremamente individualista que não aceita, com facilidade, outros estilos de vida, baseados na cooperação mútua e no apoio recíproco entre os seres humanos.

Apesar de a perspectiva aqui adotada ser outra maneira de se analisar o mesmo problema, ela apresenta ao menos uma virtude: enquanto a análise sob o prisma da exclusão/inclusão denota uma transferência de responsabilidade para as pessoas com deficiência excluídas que precisam ser incluídas na sociedade, a análise sob o prisma da cooperação e auxílio mútuo mantém a responsabilidade na própria sociedade, que é excludente. Ou seja, há uma diferença entre analisar as políticas públicas do ponto de vista do indivíduo que não consegue se inserir na sociedade porque esta não quer se responsabilizar e analisar as políticas públicas do ponto de vista da sociedade que não consegue aceitar estilos de vida variados e, por isso, não há uma inserção social. Para que se possa analisar o dever de inclusão social pelo trabalho sob o ponto de vista aqui adotado, faz-se uso da abordagem das capacidades (*capabilities approach*) desenvolvida por Amartya Sen, que trabalha a partir da ideia de que o que permite às pessoas usufruir de bem-estar não são os bens que possui nem suas características, mas a aptidão de fazer várias coisas usando tais bens ou características, o que se reflete na forma de estar no mundo daquela pessoa, isto é, no padrão de vida, mais que na reação mental àquela aptidão na forma de felicidade.⁴⁰ A abordagem das capacidades

.....
deficiência. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 47.

40 SEN, Amartya. Poor, relatively speaking. *Oxford Economic Papers* (New Series), vol. 35, n. 2, Jul. 1983, p. 160.

permite a adoção de uma perspectiva de análise que vislumbra a necessidade de criar oportunidades para que as pessoas deficientes superem sua condição de excluídos mediante o exercício de suas capacidades, desfrutando, assim, de bem-estar.

Na busca pela concretização do bem-estar social das pessoas com deficiência, são trazidos os parâmetros estabelecidos pela C-159 e pela CDPD e algumas das ações desenvolvidas pelo Governo Federal brasileiro para operacionalizá-los numa política pública nacional de inserção social, pelo trabalho, dos deficientes. Essa análise é feita com base na teoria das capacidades, que possibilita indicar como a melhor distribuição de oportunidades e o empoderamento das pessoas permite atingir o seu bem-estar social. Assim, utiliza-se uma visão própria a partir da abordagem seniana, elaborando três perspectivas interconectadas para a análise dos aspectos da política pública brasileira de inclusão dos deficientes: a perspectiva da solidariedade, que pressupõe um comprometimento baseado na ideia de que a cooperação é fundamental para a concretização de direitos; a perspectiva do empoderamento, que pressupõe a existência de cidadãos ativos, que efetivamente usufruem das oportunidades que são eficazmente oferecidas e participam na sociedade, inclusive nos processos de escolhas públicas; a perspectiva do bem-estar, que pressupõe a possibilidade de as pessoas exercitarem suas capacidades para transformar as suas oportunidades no padrão de vida desejado, no que lhes proporcione bem-estar.⁴¹

Da perspectiva da solidariedade, procura-se entender como cada indivíduo pode contribuir para a melhoria da sociedade em que vive. Trabalha-se com o argumento de que cada pessoa age para alcançar algo que seja de seu interesse e que contribua para o seu próprio bem-estar, podendo resultar em comportamentos que, direta ou indiretamente, permitam uma cooperação social orientada para um bom atendimento dos interesses coletivos,⁴² já que as escolhas individuais podem ter (e geralmente têm) não só consequências para o próprio indivíduo, mas também para toda a coletividade. Cada indivíduo assume, pois, a condição de corresponsável por si e pelos demais membros da sociedade.⁴³ Eis, aí, as duas características da solidariedade: comprometimento social gerando responsabilidade social. Um efetivo compromisso com a solidariedade

41 Ver: SIQUEIRA, Julio Homem de. Solidariedade e justiça fiscal: uma perspectiva diferente sobre a concretização de direitos a partir do dever de pagar impostos. **Revista de Direito Constitucional e Internacional**, n. 81. São Paulo: Revista dos Tribunais, out./dez. 2013.

42 SEN, Amartya. **Desigualdade reexaminada**. Trad. Ricardo Doninelli Mendes. 2. ed. Rio de Janeiro: Record, 2008.

43 SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. Trad. Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das Letras, 2007.

permite a produção de oportunidades, que, pelo empoderamento das pessoas, lhes possibilita escolher como desenvolver suas capacidades para, usufruindo de liberdades, transformar oportunidades em bem-estar; em outras palavras, a manutenção do bem-estar de cada um depende mediatamente de como as outras pessoas agem e imediatamente de como o próprio indivíduo age.

Eis, também, aí, o significado intrínseco de liberdade: possibilidade de escolher que tipo de vida levar, ou seja, poder determinar o próprio plano de vida, a maneira de estar no mundo. Ter a possibilidade de escolher, no entanto, depende de ter a oportunidade de escolher, isto é, as escolhas dependem de oportunidades. E, para que as oportunidades surjam, é preciso haver cooperação social – fator viabilizador do bem-estar social, de maneira que os indivíduos que transformaram mais facilmente suas oportunidades em bem-estar se comprometam a ajudar as pessoas que não tiveram a mesma sorte. E o mecanismo que consubstancia essa ajuda chama-se empoderamento.

Empoderar é um processo social pelo qual as pessoas adquirem ou aumentam seu poder em nível pessoal, interpessoal, político e econômico, podendo fazer escolhas racionais (isto é, orientadas para uma finalidade), para conquistar maior controle sobre suas vidas⁴⁴ e sobre seu modo de estar no mundo. Daí que se sentir corresponsável pelo bem-estar social traduz-se numa maior facilidade para contribuir para empoderar as pessoas e produzir oportunidades de bem-estar. Passa-se, pois, à perspectiva do empoderamento, baseada na possibilidade de as pessoas influenciarem os fatores que determinam a direção que suas vidas tomarão.⁴⁵ Aqui, o argumento decorre da necessidade de comprometimento social, de maneira que o indivíduo assume sua condição de agente (*agency*), cumprindo compromissos cujos objetivos devem ser alcançados mesmo que não contribuam para seu próprio bem-estar, bem como sua condição de bem-estar pessoal (*well-being*), concretizando ambições suas que podem contemplar as condições de vida ou o bem-estar de outras pessoas.⁴⁶ Diante disso, a condição de agente é mais ampla que a de bem-estar pessoal,⁴⁷ é dizer, comprometer-

44 BOEHM, Amnon; STAPLES, Lee H. Empowerment: the point of view of consumers. **Families in Society**, vol. 85, n. 2, 2004.

45 GREEN, Duncan. **Da pobreza ao poder: como cidadãos ativos e Estados efetivos podem mudar o mundo**. São Paulo: Cortez, 2009.

46 KERSTENETZKY, Celia Lessa. Desigualdade e pobreza: lições de Sen. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, vol. 15, n. 42, 2000.

47 SEN, Amartya. Obra citada, 2008.

se e responsabilizar-se significam compartilhar objetivos e valores que vão além de uma busca autointeressada ou individualista (quando se converte oportunidade em bem-estar) para alcançar (também) uma busca que se baseie na solidariedade, na cooperação (quando se converte oportunidade em agência).

Obviamente não é pernicioso que uma pessoa opte por tão-só transformar oportunidades em bem-estar pessoal, o que se denomina na abordagem das capacidades de *standard of living condition*, isto é, quando o indivíduo possui ambições que só dizem respeito ao seu modo de estar no mundo, sem envolver as expectativas sobre o padrão de vida das outras pessoas.⁴⁸ Prejudicial seria se todos os indivíduos ou a maioria deles fizesse tal opção, o que dificultaria o processo de empoderamento das pessoas com deficiência. Mas, mesmo assim, não o impossibilitaria, já que, independente de os indivíduos assumirem a condição de agente (compromisso social), há dois tipos de comprometimento de que não se pode escapar: pagar tributos (compromisso compulsório dos indivíduos em relação à sociedade e ao Estado) e realizar políticas públicas (compromisso constitucional irretroatável do Estado em relação aos indivíduos e à sociedade). Esses dois tipos de comprometimento geram uma fórmula que pode ser resumida assim: os indivíduos, pelo pagamento de tributos, financiam as oportunidades que serão oferecidas pelo Estado, principalmente mediante políticas públicas, à sociedade, especialmente às pessoas que mais precisam delas.

Fala-se, de modo geral, em Estado efetivo:⁴⁹ um poder público que garante a participação de todos os membros de uma sociedade em seus crescimento e desenvolvimento. Trata-se de um Estado cuja organização e atuação objetivam também empoderar as pessoas deficientes, permitindo que se conscientizem de seus direitos e que se organizem e exijam mudanças e melhorias, isto é, oportunidades para que, no uso de suas capacidades possam gerar bem-estar, bem como uma aceitação maior pela sociedade, pelo próprio Estado e pelos outros indivíduos de que a sua deficiência é uma forma de estar no mundo, e que classificar as pessoas a partir de suas deficiências é um ato discriminatório, revelando uma sociedade deficiente.

Da perspectiva do empoderamento procura-se combater a vulnerabilidade, criada pela própria sociedade, das pessoas com deficiência, evitando que elas não consigam superar, por falta de oportunidades, situações de estresse a que estão expostas, pela criação de ativos que lhes permitam administrar e superar tais situações.⁵⁰

48
KERSTENETZKY, Celia Lessa. Obra citada, 2000.

49 GREEN, Duncan. Obra citada, 2009.

50 GREEN, Duncan. Obra citada, 2009.

Os ativos podem ser externos (recursos naturais para uso comum, instituições políticas e sociais atuantes, recursos financeiros e ações estatais voltadas para a criação de oportunidades) ou ser internos (pertencentes aos indivíduos ou por eles desenvolvidos a partir de oportunidades que lhe são dadas). Os ativos internos são aquilo a que se chama de capital humano: conjunto de conhecimentos, habilidades, valores e condições de saúde que proporcionam ao indivíduo ganhos imateriais.⁵¹ Na teoria seniana, os aspectos que formam o capital humano são denominados funcionamentos (*functionings*), que revelam a capacidade individual de transformar oportunidades em bem-estar, ou seja, cada pessoa possui um conjunto capacitário (*capabilities*) que fornece informações sobre quais os funcionamentos que podem por ela ser alcançados ao fazer tal transformação, independente do bem-estar ou dos objetivos de vida atingidos.⁵² Dessa maneira, a formação de capital humano, aliada a políticas públicas estatais, é essencial para a concretização de direitos das pessoas com deficiência. Ou seja, para que as pessoas deficientes alcancem funcionamentos e bem-estar é preciso seu empoderamento e a oferta de oportunidades, de maneira que o Estado que se pretende efetivo deve direcionar suas escolhas para políticas públicas cujo papel é o de implantar as metas, os objetivos e as prioridades em prol do interesse coletivo, facilitando e garantindo uma discussão pública mais completa,⁵³ com a formação de cidadãos ativos.

De outro ponto, os ativos externos envolvem outros três tipos de capital: o capital natural (recursos naturais disponíveis para o uso comum), o capital societário (infraestrutura, finanças e tecnologia, por exemplo) e o capital social, que é o que interessa a este trabalho. De modo resumido, o capital social traduz-se nos valores éticos predominantes que gere nos membros de uma sociedade consciência cívica, isto é, compromisso em relação ao interesse coletivo e um clima de confiança entre as pessoas, que lhes permita construir formas de cooperação, em nível macrossocial e em nível microssocial.⁵⁴ Dentro da abordagem das capacidades, o capital social é aquele que, de variadas formas, contribui para a criação de oportunidades, bem como

51 BECKER, Gary S. **Human capital**: a theoretical and empirical analysis with special reference to education. 3. ed. Chicago: The University of Chicago Press, 1993.

52 SEN, Amartya. Obra citada, 2008.

53 SEN, Amartya. Obra citada, 2007.

54 KLIKSBURG, Bernardo. Por que a cultura é fundamental para o desenvolvimento? In: SEN, Amartya; KLIKSBURG, Bernardo. **As pessoas em primeiro lugar**: a ética do desenvolvimento e os problemas do mundo globalizado. Trad. Bernardo Ajzenberg e Carlos Eduardo Lins da Silva. São Paulo: Companhia das Letras, 2010, pp. 305-306.

para a concretização de direitos, e que, ao lado das políticas públicas implantadas pelo Estado, resultará na formação de uma estrutura social efetiva e inclusiva, de maneira que às pessoas deficientes seja dada igualdade de oportunidades, fazendo com que elas sejam reconhecidas e se sintam como pessoas comuns com um modo de vida distinto.

Diante disso, há que saber que oportunidades devem ser ofertadas às pessoas deficientes em igualdade de condições com as demais pessoas e como elas devem ser ofertadas. A C-159, por ser um documento produzido pela OIT, restringe-se ao campo laboral, determinando que as políticas públicas voltadas para a inserção social pelo trabalho incluam além da obtenção de um emprego também que o deficiente consiga manter-se nele e nele progredir. A CDPD, a seu turno, por ser um documento da ONU, é, obviamente, mais ampla no que se refere às oportunidades para o exercício de liberdades, de maneira que a determinação é de que nas políticas públicas sejam protegidos e promovidos todos os direitos das pessoas deficientes e, mais, que haja um esforço de mudança cultural pela conscientização sobre a capacidade e as contribuições que as pessoas com deficiência podem dar à sociedade, inclusive ao local de trabalho e ao mercado laboral, combatendo, assim, os estereótipos sociais. Apesar disso, há, na CDPD, disposições sobre a questão da inclusão social, pelo trabalho, dos deficientes. Daí ela reconhecer (o que seria supérfluo se a sociedade não fosse excludente) às pessoas com deficiência o direito ao trabalho, isto é, da oferta da oportunidade a essas pessoas de se manter com um trabalho de sua livre e espontânea escolha ou aceitação no mercado de trabalho, num ambiente de trabalho aberto, inclusivo e acessível.

Ademais, a CDPD determina que o direito ao trabalho das pessoas com deficiência seja observado como se fosse voltado às pessoas sem deficiência, o que é explicitado, sobretudo, pela adoção da oferta de oportunidades em igualdade de condições, a ser operacionalizado, a partir, por exemplo, das seguintes medidas: a) vedar a discriminação baseada na deficiência relacionada às formas de emprego, incluindo recrutamento, contratação, admissão, ascensão, permanência e condições seguras e salubres de trabalho; b) proteger os direitos às condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, condições seguras e salubres, reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho; c) assegurar o exercício de seus direitos trabalhistas e sindicais; d) possibilitar o acesso efetivo aos programas de orientação técnica e profissional, bem como a serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional continuado; e) promover oportunidades de emprego e ascensão profissional no mercado de trabalho,

bem como a assistência na procura, obtenção e manutenção do emprego e retorno ao emprego; f) promover oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas e estabelecimento de negócio próprio; g) empregar pessoas deficientes no setor público; h) promover o emprego de deficientes no setor privado, mediante políticas e medidas que sejam apropriadas; i) assegurar que sejam feitas adaptações razoáveis para pessoas com deficiência no local de trabalho; j) promover a aquisição de experiência de trabalho dessas pessoas no mercado aberto laboral; k) promover a reabilitação profissional, manutenção no emprego e programas de retorno ao trabalho (art. 27).

No que diz respeito ao emprego e à reabilitação profissional das pessoas com deficiência, além da C-159, que determina aos Estados signatários implantar uma política nacional, e da CDPD, que estabelece diretrizes gerais, têm-se, por exemplo, as Recomendações n. 99/55 (R-99) e n. 168/83 (R-168) da OIT, que tratam sobre o mesmo tema da C-159, de maneira que a R-99 traz algumas medidas para a inclusão e manutenção dos deficientes no mercado laboral, no que foi acompanhada, com atualizações, pela R-168, editada no mesmo ano da C-159. No plano interamericano, há a Convenção da Guatemala (promulgada pelo Decreto Legislativo n. 198/01 e pelo Decreto n. 3.956/01), sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as pessoas com deficiência, que no ordenamento jurídico brasileiro tem a mesma força que a C-159, adotando, também, o modelo biomédico de deficiência, além de ser, também, hierarquicamente inferior à CDPD.

Além desses e de outros documentos internacionais sobre a inclusão social das pessoas com deficiência, há uma extensa legislação interna brasileira sobre o tema, do que se pode destacar: as Leis n. 4.169/62, n. 10.436/02 e n. 12.319/10, e o Decreto n. 5.626/05, sobre formas de comunicação de pessoas com deficiência; a Lei n. 7.405/85, que torna obrigatória a colocação do símbolo internacional de acesso em todos os locais e serviços que permitam sua utilização pelas pessoas deficientes; a Lei n. 7.853/89, sobre o apoio às pessoas deficientes, instituindo a tutela de interesses difusos e coletivos delas; o Decreto n. 914/93 e o Decreto n. 3.298/99 (regulamentadora da Lei n. 7.853/99), que instituem a Política Nacional para a integração da pessoa com deficiência; a Lei n. 10.048/00, que dá prioridade de tratamento aos deficientes; as Leis n. 10.098/00, n. 10.226/01 e n. 12.587/12 e o Decreto n. 5.296/04, sobre a acessibilidade de pessoas com deficiência; a Lei n. 10.845/04, que institui política pública voltada ao atendimento educacional especializado; o Decreto n. 6.214/07, que regulamenta o benefício de prestação continuada (BPC) devido à pessoa com deficiência, ao qual se

refere o Plano BPC Trabalho (Portaria Interministerial MDS/MEC/TEM/SDH-PR n. 2/12), criado pelo Governo Federal em agosto de 2012; o Decreto n. 7.612/11, que institui o Plano Viver sem Limite, que é uma política pública nacional voltada aos direitos das pessoas com deficiência. Ademais, há que fazer referência ao projeto-piloto de incentivo à aprendizagem das pessoas deficientes, lançado pelo Ministério do Trabalho e Emprego em novembro de 2008 (direcionado, inicialmente, para dez unidades da Federação: Amazonas, Bahia, Ceará, Distrito Federal, Espírito Santo, Maranhão, Minas Gerais, Paraná, Rio Grande do Norte e Rio Grande do Sul⁵⁵), baseado na legislação sobre aprendizagem, que abarca também as pessoas deficientes (por exemplo, o Decreto n. 5.598/05 e o art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho); à Lei de Quotas no serviço público federal n. 8.112, cujo art. 5º, §2º, dispõe sobre a reserva de vagas, para pessoas deficientes, em concursos públicos; e à Lei de Quotas nas empresas privadas n. 8.213/91, cujo art. 93 determina percentuais de trabalhadores com deficiência, habilitados, a serem obrigatoriamente contratados por essas empresas.

Verifica-se, diante disso, a existência de diversos dispositivos legais e constitucionais que contribuem para a existência de uma grande política pública nacional voltada para a inclusão social das pessoas com deficiência, mediante o oferecimento de oportunidades ligadas ao mercado laboral. Assim, da perspectiva do bem-estar, são essas oportunidades que permitirão, ao menos no que pertine à inclusão pelo trabalho, o empoderamento das pessoas deficientes, para que possam converter oportunidades em qualidade de vida. Mas só haverá a conversão eficaz e eficiente se as oportunidades oferecidas forem suficientes, isto é, se consideradas as diversidades mais relevantes quanto às formas de estar no mundo, promovendo a inserção social. Daí a importância da abordagem das capacidades como teoria que fornece um amplo quadro normativo e de ferramentas para avaliar o que influencia e como influencia no bem-estar das pessoas nas facilidades para que as pessoas com deficiência desenvolvam, a partir de suas próprias escolhas, seu estilo de vida,⁵⁶ sem se sentirem diminuídas; permitindo, assim, a avaliação e o alcance do bem-estar individual, bem como de arranjos sociais, além da elaboração de políticas públicas e da implantação de mudanças sociais para

55 Ver: BRASIL. **Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência**: 1º Relatório Nacional da República Federativa do Brasil sobre o cumprimento das disposições da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, 2011. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/%5Bfield_generico_imagens-filefield-description%5D_30.pdf>. Acesso em: 05 jan. 2013.

56 SEN, Amartya. Obra citada, 2008; SEN, Amartya. Obra citada, 2007; ROBEYNS, Ingrid. *The capability approach: a theoretical survey*. **Journal of Human Development**, vol. 6, n. 1, 2005.

a plena realização das pessoas deficientes.⁵⁷ Logo, a abordagem das capacidades preconiza a liberdade de escolha das pessoas, que é a que proporciona o acesso a outros tipos de liberdade pela transformação de oportunidades em bem-estar e na expansão do conjunto capacitário individual, permitindo que os objetivos do estilo de vida adotado sejam atingidos.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As três perspectivas formadoras da abordagem das capacidades, de acordo com o ponto de vista aqui adotado, estabelecem uma rede virtuosa de relações que permitem alcançar eficaz e efetivamente o bem-estar pessoal que resulta do empoderamento das pessoas com deficiência e do oferecimento de oportunidades. Argui-se que essas pessoas, quando têm a seu dispor as capacidades necessárias para transformar oportunidades em bem-estar, tendem a fazer escolhas que lhes permitam usufruir melhor os direitos que lhes são reconhecidos pelos documentos jurídicos e assegurados pelas ações de uma estrutura social efetiva. Isso é determinante para que sejam geradas oportunidades para eles próprios e para outras pessoas, bem como seja alargado o espectro de sua responsabilidade social e de seu comprometimento social. Assim, as oportunidades criadas pelas políticas públicas de inclusão social, pelo trabalho, das pessoas com deficiência resultam numa expansão das liberdades, cujo exercício leva ao bem-estar pessoal e social, permitindo, assim, que tanto os objetivos de vida sejam concretizados quanto os diferentes estilos de vida sejam aceitos.

Portanto, há todo um embasamento, juridicamente estabelecido, para a implantação de políticas públicas voltadas para a inclusão social, pelo trabalho, das pessoas com deficiência. O que se deve fazer é tornar as políticas existentes eficazes.

57 REICHER, Stella C. Diversidade humana e assimetrias: uma releitura do contrato social sob a ótica das capacidades. *SUR – Revista Internacional de Direitos Humanos*, vol. 8, n. 14, jun. 2011, p. 174.

TEORIA GERAL DOS SISTEMAS E DISCRIMINAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. CORRELAÇÃO. SISTEMA SÓCIO-CULTURAL. CRESCIMENTO ECONÔMICO SUSTENTÁVEL E INSTITUIÇÕES EFICAZES: QUINTA ONDA DE ACESSO À JUSTIÇA

Déa Marisa Brandão Cubel Yule

Sou porque nós somos (Ubuntu).

"Ubuntu não significa que uma pessoa não se preocupe com o seu progresso pessoal. A questão é: o meu progresso pessoal está ao serviço do progresso da minha comunidade? Isso é o mais importante na vida. E se uma pessoa conseguir viver assim, terá atingido algo muito importante e admirável!"

Nelson Mandela

Palavras-chave: Teoria Geral dos Sistemas. Discriminação. Pessoa com Deficiência. Correlação. Instituições eficazes. Quinta onda de acesso à Justiça.

1 O QUE HÁ DE CORRELAÇÃO ENTRE A TEORIA GERAL DOS SISTEMAS E A DISCRIMINAÇÃO

Pela teoria geral dos sistemas, trazido por Ludwig Von Bertalanffy, todos os sistemas, para se manter e evoluir, precisam de foco em cada um de seus integrantes e equilíbrio. Então, se o sistema está em desordem, há uma tendência do próprio sistema em se proteger, em se organizar, para alcançar esse equilíbrio essencial para sua sustentabilidade^{II}.

Veja que o sistema, dentre eles inclui-se a sociedade, é um conjunto de elementos ou de partes organizados que se inter-relacionam, com interdependência e

Déa Marisa Brandão Cubel Yule

Juíza do Trabalho Presidente Substituta da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão do TRT da 24ª Região. Coordenadora do Cejusc. Coordenadora da Pós-Graduação de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito Previdenciário da Ematra e Insted. Mestranda em Sistemas de Resolução de Conflitos pela UNLZ (Argentina).

se destinam ao cumprimento de uma finalidade, um propósito. O sistema é composto por vários integrantes, partes, e o que o torna especial é justamente a inter-relação entre seus membros.

Assim, dentre as propriedades elementares do sistema, está a totalidade ou não somatividade, onde o sistema não é considerado como a soma de suas partes. O todo é mais do que isso^{III}. O sistema são as partes em inter-relação.

Somos, em verdade, como ocorre em todos os sistemas, interdependentes e inter-relacionados e essa inter-relação é essencial para o equilíbrio da sociedade. Todas as pessoas são elementos integrantes desse sistema e, por isso, podem e devem colaborar para evolução da sociedade.

Como sabiamente sintetiza a língua Zulu, em uma única palavra, UBUNTU!, a significar: “Eu sou porque nós somos” ou, como mencionado pela jornalista e filósofa Lia Diskin “Eu só existo porque nós existimos”, exprimindo, assim, a consciência da relação entre o indivíduo e a comunidade^{IV}.

O ubuntu, enquanto filosofia, explica a educadora sul-africana Danele Swanson, “não coloca o indivíduo no centro de uma concepção do ser humano(...) A pessoa só é humana por meio de sua pertença a um coletivo humano; a humanidade de uma pessoa é definida por meio de sua humanidade para com os outros”^V.

Segundo Maria Montessori, ao tratar da evolução, cada ser traz a sua contribuição para a evolução e progresso da vida, sendo que todos os seres estão unidos e nenhum é independente e nem pode deixar de colaborar. Dentro desse dever de colaboração, todos os seres devem colaborar para melhorar a vida. Todos, até mesmo o ser humano, devem colaborar para manter o equilíbrio da vida. Os seres humanos devem procurar melhorar as relações entre si, porque são seres inteligentes. Desenvolveram sua inteligência, mas devem desenvolver também a sua consciência^{VI}.

Por isso, a inteligência inata às pessoas não é o suficiente, como menciona Montessori, sendo essencial: a consciência.

Aliás, a importância de despertar essa consciência social em relação às pessoas com deficiência tem previsão expressa na Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, em seu artigo 8, e se dá por meio de adoção de medidas imediatas, efetivas e apropriadas para: o reconhecimento social de suas habilidades, méritos, capacidades e contribuição à sociedade, ao mercado de trabalho e ao local de trabalho; respeito por seus direitos, por sua dignidade; combate a estereótipos, a preconceitos^{VII}.

As condutas dos membros da nossa sociedade pela igualdade e não

discriminação vieram antes das normas garantidoras dos direitos humanos da pessoa com deficiência ou essas normas vieram antes de condutas inclusivas e não discriminatórias?

Muitas vezes diversas condutas não estão desenvolvidas em nossa sociedade, justamente porque não estão na consciência do coletivo. Para isso, a norma é criada. Para mudar as condutas que não conduzem ao equilíbrio da sociedade e não permitem a sua evolução.

Segundo Ludwig Von Bertalanffy, ao tratar das atrocidades humanas, sob a ótica do estado de democracia, educação universal e abundância geral, “os acontecimentos parecem implicar mais do que unicamente as decisões e ações individuais, sendo determinados mais por *sistemas* socioculturais, quer sejam preconceitos, ideologias, grupos de pressão, tendências sociais, crescimento e declínio de civilizações ou seja lá o que for”^{viii}.

A prática discriminatória, portanto, não é fruto do indivíduo, de alguns, de pessoas determinadas. Ela decorre do sistema sócio-cultural^{ix}. Por isso, a necessidade de trabalhar a consciência coletiva e a modificação da cultura.

Estamos em uma sociedade onde foram vivenciados séculos e séculos de segregação, de exclusão, de pensamentos desordenados. Uma sociedade que não desenvolveu a cultura, a consciência, da inclusão e acessibilidade à pessoa com deficiência.

Como afirmou a ministra Rosa Weber (em seu voto da ADI 5357 - pela improcedência da ação), em seu entendimento,

“muitas das mazelas que hoje estamos enfrentando, e de que a nossa sociedade tem se ressentido, no sentido de intolerância, de ódio, de competição, de desrespeito, de sentimento de superioridade – como diz o Ministro Fachin, um legítimo estrangeiro diante de nós-, talvez deitem raízes no fato de nós, a nossa geração, não ter tido a oportunidade, quem sabe, de participar da construção diária de uma sociedade inclusiva e acolhedora, em que valorizada a diversidade, em que as diferenças sejam vistas como inerentes a todos os seres humanos, a tornar a deficiência um mero detalhe na nossa humanidade”^x

O filósofo John Locke, descrito como a primeira mente moderna, já dizia que “todos os seres humanos têm potencial para desenvolver-se e a representação de seus direitos e liberdades é o único propósito legítimo do governo”^{xi}.

Vieram, portanto, as normas internacionais e nacionais, bem como as políticas de inclusão, com o propósito de transformar o sistema sócio-cultural, e, com isso,

proteger os direitos e liberdades da pessoa com deficiência e garantias de igualdade e de não discriminação (ações afirmativas).

No Plano internacional, vigora a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência - ratificada pelo Brasil com equivalência de EC em 2008 - e a Agenda 2030 da ONU, onde ficou estabelecido, junto com outras Nações que a integram, objetivos para promoção de um crescimento econômico inclusivo e sustentável, a promoção de sociedades inclusivas, proporcionando o acesso à justiça para todos e construindo instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis.

No plano nacional, a concretização da dignidade da pessoa com deficiência é fundamentos do Estado Democrático de Direito (art. 1º, III e IV, da CRFB) e não existe dignidade onde não há garantia de igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência. Importante ressaltar que a Convenção Internacional sobre Direitos das Pessoas com Deficiência também é norma interna, já que ratificada com equivalência de Emenda Constitucional. Esse é o status da Convenção no plano nacional: Constitucional.

Temos também a Lei Brasileira de Inclusão (Lei 13.146/2015) que estabelece que a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de livre escolha e aceitação, em um ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas (art. 34), sendo finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho (art. 35).

Essas normas são essenciais para impor condutas e comportamentos à sociedade, até que evolua, desenvolva e incorpore na consciência coletiva da cultura inclusiva, acessível e não discriminatória, trazendo, assim, o equilíbrio e harmonia do sistema social.

A mudança do sistema sócio-cultural torna-se necessária para a subsistência e evolução da sociedade, para o seu crescimento sustentável, conforme os propósitos da Agenda 2030 da ONU. Aliás, como mencionou o filósofo americano Leon Megginson, ao interpretar a ideia central do livro “a origem das espécies”, de Charles Darwin, não é a espécie mais forte que sobrevive, nem a mais inteligente, mas a que melhor se adapta às mudanças^{xii}.

2 DEFICIÊNCIA. CONCEITO EM EVOLUÇÃO. BARREIRAS. ASPECTOS LEGAIS

Para tratarmos da pessoa com deficiência e da inclusão ou discriminação, precisamos conceituar deficiência, a fim de contextualizar o tema em discussão.

Deficiência, de acordo com a Convenção Internacional das Pessoas com Deficiência, “é um conceito em evolução e resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas”^{xiii}.

Veja que são justamente as barreiras, os obstáculos que impedem o pleno exercício da cidadania pela pessoa com deficiência, em condições de igualdade com os demais.

Quando falamos em discriminação, estamos falando, em especial, em barreiras atitudinais, que podem ser conceituadas como “atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas”^{xiv} e que se conecta à ideia de consciência social que já tratamos nesse artigo.

Na seara laboral, está proibida a discriminação “baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho”^{xv}.

3 DISCRIMINAÇÃO. TIPIIFICAÇÃO. CRIMINALIZAÇÃO.

A não-discriminação constitui um dos princípios da Convenção Internacional das Pessoas com Deficiência^{xvi}.

A discriminação por motivo de deficiência “significa qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, com o propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro. Abrange todas as formas de discriminação, **inclusive de adaptação razoável**”^{xvii} (destacamos).

A adaptação razoável, por sua vez, consiste nas modificações e ajustes necessários e adequados “que não carreguem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os

direitos humanos e liberdades fundamentais”.

Ao Estado, por sua vez, por força da Convenção Internacional das Pessoas com Deficiência, incumbe proibir qualquer prática discriminatória baseada na deficiência e garantir a efetiva proteção legal contra a discriminação da pessoa com deficiência por qualquer motivo, além de adotar todas as medidas apropriadas para garantir que essa adaptação razoável seja oferecida, para promover a igualdade e eliminar a discriminação,^{xviii}.

Essa adaptação razoável deve ser garantida, inclusive, no ambiente de trabalho^{xix}.

Conforme esclarece Ricardo Tadeu, razoável significa adaptação qualitativamente eficaz e proporcional, ou seja, não é preciso demolir um prédio, basta fazer uma rampa de acesso, por exemplo^{xx}.

Em nossa legislação, a discriminação da pessoa com deficiência é tipificada como crime. Assim, aquele que praticar, induzir ou mesmo incitar discriminação de pessoa, em razão de sua deficiência, incorrerá em crime tipificado no art. 88, da Lei 13.146/2015, cuja pena é de reclusão, de 01 a 03 anos, e multa, acrescida de 1/3 se a vítima estiver sob cuidado e responsabilidade do agente.

A recusa de adaptação, ou seja, da remoção das barreiras sociais (urbanísticas, arquitetônicas, atitudinais, tecnológicas, nos transportes, na comunicação e na informação) caracteriza atitude discriminatória tipificada como crime.

Sobre o tema, questão extremamente relevante é trazida pelo Desembargador Ricardo Tadeu, pessoa que atuou na ONU, juntamente com a delegação brasileira, para a redação da Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, inserida no ordenamento pátrio como Emenda Constitucional, que faz um alerta:

Os poderes constituídos do Brasil ainda não entenderam bem o alcance da nova ordem constitucional. As empresas que não cumprem a cota alegam apenas que fizeram todo o possível para contratar as pessoas com deficiência e todo o possível são matérias jornalísticas fazendo a convocação dessas pessoas para as vagas, bem como argumentam que não há pessoas com deficiência capacitadas para a vaga.

Esses argumentos têm sido acolhidos pela jurisprudência que vem ganhando corpo nos Tribunais e no TST e os autos de infração são anulados por essa jurisprudência da Justiça do Trabalho.

Todavia, a empresa que impugna judicialmente auto de infração não tem demonstrado que se adaptou e isso seria ônus dela, de que não só convocou, mas efetivamente criou vagas acessíveis, deu oportunidade de promoção à pessoa com deficiência.

Esse entendimento, crescente no âmbito dos Tribunais, sem enfrentar a questão do ônus da prova de que foram ofertadas vagas acessíveis, pode ser revertido, porque a SDI-TST ainda não se pronunciou sobre o tema. Não é a pessoa com deficiência que é o problema. A ideia de incapacidade que recaía sobre a pessoa com deficiência está superada. O conceito meramente médico, corporal e estrutural está superado. Hoje, o fator social é parte do conceito atual de deficiência e é fundamental que a sociedade, então, remova suas barreiras^{xxi}.

4 INCLUSÃO COMO FATOR DE CRESCIMENTO ECONÔMICO SUSTENTÁVEL E INSTITUIÇÕES EFICAZES

Dentre os objetivos traçado pelo Brasil, signatário da Agenda 2030 da ONU^{xxii}, estão o objetivo 8, de “Promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos”, e o objetivo 16, de “promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis”^{xxiii}.

Não existe sustentabilidade e não há crescimento econômico sustentável, se não for inclusivo e se as instituições públicas e privadas não forem eficazes, responsáveis e inclusivas.

4.1. Instituições privadas

A Lei Federal nº 8.213/91, em seu artigo 93, garante o emprego à pessoa com deficiência no mundo do trabalho. Intitulada Lei de Cotas, ela obriga empresas com mais de 100 funcionários a reservarem de 2 a 5% das vagas de seu quadro de efetivos para as pessoas com deficiência^{xxiv}.

Empregar não é incluir, mas apenas o primeiro passo para a inclusão. A inclusão só ocorrerá no emprego quando a pessoa com deficiência não enfrentar barreiras que impeçam o exercício da sua profissão, onde não haja barreiras atitudinais que fomentem a discriminação.

Quando empregamos, mas não incluímos, estamos garantindo à pessoa com deficiência apenas a coexistência com os demais no ambiente de trabalho. Coexistir não é sinônimo de conviver. A coexistência é garantida pelo mero acesso ao emprego, já a convivência é garantida apenas pela inclusão e somente a inclusão é garantia do crescimento econômico sustentável.

Como mencionou Leandro Karnal, “grupo de pessoas são pedras sendo limadas

e roladas pelo exercício da convivência. A diferença, os ritmos distintos, a busca de consensos ou de diálogos, os enfrentamentos: tudo se constitui em escola vital^{xxv}.

É a convivência com a diferença que gera o crescimento pessoal, social, cultural, econômico e garante a criação de um mundo sustentável. É na diversidade que crescemos, que conseguimos enxergar o mundo sob outras perspectivas que não apenas a nossa.

Conviver com a diferença tem uma característica binária. Como mencionou o Min Fachin, relator da ADI 5357:

“A atuação do Estado na inclusão das pessoas com deficiência, quer mediante o seu braço Executivo ou Legislativo, pressupõe a maturação do entendimento de que se trata de ação positiva em uma dupla via. Explico: essa situação não apenas diz respeito à inclusão das pessoas com deficiência, mas também, em perspectiva inversa, refere-se ao direito de todos os demais cidadãos ao acesso a uma arena democrática plural. A pluralidade – de pessoas, credos, ideologias etc. – é elemento essencial da democracia e da vida democrática em comunidade. Nessa toada, a Constituição da República prevê em diversos dispositivos a proteção da pessoa com deficiência (...)”^{xxvi}.

Exemplificamos, aqui, a situação de uma indústria automobilística brasileira que, verificando que grande parte das pessoas com deficiência não estão capacitadas para o mercado de trabalho por falta de oportunidades, compreendeu que, para garantir o direito de emprego da pessoa com deficiência, era necessário não apenas oferecer uma vaga de emprego, mas também incluir esse cidadão com deficiência no ambiente de trabalho.

Assim, referida indústria passou a trabalhar em três frentes: 1. Mapeamento das atividades (quais deficiências se enquadrariam mais às posições e funções existentes da fábrica); 2. Busca de parceiros para capacitar e formar pessoas com deficiência; 3. Preparar os demais funcionários para receber os novos colegas e trabalhar o processo de inclusão dentro dos variados grupos existentes na empresa^{xxvii}.

Paralelamente a isso, a empresa passou por adaptações estruturas de acessibilidade. Hoje a empresa, considerando a adoção da lei de cotas no programa jovem aprendiz com deficiência, ultrapassa a meta de 5%.

Outro exemplo de empreendedorismo com acessibilidade é de uma panificadora brasileira que redundou no recebimento do Prêmio da ONU: Reconhecimento Global “Boas práticas de Empregabilidade para Trabalhadores com Deficiência”. Segundo um dos fundadores da padaria, “(...) o que a princípio era apenas

um problema a ser resolvido diante da legislação trabalhista do Brasil, se transformou numa oportunidade para aperfeiçoamento da qualidade (...). O comprometimento das pessoas com deficiência com o trabalho e o modo como enfrentam a discriminação, violência, estigma e exclusão são verdadeiros exemplos que contagiam os colegas^{xxxviii}.

4.2 Instituições Públicas. Poder Público. Quinta Onda de Acesso à Justiça. Uma Proposição à reflexão da comunidade científica

Como mencionado, a promoção de Acesso à Justiça para todos e a construção de instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis, integram o objetivo 16 da agenda 2030 da ONU para o crescimento sustentável.

Dentre as ideias conceituais de Acesso à Justiça, podemos citar as três grandes ondas de transformação delineadas por Mauro Cappelletti e Bryant Garth que podem ser sintetizadas: na assistência judiciária gratuita ao hipossuficiente (primeira onda); na criação de mecanismos processuais para representar os interesses difusos (segunda onda), e um outro enfoque de acesso à Justiça, com uma série de modificações nas estruturas judiciais e abertura do Judiciário a outras formas de solução de litígios, por meio de novos mecanismos judiciais e extrajudiciais (terceira onda)^{xxxix}.

Kim Economides^{xxx} propõe o estudo que denominou quarta onda de acesso à justiça, pautada em uma formação jurídico-acadêmica focada em novos desafios, tanto para a responsabilidade profissional como para o ensino jurídico.^{xxxi}

Proponho aqui uma reflexão sobre a existência de uma nova onda de Acesso à Justiça. Uma transformação do direito processual no mundo, que se apresenta como uma nova ideia conceitual de Acesso à Justiça, que intitulo “**o acesso acessível**”, porque acesso e acessível não são sinônimos^{xxxii}. Acesso é apenas o caminho à Justiça e acessível é a qualidade desse caminho, é a facilidade de se ter acesso à Justiça pela pessoa com deficiência, por meio da quebra das barreiras.

Não há como se falar em Acesso à Justiça, se a Justiça não for acessível à pessoa com deficiência.

Essa transformação surge, inicialmente e de maneira global, nos sistemas jurídicos internacionais e nacional e no direito processual, com a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007.

Referida Convenção tratou expressamente do Acesso à Justiça da pessoa com deficiência, em seu artigo 13, itens 1 e 2:

1. Os Estados Partes assegurarão **o efetivo acesso das pessoas com**

deficiência à justiça, em igualdade de condições com as demais pessoas, inclusive mediante a provisão de adaptações processuais adequadas à idade, **a fim de facilitar o efetivo papel das pessoas com deficiência como participantes diretos ou indiretos, inclusive como testemunhas, em todos os procedimentos jurídicos**, tais como investigações e outras etapas preliminares.

2.A fim de assegurar às pessoas com deficiência o efetivo acesso à justiça, os Estados Partes promoverão a capacitação apropriada daqueles que trabalham na área de administração da justiça, inclusive a polícia e os funcionários do sistema penitenciário. (grifei)

No Brasil, essa nova onda conceitual para o Acesso à Justiça, garantidora da acessibilidade à pessoa com deficiência, veio com a aprovação da Convenção Internacional pelo Congresso Nacional, por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, conforme o procedimento do § 3º do art. 5º da Constituição (Emenda Constitucional) e sua promulgação por meio do Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009^{xxxiii}.

Depois disso, uma grande transformação normativa aconteceu, já em 2015, quando foi editada a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - também denominada de Estatuto da Pessoa com Deficiência - (Lei 13.146, de 6 de julho de 2015)^{xxxiv}.

Esse Estatuto foi mais além da **Convenção Internacional, dedicando o título I do livro II (parte Especial) para tratar do Acesso à Justiça e ali, então, de forma clara e expressa tratou não só da garantia de acesso aos jurisdicionados, mas também da garantia da acessibilidade, por meio de adaptações e recursos de tecnologia assistiva disponíveis, também aos advogados, defensores públicos, magistrados ou membro do Ministério Público**^{xxxv}.

Esse estatuto estabeleceu, ainda, o atendimento prioritário na tramitação processual e procedimentos judiciais e administrativos em que a pessoa com deficiência for parte ou interessada.^{xxxvi}

Importante normativo de garantia de Acesso à Justiça também foi editado pelo Conselho Nacional de Justiça.

Trata-se da Resolução CNJ 230, de 22 de julho de 2016^{xxxvii}, **cuja finalidade é a de** orientar a adequação das atividades dos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares em relação às determinações exaradas pela Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo (promulgada por meio do Decreto nº 6.949/2009) e pela Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015).

Por meio dessa Resolução, foi determinado a cada Tribunal brasileiro a instituição de Comissão permanente de Acessibilidade e inclusão para atuação direcionada à promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência^{xxxviii}.

Em Sessão de Julgamento, datada de 25/10/2019, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) aprovou a “Política Nacional Judiciária para inclusão e acessibilidade da pessoa com deficiência no trabalho e para uma Justiça Inclusiva”.

Inegável, portanto, estarmos diante de uma nova onda de transformação conceitual de Acesso à Justiça, onde para a garantia desse direito mostra-se imprescindível que “esse acesso seja acessível”, sem barreiras que impeçam os usuários e operadores do Direito com deficiência o exercício de direitos e atuação profissional, com plena autonomia, no âmbito do Poder Judiciário.

I Disponível em: <https://www.mundoubuntu.com.br/sobre/curiosidades-do-ubuntu/63-origem-da-palavra-ubuntu> Acesso em: 23/10/2020.

II GOMES, Beltrão Loren et al. As Origens do Pensamento Sistêmico: Das partes para o Todo. Disponível em: https://www.academia.edu/19176722/As_Origens_do_Pensamento_Sist%C3%AAmico_Das_Partes_para_o_Todo_The_Origins_of_the_Systemic_Thinking_From_the_parts_to_the_whole?auto=download&email_work_card=download-paper e file:///C:/Users/dea_c/AppData/Local/Temp/As_Origens_do_Pensamento_Sistematico_Das_P.pdf Acesso em 22/10/20.

III Bertalanffy, Ludwig von, 1901-1972. Teoria geral dos sistemas: fundamentos, desenvolvimento e aplicações. Tradução de Francisco M. Guimarães. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2010, pág.28.

IV DOMINGUES, Joelza Ester. "Ubuntu", o que a África tem a nos ensinar. Disponível em: <https://ensinarhistoriajoelza.com.br/ubuntu-o-que-a-africa-tem-a-nos-ensinar/> Acesso em 22/10/2020.

V DOMINGUES, Joelza Ester. "Ubuntu", o que a África tem a nos ensinar. Disponível em: <https://ensinarhistoriajoelza.com.br/ubuntu-o-que-a-africa-tem-a-nos-ensinar/> Acesso em 22/10/2020.

VI ALMEIDA, Talita. História 2 Espaço, Tempo, Natureza e Cultura. Rio de Janeiro: Presence Editora, 2006.

VII Convenção Internacional das Pessoas com Deficiência, promulgada pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Artigo 3, alínea "b". Disponível: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm Acesso em 22/10/20.

VIII Bertalanffy, Ludwig von, 1901-1972. Teoria geral dos sistemas: fundamentos, desenvolvimento e aplicações. Tradução de Francisco M. Guimarães. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2010, pág.27.

IX Bertalanffy, Ludwig von, 1901-1972. Teoria geral dos sistemas: fundamentos, desenvolvimento e aplicações. Tradução de Francisco M. Guimarães. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2010, pág. 27.

X Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=310709378&ext=.pdf> Acesso em: 22/10/20.

XI MAGEE, Edgar bryan. História da Filosofia. Tradutor Marcos Bagno. São Paulo: Edições Loyola, 2013, pág.109.

XII Disponível em: https://www.goodreads.com/author/show/230707.Leon_C_Megginson e <https://www.pensador.com/frase/Njg3NDM/> Acessos em 21/10/20.

XIII Convenção Internacional das Pessoas com Deficiência, promulgada pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009.. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm Acesso em 19/10/20.

XIV Lei 13.146, de 06 de julho de 2015 (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência: Estatuto da Pessoa com Deficiência). Artigo 3º, IV, "e."

XV Convenção Internacional das Pessoas com Deficiência, promulgada pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Artigo 27, 1, "a". Disponível: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm Acesso em 22/10/20.

XVI Convenção Internacional das Pessoas com Deficiência, promulgada pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Artigo 3, alínea "b". Disponível: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm Acesso em 22/10/20.

XVII Convenção Internacional das Pessoas com Deficiência, promulgada pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Art. 2. Disponível: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm Acesso em 22/10/20.

XVIII Convenção Internacional das Pessoas com Deficiência, promulgada pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Art. 5. Disponível: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/

[decreto/d6949.htm](#) Acesso em 22/10/20.

XIX Convenção Internacional das Pessoas com Deficiência, promulgada pelo [Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009](#). Artigo 27. 1. Alínea "i". Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm Acesso em 22/10/20.

XX Palestra do Desembargador Ricardo Tadeu (TRT09). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=-roj8dVqiNQ> (evento da EJUD-TRT24, em parceria com a Comissão Permanente de Inclusão e Acessibilidade do TRT 24: "5 anos da Lei Brasileira de Inclusão e Desafios para sua efetivação. Impactos em tempos de Pandemia. Acesso em 23/10/20.

XXI Palestra do Desembargador Ricardo Tadeu (TRT09). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=-roj8dVqiNQ> (evento da EJUD-TRT24, em parceria com a Comissão Permanente de Inclusão e Acessibilidade do TRT 24: "5 anos da Lei Brasileira de Inclusão e Desafios para sua efetivação. Impactos em tempos de Pandemia. Acesso em 23/10/20. Essa temática também foi tratada no evento do TST: "Inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, no contexto de pandemia por Covid-19, transmitido ao vivo pelo: [youtube.com/tst](https://www.youtube.com/tst), no dia 29 de setembro, tendo por palestrantes: Ministro Claudio Brandão, Desembargador Ricardo Tadeu e Juíza do Trabalho Déa Yule.

XXII Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/> Acesso em 18/08/2020.

XXIII Disponível em: <https://brasil.un.org/> Acesso em: 22/10/20.

XXIV http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm Acesso em 23/10/20.

XXV KARNAL, Leandro. "O Dilema do Porco-espinho". São Paulo: Planeta do Brasil, 2018, pág.54.

XXVI <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=310709378&ext=.pdf> Acesso em: 22/10/20.

XXVII Disponível em: <https://exame.com/carreira/muito-alem-das-cotas/> Acesso em 22/10/20.

XXVIII Disponível em: <https://odedaquestao.com.br/porque-a-padaria-real-e-exemplo-de-bom-trabalho-para-inclusao-de-deficiente/> e <https://g1.globo.com/sp/sorocaba-jundiai/noticia/2018/12/03/rede-de-padarias-de-sorocaba-conquista-premio-da-onu-por-inclusao-social.ghtml> Acesso em 22/10/20.

XXIX CAPPELLETTI, Mauro. Acesso à Justiça. Tradução de Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Fabris, 1988.

XXX Lendo as ondas do "Movimento de Acesso à Justiça": epistemologia versus metodologia? In PANDOLFI, Dulce et al (org.). Cidadania, justiça e violência. Rio de Janeiro: Ed. Fundação Getúlio Vargas, 1999.

XXXI ORSINI, Adriana. Artigo: "Educação para o Acesso à Justiça: A transformação dos paradigmas de solução de conflitos". Disponível em: <https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/viewFile/1779/1692> Acesso em: 18 ago.2020.

XXXII **Acesso** é o substantivo masculino com origem no latim *accessus* e que pode significar **ingresso, caminho** ou o **ato de chegar ou de se aproximar**.

Acessível é um adjetivo, com etimologia no latim *accessibilis*, e que pode significar: a que se consegue ter acesso com facilidade; que se consegue realizar ou fazer; alcançável; que se pode compreender com facilidade; inteligível; Que admite aproximação; sociável ou comunicativo.

Disponível em: <https://www.significados.com.br/acesso/> Acesso em 18 ago.2020.

XXXIII **O Governo brasileiro** depositou o instrumento de ratificação dos referidos atos junto ao Secretário-Geral das Nações Unidas em 1º de agosto de 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm Acesso em: 18 ago.2020.

XXXIV Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm Acesso

em: 18 ago.2020.

XXXV Artigo 80. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm Acesso em: 18 ago.2020.

XXXVI Art. 9º, VII. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm Acesso em: 18 ago.2020.

XXXVII Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2301> Acesso em 18 ago.2020.

XXXVIII Art. 10. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2301> Acesso em 18 ago. 2020.

Publicado originalmente na Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 24. Região, Campo Grande, n. 5, p. 75-88, 2020.

PROCESSO nº 0001443-50.2012.5.09.0014 (AP)

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de **AGRAVO DE PETIÇÃO (1004)**, provenientes da **MM. 14ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA - PR.**

(...)

FUNDAMENTAÇÃO

....

MÉRITO**Coisa julgada - impossibilidade de cumprimento parcial da reserva de vagas**

Insurge-se o Exequente contra a decisão por meio da qual o Juízo da origem declarou extintas as obrigações de fazer impostas à Executada, notadamente a contratação de trabalhadores com deficiência ou reabilitados pela Previdência Social para cumprimento da reserva prescrita pelo art. 93 da Lei 8.213/91 (5%, na hipótese). Afirmar que a matéria encontra-se acobertada pelo manto da coisa julgada, razão pela qual, inexistindo qualquer alteração fática e/ou normativa na espécie, o comando exarado é nulo de pleno direito, por infringir os arts. 5º, XXXVI, da CRFB/1988 e 505 do CPC. Argumenta que, ao considerar cumprida a obrigação, mesmo com a incontroversa contratação de pessoas com deficiência em número inferior ao legalmente exigível (68 ao invés de 160 trabalhadores), o Magistrado viola o art. 5º, LXXVIII, da CRFB/1988, em especial no que diz respeito às máximas da efetividade, celeridade e economia processual. Menciona, ainda, o fato de que o comando ora discutido importará necessário ajuizamento de novas ações, exclusivamente com a finalidade de fazer valer obrigações já reconhecidas na coisa julgada de fundo e, desta via, acaba por esvaziar a finalidade precípua da ação civil pública pautada em tutelas de cunho inibitório. Frisa que, além da divulgação de vagas em suas redes sociais, a Executada, concessionária de serviço público de grande lucratividade, não logrou êxito na demonstração sequer do número de pessoas com deficiência interessadas, bem como dos motivos efetivos que inviabilizaram as admissões. Requer, pois, a declaração de nulidade da decisão de ID. 755a7cd, com o retorno dos autos à origem para análise do pleito de ID. ee56bae.

Sustenta, lado outro, que, ao considerar cumprida a obrigação a partir da contratação de trabalhadores com deficiência em número inferior ao prescrito pelo art. 93, IX, da CRFB/1988, o Juízo “a quo” viola, além do dispositivo em apreço, a lógica contida no art. 170, VI, da CRFB/1988, no sentido de que a empresa não é apenas uma unidade econômica, sendo imbuída da função social da propriedade e do princípio da solidariedade, contraponto fundamental entre a livre iniciativa e o valor social do trabalho. Invoca, ainda, a Convenção 159 da OIT que, conjuntamente com as demais normas vigentes, impõe ao empregador a promoção da inclusão social da pessoa com deficiência por meio do trabalho. Defende, neste sentido, que não basta a colocação de anúncios em jornais e no transporte público, bem como a realização de contatos esporádicos com entidades oferecendo vagas para aludido grupo, sendo esperada uma conduta positiva e contínua na busca pela implementação de aludida política social. Pontua que o papel do *Parquet* Laboral não é invadir a esfera privada das empresas, imiscuindo-se em seus processos seletivos, mas tão somente fiscalizar o cumprimento da lei, notadamente quando reverberado em título executivo judicial constituído nos autos. Menciona, aliás, o pleito sucessivo veiculado pela Executada na petição de ID. 5f95dd2, qual seja, dilação do prazo para cumprimento da obrigação de fazer em tela por mais 24 meses, aspecto que denota o reconhecimento da possibilidade de cumprimento da reserva de vagas pela própria Executada. Requer, pois, a reforma do julgado, com o prosseguimento da execução e consequente intimação da Executada, para trazer à baila os documentos relativos às pessoas com deficiência por ela admitidas e, lado outro, dê prosseguimento ao processo de contratação, sem prejuízo do adimplemento da obrigação de pagar imposta (condenação por danos morais coletivos).

Decido.

Manifestou-se o Julgador da origem (ID. 755a7cd):

“A sentença de id b8c3f85 condenou a reclamada “...para determinar à Ré que no prazo de um ano e meio a partir da presente decisão, contrate e mantenha, em seu quadro de empregados, trabalhadores portadores de deficiência habilitados, nos termos do art. 3º e 4º do Decreto n.º 3.298/99, com a redação dada pelo decreto 5296/2004, ou reabilitados da Previdência Social, em número suficiente para o preenchimento da cota legal a que está obrigada, nos termos do art. 93 da Lei nº 8.213/91 e artigo 36 do Decreto

3.298/99, sob pena de pagamento de multa de R\$ 1.0000 (um mil reais), por empregado que faltar para o integral cumprimento da cota, sendo o valor dessa pena pecuniária revertido ao FAT - Fundo de Amparo do Trabalhador, ou, na sua falta, às entidades assistenciais cadastradas pela Comissão de Responsabilidade Social da PRT 9ª Região.

E, ainda, a Demandada também fica obrigada a observar o disposto no § 1º do art. 93 da Lei 8.213/91 e no §1º do art. 36 do Decreto nº 3.298/99, só podendo dispensar empregado integrante da cota legal, quando se tratar de contrato por prazo determinado superior a noventa (90) dias, e no contrato por prazo indeterminado, após a contratação de substituto em condições semelhantes. A pena é a mesma fixada antes. ...”.

O acórdão de id 09b0f6c reformou em parte a sentença para fixar o prazo de seis meses para cumprimento da obrigação de fazer e também condenou a reclamada ao “... pagamento de indenização por dano moral coletivo no valor de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais), a ser revertida em favor de entidade cuja atuação se destine à tutela de interesses dos trabalhadores com deficiência, a ser indicada pelo MPT na fase de execução”.

Sem reformas nos recursos posteriores, houve o trânsito em julgado em 16/12/2021 (id 2c6bf36).

Pela petição de id 5f95dd2 a reclamada informa que desde o início da presente ação judicial vem tentando completar seus quadros com a quota de deficientes e/ou reabilitados, mas sem sucesso, por falta de interessados nas vagas ofertadas. Sustenta que a oferta de vagas é amplamente divulgada há anos, mas sem sucesso e que, por isso, não pode ser penalizada por algo que não possui culpa. Apresentou vários demonstrativos e documentos que comprovam suas alegações.

O MPT autor, pela petição de id ee56bae, não contestou os documentos apresentados pela reclamada, mas argumentou que a ação civil pública tem o objetivo de evitar que novos atos antijurídicos se repitam, mediante caráter continuativo e de prevenção. Requer que a reclamada junte a documentação comprobatória do enquadramento das pessoas contratadas na quota legal, para análise pericial médica pelo MPT.

Pois bem. Em que pesem as alegações do MPT, indefiro o quanto requerido. Entendo que caberia ao MPT apontar a omissão ou falha da parte reclamada na contratação ou oferta de vagas para pessoas portadoras de deficiência ou reabilitados, a que esta foi condenada, mas não o fez. A reclamada deixa claro que a contratação da referida quota não foi atingida, tendo justificado o motivo. Logo, a apresentação dos documentos requeridos pelo MPT em nada alterará esta situação. Não pode a reclamada ser condenada pela não contratação do número mínimo de quotas de empregados portadores de deficiências ou reabilitados, se todas as vagas foram ofertadas e amplamente divulgadas, não tendo o MPT comprovado eventual irregularidade nos procedimentos. Por este motivo, considero a obrigação de fazer imposta à reclamada, cumprida

(mesmo que em número menor), pelos fundamentos supra. Por outro lado, a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por dano moral coletivo independe do cumprimento das obrigações de fazer. O não cumprimento das obrigações de fazer implicaria na aplicação de multa por empregado que faltasse para atingir a quota, além da indenização pelo dano moral coletivo. Assim, deverá a reclamada garantir a execução, pelos valores já apurados nos autos (dano moral coletivo), em 48 horas, sob pena de penhora de bens e prosseguimento da execução.”

Friso, de início, que, no processo do trabalho, as nulidades somente serão pronunciadas quando dos atos inquinados resultarem efetivos prejuízos às partes que as invocarem (arts. 794 e 795 da CLT).

No mais, a nulidade incide, a rigor, quando constatadas violações ao contraditório, ampla defesa, bem como quando inobservados pressupostos objetivos traçados em lei para a validade dos atos praticados, tais como os elementos relativos à fundamentação, traçados no art. 489 do CPC, quais sejam:

“Art. 489. São elementos essenciais da sentença:

I - o relatório, que conterá os nomes das partes, a identificação do caso, com a suma do pedido e da contestação, e o registro das principais ocorrências havidas no andamento do processo;

II - os fundamentos, em que o juiz analisará as questões de fato e de direito;

III - o dispositivo, em que o juiz resolverá as questões principais que as partes lhe submeterem.

§ 1º Não se considera fundamentada qualquer decisão judicial, seja ela interlocutória, sentença ou acórdão, que:

I - se limitar à indicação, à reprodução ou à paráfrase de ato normativo, sem explicar sua relação com a causa ou a questão decidida;

II - empregar conceitos jurídicos indeterminados, sem explicar o motivo concreto de sua incidência no caso;

III - invocar motivos que se prestariam a justificar qualquer outra decisão;

IV - não enfrentar todos os argumentos deduzidos no processo capazes de, em tese, infirmar a conclusão adotada pelo julgador;

V - se limitar a invocar precedente ou enunciado de súmula, sem identificar seus fundamentos determinantes nem demonstrar que o caso sob julgamento se ajusta àqueles fundamentos;

VI - deixar de seguir enunciado de súmula, jurisprudência ou precedente invocado pela parte, sem demonstrar a existência de distinção no caso em julgamento ou a superação do entendimento.

§ 2º No caso de colisão entre normas, o juiz deve justificar o objeto e os critérios gerais da ponderação efetuada, enunciando as razões que autorizam a interferência na norma afastada e as premissas fáticas que fundamentam a conclusão.

§ 3º A decisão judicial deve ser interpretada a partir da conjugação de todos os seus elementos e em conformidade com o princípio da boa-fé.”

Na hipótese, entretanto, verifico que a sentença encontra-se fundamentada, subsistindo exclusivamente o debate acerca da controvérsia vertida no apelo, relacionada tecnicamente com o conteúdo meritório da decisão que pronunciou a extinção da execução, pelo suposto cumprimento da obrigação de fazer imposta no título exequendo (contratação de empregados com deficiência, nos termos do art. 93 da Lei 8.213/91), inexistindo, pois, nulidade a ser pronunciada.

Destaco que fora definitivamente imposta à parte Demandada tutela inibitória consistente na admissão de empregados com deficiência habilitados e/ou trabalhadores reabilitados da Previdência Social, nos moldes do art. 93 da Lei 8.213/91 (vide acórdão de ID. 09b0f6c, integrado pelo acórdão em embargos declaratórios de ID. 6ad04c6 - publicação em 23/5/2014).

No caso de descumprimento da obrigação de fazer em tela, fora fixada multa no importe de R\$ 1.000,00 por trabalhador não admitido, além da condenação da parte Ré ao pagamento de indenização por danos morais coletivos, em relação às quais não há debate no presente momento processual.

Pontuo que, diversamente do entendido na origem, o inequívoco cumprimento apenas parcial da obrigação de fazer imposta na coisa julgada não autoriza, sob qualquer perspectiva, extinção da execução, porquanto inexistente quaisquer das hipóteses consignadas no art. 924 do CPC.

Preceitua referido diploma legal:

“Art. 924. Extingue-se a execução quando:

I - a petição inicial for indeferida;

II - a obrigação for satisfeita;

III - o executado obtiver, por qualquer outro meio, a extinção total da

dívida;
IV - o exequente renunciar ao crédito;
V - ocorrer a prescrição intercorrente.”

Referido elemento, por si só, viabiliza a reforma do julgado e, neste passo, o prosseguimento da execução tal qual pleiteado pelo Exequente.

Acrescento, aliás, que a tutela inibitória ora examinada, além de amparada na coisa julgada (arts. 5º, XXXVI, da CRFB/1988 e 502 do CPC), detém seu espectro de avaliação e incidência definido objetivamente em Lei federal em pleno vigor (art. 93 da Lei 8.213/91), pelo que, incumbia à parte Executada reservar 5% das vagas integrantes de seu quadro geral de trabalhadores para os empregados beneficiários da ação afirmativa delineada em epígrafe diploma legal (pessoas com deficiência habilitadas ou trabalhadores reabilitados).

O incontroverso insucesso da Executada no cumprimento das obrigações impostas na coisa julgada, ainda que se constate eventual esforço, **não pode figurar como subsídio jurídico para a extinção do título**, seja pela ótica do direito processual, seja pela ótica do direito material de fundo (ação afirmativa de inclusão de pessoas com deficiência amparada em lei e no título exequendo).

Conforme arguido pelo Agravante e sequer contestado pela parte adversa, até a última aferição a parte Executada havia admitido apenas 68 trabalhadores para ocuparem as vagas reservadas, enquanto o número adequado seria 159, dado o montante total de empregados existentes em seus quadros (aproximadamente 3.600).

Os aspectos invocados em sentença, quais sejam, divulgação de vagas em transportes públicos, mídias digitais e contatos com entidades relacionadas à empregabilidade de pessoas com deficiência, figurariam, em última análise, como parâmetros para a avaliação da possibilidade, ou não, de incidência das sanções pecuniárias pelo incontroverso descumprimento da obrigação de fazer imposta (multa por trabalhador não admitido). Não representam, lado outro, subsídio fático-jurídico passível de deconstituir a coisa julgada e, portanto, justificar a extinção da execução tal qual pronunciada na origem.

No mais, a inclusão de pessoas com deficiência por meio da política pública sob exame pauta-se, invariavelmente, pelos princípios do desenho universal,

equiparação de oportunidades, dignidade inerente e adaptação razoável, máximas reverberadas na **Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (incorporada no ordenamento jurídico brasileiro com status constitucional - Decreto Federal 6.949/2010)** e pela Lei 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

Preceituam os arts. 1, 2 e 3 de referida norma de envergadura constitucional:

“Artigo 1

O propósito da presente Convenção é promover, proteger e assegurar o exercício pleno e eqüitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente.

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.

Artigo 2

Definições

Para os propósitos da presente Convenção:

“Comunicação” abrange as línguas, a visualização de textos, o braille, a comunicação tátil, os caracteres ampliados, os dispositivos de multimídia acessível, assim como a linguagem simples, escrita e oral, os sistemas auditivos e os meios de voz digitalizada e os modos, meios e formatos aumentativos e alternativos de comunicação, inclusive a tecnologia da informação e comunicação acessíveis;

“Língua” abrange as línguas faladas e de sinais e outras formas de comunicação não-falada;

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

“Adaptação razoável” significa as modificações e os ajustes necessários e

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

“Desenho universal” significa a concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados, na maior medida possível, por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou projeto específico. O “desenho universal” não excluirá as ajudas técnicas para grupos específicos de pessoas com deficiência, quando necessárias.

Artigo 3

Princípios gerais

Os princípios da presente Convenção são:

- a) O respeito pela dignidade inerente, a autonomia individual, inclusive a liberdade de fazer as próprias escolhas, e a independência das pessoas;
- b) A não-discriminação;
- c) A plena e efetiva participação e inclusão na sociedade;
- d) O respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade;
- e) A igualdade de oportunidades;
- f) A acessibilidade;
- g) A igualdade entre o homem e a mulher;
- h) O respeito pelo desenvolvimento das capacidades das crianças com deficiência e pelo direito das crianças com deficiência de preservar sua identidade.”

Logo, além de demonstrar a oferta de vagas por meio de instrumentos de comunicação física e/ou digital, **incumbia à parte Executada comprovar de forma efetiva que os cargos ofertados foram submetidos aos critérios de acessibilidade e de adaptação razoável**, de modo a preservar a dignidade inerente das pessoas com deficiência ou reabilitadas que se interessassem pelas vagas, aspecto inobservado, entretanto.

A negativa de adaptação razoável, aliás, além de constituir ilícito civil pela

ótica supra explicitada, consiste em ilícito penal, tal qual emerge da combinação dos arts. 4º e 88 da Lei 13.146/2015, senão vejamos:

“Art. 4º Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação.

§ 1º Considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas.

§ 2º A pessoa com deficiência não está obrigada à fruição de benefícios decorrentes de ação afirmativa.

(...)

Art. 88. Praticar, induzir ou incitar discriminação de pessoa em razão de sua deficiência:

Pena - reclusão, de 1 (um) a 3 (três) anos, e multa.”

Considerando, pois, que a tutela inibitória efetivamente volta-se para o ilícito (e não necessariamente para o dano - art. 497 do CPC), indiscutível que a coisa julgada em apreço permanece incólume, passível de exigibilidade e eficácia.

Consigno que, ao contrário do manifestado em sentença, a documentação solicitada pelo Exequente, qual seja, documentação médica dos empregados admitidos nas vagas reservadas para pessoas com deficiência habilitadas e trabalhadores reabilitados é de fundamental importância para a constatação do efetivo número de empregados legalmente consideráveis para cumprimento da obrigação ora discutida, já que somente serão beneficiários da ação afirmativa em tela aqueles que se enquadrarem no conceito traçado pelo art. 2º da Lei 13.146/2015.

Assevero, ademais, não prosperar a tese de que o atendimento da solicitação do Exequente, isto é, remessa da lista dos trabalhadores admitidos na qualidade de pessoas com deficiência, com os respectivos nomes e prontuários médicos, implica quebra ou violação de sigilo.

O Ministério Público, na qualidade de fiscal da ordem jurídica, possui como atribuição precípua atuar na defesa dos direitos fundamentais dos cidadãos e, no caso

do Ministério Público do Trabalho, em particular na tutela do núcleo fundamental de direitos dos cidadãos trabalhadores (arts. 127 da CRFB/1988 1º, 6º e 83 da LC 75/93, 1º e 5º da Lei 7.347/85 e 82 do CDC).

Para tanto, com amparo no art. 129, III, IV e IX, da CRFB/1988, forte em seu caráter imparcial e de guardião da ordem jurídica, o legislador ordinário atribuiu ao Parquet o poder requisitório, com cláusulas explícitas de inoponibilidade de sigilo e de responsabilização pela negativa injustificada, inclusive (arts. 8º, II, IV, VIII, e parágrafos 2º, 3º e 4º, da LC 75/93 e 26, II, da Lei 8.625/93):

“ Art. 8º Para o exercício de suas atribuições, o Ministério Público da União poderá, nos procedimentos de sua competência:

(...)

II - requisitar informações, exames, perícias e documentos de autoridades da Administração Pública direta ou indireta;

(...)

IV - requisitar informações e documentos a entidades privadas;

V - realizar inspeções e diligências investigatórias;

(...)

VIII - ter acesso incondicional a qualquer banco de dados de caráter público ou relativo a serviço de relevância pública;

(...)

§ 2º Nenhuma autoridade poderá opor ao Ministério Público, sob qualquer pretexto, a exceção de sigilo, sem prejuízo da subsistência do caráter sigiloso da informação, do registro, do dado ou do documento que lhe seja fornecido.

§ 3º A falta injustificada e o retardamento indevido do cumprimento das requisições do Ministério Público implicarão a responsabilidade de quem lhe der causa.(...)”

“Art. 26. No exercício de suas funções, o Ministério Público poderá:

(...)

II - requisitar informações e documentos a entidades privadas, para instruir procedimentos ou processo em que officie;(...)”

Pontuo, ademais, que o membro do *Parquet* será civil e criminalmente responsabilizado no caso de uso indevido das informações em comento (arts. 8º, § 1º da LC 75/93 e 26, § 2º, da Lei 8.625/93).

O próprio STF, outrossim, entendeu que a transferência de dados entre

órgãos com poder investigatório, ainda que de cunho sigiloso, não importa violação, tratando-se, lado outro, de mera transferência da guarda de referida proteção constitucional (tema 990 da tabela de repercussão geral):

“É constitucional o compartilhamento dos relatórios de inteligência financeira da UIF e da íntegra do procedimento fiscalizatório da Receita Federal do Brasil, que define o lançamento do tributo, com os órgãos de persecução penal para fins criminais, sem a obrigatoriedade de prévia autorização judicial, devendo ser resguardado o sigilo das informações em procedimentos formalmente instaurados e sujeitos a posterior controle.”

No caso vertido, aliás, o requerimento formulado pelo Ministério Público do Trabalho possui como finalidade a tutela de direitos fundamentais dos cidadãos que tiveram os dados pessoais tratados pela Executada, de modo que a postulação, além do largo espectro normativo alhures destacado, ampara-se nos arts. 2º, 5º, LXXIX, da CRFB/1988, 2º, VII, 3º, 5º, II, V, VI, VII, X, XVI, 6º, I, II, III, IX e X e 11, II, da Lei 13.709/2018 (LGPD), notadamente no que tange à finalidade, necessidade e adequação do tratamento pretendido pelo Ministério Público.

Portanto, considerando que somente por meio dos dados em tela será possível ao Exequente mensurar a dimensão do adimplemento da obrigação posta na coisa julgada, mostra-se impositivo o atendimento de aludida requisição pela Demandada, sob pena de responsabilidade, inclusive.

Acrescento, ainda, que as teses defensivas ventiladas, no sentido de exclusão de determinadas funções como potencialmente ocupáveis por pessoas com deficiência, tais como maquinistas, etc, além de discriminatórias (arts. 5º, *caput*, 7º, XXX E XXXI, da CRFB/1988, 1º e 2º da Convenção da ONU Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, 1º da convenção 111 da OIT, 4º, *caput* e § 1º e 88 da Lei 13.146/2015, 93 da Lei 8.213/91 e 1º da Lei 9.029/95), **violam o princípio da aptidão universal das pessoas com deficiência**, já manifestado pelo STF quando do julgamento da ADI 5760/DF, envolvendo o trabalho em navios de cruzeiro, senão vejamos:

“EMENTA: AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. ART. 16-A DA LEI 7.573/1986, INSERIDO PELO ART. 1º DA LEI 13.194/2015. CONVENÇÃO DE NOVA YORK. EXCLUSÃO DOS TRABALHADORES MARÍTIMOS EMBARCADOS DO CÁLCULO PARA APURAÇÃO DAS VAGAS RESERVADAS A PESSOAS COM

DEFICIÊNCIA (ART. 93 DA LEI 8.213/1991) EM EMPRESAS DE NAVEGAÇÃO. INEXISTÊNCIA DE VEDAÇÃO LEGAL OU CONVENCIONAL AO TRABALHO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA EM EMBARCAÇÕES. PROTEÇÃO E INTEGRAÇÃO SOCIAL DAS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. ISONOMIA. AÇÃO DIRETA JULGADA PROCEDENTE.

1. A Convenção de Nova York, a qual tratou dos direitos das pessoas com deficiência, foi incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro como norma constitucional (Decreto 6.946/2009), nos termos do § 3º do art. 5º da Constituição Federal.

2. **A deficiência física, por si só, não incapacita generalizadamente o trabalhador para o desempenho de atividades laborais em embarcações**, não existindo exigência legal ou convencional de plena capacidade física para toda e qualquer atividade marítima. A eventual incompatibilidade entre determinadas atividades e certas limitações físicas não justifica a exclusão do trabalho marítimo do alcance da política pública de inclusão social das pessoas com deficiência.

3. A exclusão de postos de trabalho marítimo embarcado do cálculo destinado a apurar o número de vagas destinadas aos deficientes (art. 93 da Lei 8.213/1991) é desprovido de razoabilidade e desproporcionalidade, **caracterizando-se como diferenciação normativa discriminatória**.

4. A previsão dificulta arbitrariamente o acesso de pessoas com deficiência ao trabalho nas empresas de navegação, pois diminui a disponibilidade de vagas de trabalho para pessoas com deficiência.

5. Ação Direta julgada procedente." (grifei).

Neste mesmo sentido, aliás, o art. 119 da Lei 13.146/2015 estendeu a reserva de vagas para pessoas com deficiência no trabalho como taxistas, isto é, atividade que envolve o transporte de passageiros em vias públicas, encampando o legislador ordinário a já destacada **premissa da aptidão universal**:

"Art. 119. A Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 12-B:

"Art. 12-B. Na outorga de exploração de serviço de táxi, **reservar-se-ão 10% (dez por cento) das vagas para condutores com deficiência**.

§ 1º Para concorrer às vagas reservadas na forma do caput deste artigo, o condutor com deficiência deverá observar os seguintes requisitos quanto ao veículo utilizado:

I - ser de sua propriedade e por ele conduzido; e

II - estar adaptado às suas necessidades, nos termos da legislação vigente.

§ 2º No caso de não preenchimento das vagas na forma estabelecida no caput deste artigo, as remanescentes devem ser disponibilizadas para os demais concorrentes." (grifei).

Ou seja, toda e qualquer função deve ser considerada e disponibilizada para empregar pessoas com deficiência, promovendo-se exclusivamente **a respectiva adaptação razoável e eventual qualificação prévia do trabalhador para seu exercício.**

Neste sentido, ademais, preconizam os arts. 27 da Convenção de Nova Iorque, 34 e 36, § 6º, da Lei 13.146/2015, que a oferta de emprego deve ser acompanhada de adaptações razoáveis promovidas pelo empregador, aspecto nem sequer ventilado na defesa da ora Executada.

Portanto, não basta ofertar, por meio de notícias em veículos de comunicação e cartazes em transporte público a existência de vagas “supostamente” disponibilizadas para pessoas com deficiência, impondo-se ao devedor de referida obrigação, posta em Lei e no caso vertido reverberada em título executivo judicial, **a promoção objetiva e concreta de medidas que se destinem a adaptar seus postos de trabalho de modo a garantir não só o trabalho,** mas fundamentalmente o exercício do trabalho decente pelas pessoas com deficiência, tal qual previsto nas Convenções 111 e 159, Recomendação 198 e Declaração de Princípios Fundamentais de 1998 da OIT.

Outro ponto que me chama a atenção é que das vagas ofertadas, quase nenhuma delas é destinada a trabalhador com ensino superior completo. As vagas na sua grande maioria exigiam apenas ensino médio e, quando muito, ensino técnico, a evidenciar que foram ofertadas vagas com baixa remuneração. Prova disso é que a tabela trazida pela Executada às fls. 1295/1298 que indicaria os motivos da recusa pelos candidatos, apontam como entrave, na maioria das vezes, a pretensão salarial. Outra razão aposta pela empresa é que o candidato era “Fora do perfil”, o que, com o devido respeito, é justificativa genérica e que não se mostra capaz de demonstrar a busca da empresa em atender a disposição legal que estabelece o atendimento de cota mínima de empregados com deficiência.

No mais, os documentos de fls. 1314/1412 não comprovam que todas as vagas que eram ofertadas eram destinadas a PCD. Apenas os anúncios de fls. 1315, 1345, 1348, 1349, 1350, 1359, 1365, 1366, 1378, 1392 e 1402 indicam serem vagas para PCD, sendo que apenas 2 deles exigiam ensino superior completo. Trata-se, infelizmente, de conduta comum dos empregadores, que parecem crer que as pessoas com deficiência não têm capacitação suficiente para ocupar cargos de liderança ou de especialidade técnica.

A empresa, outrossim, colacionou aos autos diversas ofertas de vagas **sem demonstrar que todas elas eram destinadas a PCD**, cujo ônus lhe incumbia.

Ressalto, ainda, que uma única vaga foi oferecida via UNILEHU (fls. 1350/1353). Todas as demais foram ofertadas em sites de busca e ofertas de emprego, sem que tivesse a Executada demonstrado, como sustenta a divergência, que atuou fortemente na divulgação de vagas para contratar pessoas com deficiência cujo ônus, reitero, lhe incumbia.

Em meu sentir, claramente a empresa não demonstrou a impossibilidade de atendimento ao título executivo.

Ressalto, ainda, outro dado importante para exame da matéria que corrobora que em verdade a tese da Executada de ser impossível cumprir a tutela inibitória não se sustenta.

Em estudo realizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, elaborado pela Auditora Fiscal Ana Maria Machado da Costa, que cruzou dados do Censo, BPC e Cota PcD/Reabilitados para Brasil, Paraná e Curitiba, concluiu-se de maneira objetiva *“que o número de pessoas com deficiência que não recebem o BPC é significativamente superior ao de beneficiários.”*, o que afasta por completo eventual entendimento de que PCDs preferem receber benefício previdenciário à ocupar uma vaga de trabalho. Ela apontou ainda:

“apenas 23,93 % das pessoas com deficiências severas na faixa etária de 15 a 64 anos, recebem o BPC no estado do Paraná e 18,72 % na cidade de Curitiba. Cabe lembrar também que, no total de beneficiários citado, encontram-se crianças de 1 a 14 anos e que não foram excluídas em razão de ausência de estatísticas por faixa etária. Pode-se afirmar, por conseguinte, que o número de beneficiários em idade ativa é então significativamente menor do que o apontado.”

No mais, como bem revelou a Auditora em questão:

“as regras do Benefício de Prestação Continuada (BPC) foram alteradas pela Lei nº 12.470, de 31.08.2011, e Decreto 7.617, de 17.11.2011. Essas mudanças tiveram por propósito favorecer o ingresso no mercado de trabalho formal da pessoa com deficiência que recebe o BPC e estimular sua qualificação profissional. De acordo com a nova legislação o BPC é suspenso (não mais cancelado) quando a pessoa com deficiência passa

a trabalhar. Ao deixar o trabalho, qualquer que for o tipo de desligamento, o Benefício voltará a ser pago bastando para tal o requerimento do beneficiário junto ao INSS.

Cabe destacar ainda que a pessoa com deficiência que recebe o BPC e que passe a exercer atividade remunerada terá direito ao Auxílio- Inclusão de meio salário mínimo, conforme estabelecem os art. 94 da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, e art. 26 da Lei nº 14.176, de 2021, o que certamente se configura num incentivo ao acesso ao mercado de trabalho para esse segmento amparado pelo benefício assistencial.

Por último, como ainda se observa na tabela acima, existe um contingente extremamente significativo de pessoas com deficiência aptas a cumprir, por várias vezes, a cota estipulada pela Lei 8.213/1991, razão pela qual não encontram amparo as alegações de que não existem pessoas com deficiência e reabilitados para ocuparem os cargos oferecidos para cumprimento da cota ou que essas não queiram trabalhar devido a estarem recebendo o BPC.”

É importante destacar, outrossim, como apontado alhures, que a exclusão de determinadas funções como potencialmente ocupáveis por pessoas com deficiência, além de discriminatórias e violadora do princípio da aptidão universal das pessoas com deficiência, é argumento que não se sustenta. O SindusCon-SP (Sindicato da Indústria da Construção Civil do Estado de São Paulo) vem há anos defendendo ser possível incluir a pessoa com deficiência na Indústria da Construção civil, conforme se extrai da notícia que segue: <https://sindusconsp.com.br/e-possivel-inserir-a-pessoa-com-deficiencia-na-industria-da-construcao/> .

O Sindicato patronal em questão inclusive desenvolveu o “Estudo de Viabilidade para Inserção Segura de PCD na Construção Civil” e atua como *amicus curiae* nos autos RR 0001564-80.2011.5.02.0023, para demonstrar ser possível contratar PCDs para diversas funções nos canteiros de obras, seguindo-se recomendações específicas de saúde, segurança, treinamento e acessibilidade para tanto.

Não se sustenta, assim, a alegação da Executada de que algumas vagas não puderam ser ofertadas para PCD por incompatíveis.

Logo, seja pela incontroversa admissão de apenas 68 dos 159 trabalhadores a que se obrigava a Executada para atendimento do quanto fixado na coisa julgada, seja pela própria ausência de comprovação de que aludidos 68 trabalhadores de fato preenchem os atributos legalmente exigíveis, é patente a inobservância à coisa julgada “in casu”, sendo impositiva a reforma do julgado no particular.

Ante o exposto, com fulcro nos arts. 5º, XXXVI, da CRFB/1988, 879, § 1º, da CLT, 497, 502, 505 e 924 do CPC, **dou provimento ao agravo de petição do Exequerente**, Ministério Público do Trabalho, para determinar o prosseguimento da execução, com intimação da parte Executada para apresentar a documentação requerida pelo Exequerente no ID. ee56bae, dando prosseguimento ao processo de contratação.

ACÓRDÃO

Em Sessão Presencial realizada nesta data, sob a Presidência do Excelentíssimo Desembargador Adilson Luiz Funez; presente a Excelentíssima Procuradora Renee Araujo Machado, representante do Ministério Público do Trabalho; compareceram presencialmente os Excelentíssimos Desembargadores Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu, Célio Horst Waldruff, Archimedes Castro Campos Junior, Neide Alves dos Santos, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, Thereza Cristina Gosdal, Aramis de Souza Silveira, Adilson Luiz Funez, Eliazer Antonio Medeiros, Ilse Marcelina Bernardi Lora, Ricardo Bruel da Silveira, Marcus Aurelio Lopes e Luiz Alves; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Ricardo Tadeu Marques da Fonseca (Relator), Thereza Cristina Gosdal, Aramis de Souza Silveira, Adilson Luiz Funez (Revisor), Eliazer Antonio Medeiros, Ilse Marcelina Bernardi Lora, Ricardo Bruel da Silveira, Marcus Aurelio Lopes, Luiz Alves, Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu, Célio Horst Waldruff, Archimedes Castro Campos Junior e Neide Alves dos Santos; prosseguindo o julgamento; **ACORDAM** os Desembargadores da Seção Especializada do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO AGRAVO DE PETIÇÃO DO EXEQUENTE, MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, assim como da contraminuta. No mérito, por igual votação, **DAR-LHE PROVIMENTO** para determinar o prosseguimento da execução, com intimação da parte Executada para apresentar a documentação requerida pelo Exequerente no ID. ee56bae, dando prosseguimento ao processo de contratação. Tudo nos termos da fundamentação.

Custas na forma da lei.

Intimem-se.

Curitiba, 4 de abril de 2023.

RICARDO TADEU MARQUES DA FONSECA
Desembargador Relator

PROCESSO nº 0000165-44.2021.5.09.0872

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da **05ª VARA DO TRABALHO DE MARINGÁ-PR**, sendo Recorrente a **UNIÃO FEDERAL - ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO (AGU)** e Recorridos **TRANSPANORAMA TRANSPORTES LTDA. E OUTROS**.

(...)

No recurso, a União sustenta que o autor não comprovou de forma suficiente a convocação de pessoas com deficiência (pcd) para preenchimento da cota. Afirma que “foram poucas publicações feitas de forma simples e sem muitas informações sobre as vagas disponíveis para PCD. Outro ponto que merece destaque é o fato de que, na maioria dos processos seletivos, a pessoa com deficiência é quem tem que se adaptar ao perfil da empresa, o que sem dúvida exclui grande parte dos interessados e se contrapõe à razão de ser da Lei de Cotas. Tal critério de triagem exclui uma grande quantidade de PCDs interessados e enseja o ardiloso argumento de que não existem deficientes disponíveis para contratação no mercado de trabalho.”

Sem razão.

A discriminação consiste no tratamento diferenciado a uma pessoa ou grupo de forma a incluí-lo (discriminação positiva) ou excluí-lo (discriminação negativa) da fruição de direitos, podendo ocorrer via direta ou indireta (teoria do impacto desproporcional), quando há a adoção de uma medida aparentemente neutra, mas com efeitos discriminatórios. Trata-se de instituto jurídico correlacionado ao princípio da isonomia, principalmente em seu sentido material.

Com o surgimento do direito do trabalho no período das manifestações incipientes ou esparsas da 1ª revolução industrial (séculos XVIII e XIX), o fenômeno discriminatório passou ser observado no âmbito das relações trabalhistas, sobretudo no que trata da prestação de serviços por mulheres, crianças, adolescentes e pessoas com deficiência, grupos considerados minoritários.

Com relação a estas últimas, houve a nítida preocupação do ordenamento jurídico internacional em proteger seus direitos. Por esse motivos, vários diplomas foram criados com a finalidade de proteger os direitos das pessoas com deficiência.

Nesse sentido, a no pós-Segunda Guerra Mundial, a Organização das Nações Unidas edificou a Declaração Universal dos Direitos Humanos, a qual, embora não tenha natureza jurídica de tratado, é aceita pela comunidade internacional como norma de jus cogens, com eficácia normativa coercitiva. O diploma prevê:

Artigo 1

Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos.

São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.

A Declaração, pois, estabelece o princípio *pro homine* ou *pro societate*, de maneira que todas os Estados-Partes devem primar pela respeito da igualdade dos serem humanos.

Inserido na Carta Internacional de Direitos e promovendo os direitos humanos de segunda dimensão, o art. 7º, do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, traz a seguinte disciplina sobre o direito fundamental ao trabalho:

ARTIGO 7º

Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente:

- a) Uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores:
 - i) Um salário equitativo e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção; em particular, as mulheres deverão ter a garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens e perceber a mesma remuneração que eles por trabalho igual;
 - ii) Uma existência decente para eles e suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto;
- b) À segurança e a higiene no trabalho;
- c) Igual oportunidade para todos de serem promovidos, em seu trabalho, à categoria superior que lhes corresponda, sem outras considerações que as de tempo de trabalho e capacidade;

d) O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feridos.

Observe-se que ao estabelecer o reconhecimento do direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, o Pacto prima pela dignidade de todos os seres humanos mediante o trabalho, elevando-o à categoria de promotor da igualdade e melhoria das condições de vida na ordem socioeconômica como meio de erradicação da pobreza.

No mesmo sentido, a Declaração da Filadélfia expõe que *todos os seres humanos, seja qual for a raça, credo ou sexo têm direito ao progresso material e desenvolvimento espiritual em liberdade e dignidade, em segurança econômica e com oportunidades iguais.*

Especificamente sobre a igualdade no trabalho, a Convenção 111 da OIT, a qual possui patamar de *core obligation* atribuído pela Declaração de Direitos Fundamentais de 1998, assim disciplina:

ARTIGO 1º

1. Para fins da presente convenção, o termo “discriminação” compreende:

a) **Tôda distinção, exclusão ou preferência** fundada na raça, côr, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que **tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprêgo ou profissão;**

b) **Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprêgo ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro Interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.**

A Convenção acima, ao prever a expressão “toda distinção”, inclui as discriminações praticadas contra pessoas com deficiência, visto que o princípio *pro personae* impõe uma interpretação extensiva para fazer incidir a C.111/OIT como diploma de proteção contra todas as formas discriminatórias. No mesmo sentido é a Convenção 159, da OIT, que estabelece a Política de Reabilitação Profissional e Emprego Para Pessoas Deficientes:

Artigo 4

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

Verifica-se que o diploma acima edifica o princípio da igualdade da pessoa com deficiência como norte para políticas públicas de promoção ao direito ao trabalho, em reforço à igualdade material desse grupo minoritário. As convenções acima foram reforçadas pelas Recomendações 87, 88, 99 e 111 da OIT as quais, embora não tenham sido ratificadas, são admitidas pela doutrina como fontes materiais dos direitos das pessoas com deficiência (art. 38, do Estatuto da Corte Internacional de Justiça).

Ainda não podem ser esquecidas as Regras Gerais sobre a Igualdade de Oportunidades para Pessoas com Deficiências, cuja Regra 7 assim preconiza:

Regra 7. Emprego

Os Estados devem reconhecer o princípio de que às pessoas com deficiências deve ser permitido exercer os seus Direitos Humanos, sobretudo na área do emprego. Tanto nas zonas rurais como nas urbanas, devem ser-lhes dadas **iguais oportunidades de acesso ao mercado de trabalho**, por forma a conseguirem um emprego produtivo e remunerado.

1. As disposições legislativas e regulamentares na área laboral não devem discriminar as pessoas com deficiências nem colocar obstáculos ao seu emprego.

2. Os Estados devem apoiar activamente a integração das pessoas com deficiências no mercado de trabalho. Este apoio activo pode ser prestado através de uma série de medidas, tais como a formação vocacional, **esquemas de quotas baseados em incentivos, emprego protegido**, empréstimos ou subsídios para pequenas empresas, contratos de exclusividade ou direitos de produção prioritários, isenções fiscais, supervisão contratual ou outro tipo de assistência técnica e financeira às empresas que empregam trabalhadores com deficiências. Os Estados devem também incentivar os empregadores a proceder a adaptações razoáveis para acolher

peessoas com deficiências.

3. Os programas de acção dos Estados devem incluir:

(a) Medidas de concepção e adaptação dos locais e instalações de trabalho, por forma a que resultem acessíveis a pessoas com diversos tipos de deficiências;

(b) Medidas de apoio à utilização de novas tecnologias e ao desenvolvimento e produção de dispositivos, ferramentas e equipamentos auxiliares, bem como medidas destinadas a facilitar o acesso das pessoas com deficiências a esses meios, por forma a permitir-lhes obter e conservar um emprego;

(c) Prestação de adequados serviços de formação e colocação, bem como de apoio contínuo, tais como assistência pessoal e serviços de interpretação.

4. Os Estados devem criar e apoiar campanhas de sensibilização pública, concebidas com o fim de ultrapassar as atitudes negativas e os preconceitos que afectam os trabalhadores portadores de deficiências.

5. Na sua qualidade de empregadores, os Estados devem criar condições favoráveis para o emprego de pessoas com deficiências no sector público.

6. Os Estados, as organizações de trabalhadores e os empregadores devem cooperar para garantir a adopção de políticas equitativas em matéria de recrutamento e promoção, condições de emprego e taxas de remuneração, medidas destinadas a melhorar o ambiente de trabalho, a fim de prevenir lesões e deficiências, assim como medidas para a reabilitação dos trabalhadores que tenham sofrido lesões em resultado de acidentes laborais.

7. O objectivo deve ser sempre a obtenção de emprego no livre mercado de trabalho por parte das pessoas com deficiências. Para as pessoas com deficiências cujas necessidades não possam ser atendidas dessa forma, existe a alternativa de criar pequenas unidades de emprego protegido ou apoiado. É importante que a qualidade desses programas seja avaliada em função da respectiva adequação e suficiência para criar oportunidades que permitam às pessoas com deficiências obter emprego no mercado de trabalho.

8. Devem ser adoptadas medidas com o objectivo de incluir as pessoas com deficiências nos programas de formação e emprego, tanto no sector privado como no sector informal da economia.

9. Os Estados, as organizações de trabalhadores e os empregadores devem

cooperar com as organizações de pessoas com deficiências em todas as medidas destinadas a criar oportunidades de formação e emprego, nomeadamente o horário flexível, o trabalho a tempo parcial, a partilha de postos de trabalho, o emprego por conta própria e a prestação de assistência às pessoas com deficiências.

Da Regra 7, é possível extrair que é vedado aos Estados Partes promoverem outra forma de discriminação que não seja para incluir pessoas com deficiência no mercado de trabalho, com medidas equitativas de contratação.

No âmbito do sistema interamericano de direitos humanos também há diplomas normativos de proteção à empregabilidade das pessoas com deficiência. Nesse sentido é a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência (Convenção da Guatemala, de 1999):

Artigo III

Para alcançar os objetivos desta Convenção, os Estados Partes comprometem-se a:

1. **Tomar as medidas de caráter** legislativo, social, educacional, **trabalhista**, ou de qualquer outra natureza, **que sejam necessárias para eliminar a discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência e proporcionar a sua plena integração à sociedade**, entre as quais as medidas abaixo enumeradas, que não devem ser consideradas exclusivas:

a) medidas das autoridades governamentais e/ou entidades privadas para **eliminar progressivamente a discriminação e promover a integração na prestação ou fornecimento de bens, serviços, instalações, programas e atividades, tais como o emprego**, o transporte, as comunicações, a habitação, o lazer, a educação, o esporte, o acesso à justiça e aos serviços policiais e as atividades políticas e de administração;

Nota-se, pois, que há uma preocupação dos Estados americanos em promover a socialização através do trabalho, mediante a criação de medidas tendentes a eliminar a discriminação no acesso ao pleno emprego. No mesmo sentido, é o Protocolo de San Salvador, adicional à Convenção Americana de Direitos Humanos (Protocolo de San Jose da Costa Rica):

Artigo 6

Direito ao Trabalho

1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, o que inclui a oportunidade de obter os meios para levar uma vida digna e decorosa através do desempenho de atividade lícita, livremente escolhida ou aceita.

2. Os Estados-Partes comprometem-se a adotar medidas que garantam plena efetividade do direito ao trabalho, especialmente as referentes à consecução do pleno emprego, à orientação vocacional e ao desenvolvimento de projetos de treinamento técnico-profissional, particularmente os destinados aos deficientes. Os Estados-Partes comprometem-se também a executar e a fortalecer programas que coadjuvem o adequado atendimento da família, a fim de que a mulher tenha real possibilidade de exercer o direito ao trabalho.

A norma acima pode ser interpretada em conjunto com o art. 6º, da Declaração Sociolaboral do Mercosul:

ARTIGO 6º

Igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores com deficiência

1. As pessoas com deficiência serão tratadas de forma digna e não discriminatória, favorecendo-se sua inserção social e laboral.

2. Os Estados Partes comprometem-se a adotar e articular medidas efetivas, especialmente no que se refere à educação, qualificação, readaptação e orientação profissional, à acessibilidade e à percepção de bens e serviços coletivos, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência tenham a possibilidade de desempenhar uma atividade produtiva em condições de trabalho decente.

Ainda no plano internacional mas com repercussões diretas no ordenamento brasileiro, a Convenção de Nova Iorque sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, as primeiras a ingressar com *status* emenda constitucional (art. 5º, § 3º, da CF/88), partiram da ideologia de que a deficiência encontra-se no mundo e não na pessoa, estabelecendo a nomenclatura oficial de pessoa com deficiência, com menor carga de preconceito. A Convenção assim disciplina sobre o direito ao trabalho:

Artigo 27

Trabalho e emprego

1. Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes salvaguardarão e promoverão a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de, entre outros:

a) Proibir a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho;

b) Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho;

c) Assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos trabalhistas e sindicais, em condições de igualdade com as demais pessoas;

d) Possibilitar às pessoas com deficiência o acesso efetivo a programas de orientação técnica e profissional e a serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado;

e) Promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como assistência na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno ao emprego;

f) Promover oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas e estabelecimento de negócio próprio;

g) Empregar pessoas com deficiência no setor público;

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

afirmativa, incentivos e outras medidas;

i) Assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho;

j) Promover a aquisição de experiência de trabalho por pessoas com deficiência no mercado aberto de trabalho;

k) Promover reabilitação profissional, manutenção do emprego e programas de retorno ao trabalho para pessoas com deficiência.

2. Os Estados Partes assegurarão que as pessoas com deficiência não serão mantidas em escravidão ou servidão e que serão protegidas, em igualdade de condições com as demais pessoas, contra o trabalho forçado ou compulsório.

As normas supratranscritas são condizentes com o esquema normativo originário da Constituição Federal, conforme os dispositivos abaixo citados:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

(...)

III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

Art. 4º A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios:

(...)

II - prevalência dos direitos humanos;

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

XXIII - a propriedade atenderá a sua função social;

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

Art. 19. É vedado à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios:

(...)

III - criar distinções entre brasileiros ou preferências entre si.

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

(...)

III - função social da propriedade;

(...)

VIII - busca do pleno emprego;

Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

As normas acima servem como fundamento de validade da legislação infraconstitucional, a qual também promove a igualdade de direitos das pessoas com deficiência nas relações de trabalho. Nesse sentido é a Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989, que tipifica o capacitismo (discriminação contra a pessoa com deficiência) como crime

Art. 2º **Ao Poder Público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo**

à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico.

(...)

III - na área da formação profissional e do trabalho:

(...)

d) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regule a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência;

Art. 8º Constitui crime punível com reclusão de 2 (dois) a 5 (cinco) anos e multa:

(...)

III - negar ou obstar emprego, trabalho ou promoção à pessoa em razão de sua deficiência;

A lei em comento foi regulamentada pelo Decreto 3298/99, no qual a temática relacionada ao trabalho foi assim abordada:

Art. 2º Cabe aos órgãos e às entidades do Poder Público assegurar à pessoa portadora de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à previdência social, à assistência social, ao transporte, à edificação pública, à habitação, à cultura, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico.

(...)

Art. 36. A empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção:

I - até duzentos empregados, dois por cento;

II - de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento;

III - de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento; ou

IV - mais de mil empregados, cinco por cento.

§ 1º A dispensa de empregado na condição estabelecida neste artigo, quando se tratar de contrato por prazo determinado, superior a noventa dias, e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes.

Acompanhando as determinações acima, a Lei 8213/91 estabeleceu percentual de contratação de pessoas com deficiência nas empresas:

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

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante.	5%.
V - (VETADO). (Incluído pela Lei nº 13.146, de 2015)	

§ 1º A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social.

Tratando do assunto, a **Instrução Normativa 20/2001, da Secretaria da Inspeção do Trabalho**, determina, no seu artigo 1º, § 1º, que “para efeito de aferição dos percentuais dispostos neste artigo, será considerado o número de empregados da **totalidade** dos estabelecimentos da empresa”.

Por fim, após o marco regulatório implementado pela Convenção de Nova Iorque, foi editada a Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015, que Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). O diploma

assim preconiza sobre o direito ao trabalho:

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

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

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

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

Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.

Com efeito, todo o espectro normativo exaustiva, mas necessariamente transcrito, tem a finalidade de promover a máxima eficácia diagonal dos direitos fundamentais, de acordo com a supremacia da Constituição, bem como sua força normativa, na forma do *status* positivo do direito subjetivo à inclusão no emprego (Jellinek), evitando-se o atalhamento, a proteção constitucional insuficiente e a regressividade de direitos (art. 26, da CADH), em conformidade com os Princípios de *Ruggie*.

No caso, a autora postulou em sua petição inicial a anulação do auto de infração nº 215740394 lavrado pela Secretaria Regional do Trabalho e Emprego, mediante o qual ela foi autuada a pagar multa no importe de R\$ 233.103,50 (duzentos e trinta e três mil cento e três reais e cinquenta centavos).

A requerente informou que, segundo esse órgão, houve o descumprimento da cota de contratação de pessoas com deficiência. Explicou também que possui cerca de 1869 empregados, dos quais 1325 exercem a função de motorista, sendo 1.225 na categoria E, 99 na categoria D, e 1 na categoria C. Afirmou ainda que:

Se considerados os motoristas carreteiros como devidos na base de cálculo

precisa conter em seus registros 93,45 (94) pessoas na condição de PCD.

Se desconsiderados os motoristas carreteiros, o que entende ser devido ante a peculiaridade e exigência da categoria profissional, deve ter 27,2 (28) colaboradores nesta condição, ou seja, quantidade inferior na qual já possui.

Aduziu que, segundo resolução do Conselho de Trânsito (CONTRAN), só pessoa com aptidão plena pode exercer a profissão de motorista, cumprindo ressaltar que a resolução 425/2012, emitida por este órgão CONTRAN impõe restrições a concessão de Carteira Nacional de Habilitação (CNH) para pessoas que sejam portadoras de Deficiências, somente autorizando a concessão na categoria "B".

Explicou que nas modalidades de categoria C, D e E a função não é apenas dirigir, é necessário desempenho de outras peculiaridades da profissão, tais como, enlonar caminhão (precisa subir na carroceria), abrir e fechar as tampas da carroceria, tanto no momento de carregamento, como no descarregamento.

Salientou que função o Art. 147, inciso I do CTB (lei. 9.503/1997) exige condição física e psíquica plena para dirigir caminhão, de maneira que a função de motorista não pode compor a base de cálculo da cota, até para a própria segurança do PCD.

A União defendeu que a autora não nega os fatos aos quais lhe foi imputada a penalidade, bem como a legitimidade e a formalidade do auto de infração, apenas restringe-se a apresentar justificativas pelo inadimplemento com reincidência ao descumprimento da lei. Afirmou que o fato de a reclamante ter sido ineficaz em cumprir a sua cota não se deve à dificuldade de encontrar candidatos às vagas; fosse este o caso, a autora não teria atingido quantidade tão irrisória de contratados frente à demanda do dispositivo legal.

Vale lembrar que o auto de infração é ato administrativo decorrente do poder de polícia, o qual, por sua vez, é decorrente dos princípios da supremacia e indisponibilidade do interesse público, apto a restringir direitos particulares em prol de interesse públicos primários.

Assim sendo, o auto de infração é dotado das presunções relativas de legitimidade e veracidade, as quais podem ser afastadas pela parte contra quem foi lavrado. Nesse sentido, é da autora o ônus de comprovar que cumpriu a cota ou que o descumprimento ocorreu pela ausência de interesse de PCDs em número suficiente

(art. 818, I, da CLT c/c art. 373, I, do CPC).

A reclamante alegou que não preencheu a cota pela ausência de interessados no trabalho.

Aos autos eletrônicos foram acostados os documentos de fls. 306-375 nos quais constam pareceres de candidatos, laudos, ofertas de emprego em site da própria autora, no portal do trabalhador do MTe e declaração da agência do trabalhador de Maringá para seis vagas (fl. 362).

Diante das provas juntadas, concluo que houve o efetivo esforço da autora em buscar os candidatos para o preenchimento da cota. O fato de não comparecerem interessados é externo à reclamada, a quem não pode ser atribuído o descumprimento.

A atividade principal desempenhada pela reclamante, inclusive, não é suficientemente atrativa aos candidato, sobretudo pessoas com deficiência. Isso porque, para tanto, seria exigível que os veículos da autora fossem adaptados aos diversos tipos de deficiências, o que geraria ônus desproporcional quanto ao dever de adaptação razoável.

Nesta hipótese, a LBI possibilita o afastamento deste dever:

Art. 3º Para fins de aplicação desta Lei, consideram-se:

(...)

VI - adaptações razoáveis: adaptações, modificações e ajustes necessários e adequados que **não acarretem ônus desproporcional e indevido**, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que a pessoa com deficiência possa gozar ou exercer, em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos e liberdades fundamentais;

Assim sendo, entendo que a autora comprovou a convocação de candidatos com deficiência para preenchimento da cota.

Não obstante meu entendimento pessoal sobre a matéria da demanda, acompanho os termos da divergência, no sentido da validade do auto de infração, uma vez que a prova de oferta de vagas para pessoas com deficiência é posterior às aplicações de multas.

Dessa maneira, **dou provimento ao recurso.**

Em Sessão Presencial realizada nesta data, sob a Presidência da Excelentíssima Desembargadora Rosemarie Diedrichs Pimpao; presente a Excelentíssima Procuradora Viviane Dockhorn Weffort, representante do Ministério Público do Trabalho; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Janete do Amarante, Benedito Xavier da Silva e Rosemarie Diedrichs Pimpao, sustentou oralmente a advogada Andreia Machado Kuronuma inscrita pela parte recorrida; **ACORDAM** os Desembargadores da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **EM CONHECER O RECURSO ORDINÁRIO DA UNIÃO**, bem como das contrarrazões. No mérito, por maioria de votos, vencida a Exma. Relatora, **EM DAR-LHE PROVIMENTO**, afastar a declaração de nulidade do auto de infração e inverter a condenação a título de honorários advocatícios, tudo nos termos da fundamentação.

Custas inalteradas, a cargo da autora.

Intimem-se.

Curitiba, 5 de dezembro de 2022.

JANETE DO AMARANTE
Relatora

PROCESSO 0001929-56.2021.5.09.0002 (ROT)

(...)

II - FUNDAMENTAÇÃO

(...)

MÉRITO**Intervalo - art. 384 da CLT - descumprimento**

(...)

A ré recorre. Alega que o art. 384 da CLT foi revogado pela Lei 13.467/2017; que, ainda que assim não fosse, o dispositivo não foi recepcionado pela Constituição Federal e que a supressão do intervalo não gera direito a horas extras.

O art. 384, da CLT, que determinava a concessão de intervalo à empregada entre a jornada normal e a extraordinária (Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.), contemplava proteção a uma situação desigual, sem qualquer ofensa ao princípio constitucional da igualdade (art. 5º, I da Constituição). Na verdade, ativar a aplicação daquele comando da CLT poderia ser enquadrado na categoria das ações afirmativas, poderoso instrumento de inclusão social constituído por medidas que visam a acelerar o processo de igualdade, com o alcance da isonomia não apenas formal, mas substantiva, daqueles ainda considerados - e tratados - como 'grupos vulneráveis'.

Aos que enxergavam nesse raciocínio alguma espécie de feminismo extremado (ou "machismo às avessas"), esta Relatora sempre defendeu que, em lugar de afirmar que o art. 384 da CLT não foi recepcionado pela nova ordem constitucional, que assegurou a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres (art. 5º, inciso I, da Constituição Federal), o correto seria entender que, a partir da nova ordem constitucional, em interpretação conforme à Constituição, o dispositivo haveria que ser estendido também aos homens, o que, sem dúvida, também atenderia ao princípio da igualdade.

De qualquer forma, a matéria foi pacificada pelo Tribunal Superior do Trabalho

no sentido de que o dispositivo legal foi recepcionado pela Constituição Federal, não cabendo argumentar sobre ofensa ao princípio da isonomia.

Por essas razões, descumprido o comando do art. 384 da CLT, aplicável à autora por força da regra vigente à época da contratação, deve ser aplicado o disposto no art. 71, § 4º, também da CLT.

Ressalta-se que este Tribunal, por meio da Súmula 22, já uniformizou sua jurisprudência no sentido de considerar constitucional o art. 384 da CLT, na linha do decidido pelo TST, como se observa:

SÚMULA Nº 22, DO TRT DA 9ª REGIÃO

INTERVALO. TRABALHO DA MULHER. ART. 384 DA CLT. RECEPÇÃO PELO ART. 5º, I, DA CF. O art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal, o que torna devido, à trabalhadora, o intervalo de 15 minutos antes do início do labor extraordinário. Entretanto, pela razoabilidade, somente deve ser considerado exigível o referido intervalo se o trabalho extraordinário exceder a 30 minutos.

Reitera-se a ressalva quanto à aplicabilidade do dispositivo aos contratos iniciados antes da Lei da Reforma Trabalhista, que é a situação dos autos. O intervalo de 15 minutos é devido porque se verificou nos autos a ocorrência de trabalho extraordinário superior a 30 minutos diários, além de ser incontroverso que esse intervalo não era concedido.

A não concessão do intervalo gera direito ao pagamento do tempo correspondente como horas extras, nos termos do art. 71, § 4º, da CLT.

Em razão do exposto, **mantenho a sentença.**

III - CONCLUSÃO

Em Sessão Presencial realizada nesta data, sob a Presidência da Excelentíssima Desembargadora Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu; presente a Excelentíssima Procuradora Darlene Borges Dorneles, representante do Ministério Público do Trabalho; compareceram presencialmente os Excelentíssimos Desembargadores Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, Ricardo

Bruel da Silveira e Valdecir Edson Fossatti; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu, Valdecir Edson Fossatti e Ricardo Tadeu Marques da Fonseca; sustentou oralmente o advogado Vinicius Andreus Rodrigues Batista inscrito pela parte recorrente; **ACORDAM** os Desembargadores da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **EM CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DA RÉ**, PEPSICO DO BRASIL INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE ALIMENTOS LTDA.; no mérito, por igual votação, **EM NEGAR-LHE PROVIMENTO**; tudo nos termos da fundamentação.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 16 de agosto de 2023.

MARLENE T. FUVERKI SUGUIMATSU
Desembargadora Relatora

RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO 1.121.633

(...) RELATÓRIO

(.,...)

VOTO

O SENHOR MINISTRO GILMAR MENDES (RELATOR): Trata-se do julgamento do processo-paradigma do tema 1.046 da sistemática da repercussão geral, que versa sobre a prevalência de acordos e convenções coletivas, nos termos do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal.

(...)

..... Por outro lado, considero oportuno assentar que a discussão travada nos presentes autos não abrange a validade de políticas públicas de inclusão da pessoa com deficiência e dos jovens e adolescentes no mercado de trabalho, que são definidas em legislação específica.

Por essa razão, em 31.5.2022, proferi decisões nos presentes autos nas quais tornei sem efeito determinações anteriores que suspendiam o andamento de processos em que se discute a aplicação legal de cota destinada à aprendizagem profissional de jovens, por parte de empresas de segurança, nos termos do Decreto 5.598/2005 (revogado pelo Decreto 9.579/2018, que consolidou atos normativos editados pelo Poder Executivo sobre essa temática); e o preenchimento, pelos aprendizes de profissional de vigilância, dos requisitos da Lei 7.102/1983, no que concerne à idade mínima de vinte e um anos para porte de arma, exigência para o desempenho da função.

Assim, entendo bem delimitada a temática a ser apreciada neste julgamento de mérito de repercussão geral.

II – Resgate histórico e significado particular das negociações coletivas na Constituição Federal de 1988

(.....)

VOTO-VOGAL R. MINISTRO ANDRÉ MENDONÇA

(...) 11. Fixada a referida premissa, entendendo assim pela necessidade de manutenção dos contornos gerais delineados pelo Relator e referendados pelo colegiado ao apreciar a existência de questão constitucional e repercussão geral em relação à matéria, passo a fazer específico recorte em relação à possibilidade de eventual negociação coletiva flexibilizar os percentuais mínimos de contratação, estabelecidos pela legislação infraconstitucional, em favor do menor aprendiz e das pessoas com deficiência.

12. Como mencionado anteriormente, entendo pertinente o enfrentamento desta questão singular no âmbito mais abrangente da fixação da tese do Tema em discussão, considerando o volume de demandas relacionadas ao ponto específico que aportam a este Pretório Excelso pela via da reclamação, sem olvidar as peculiaridades inerentes ao menor aprendiz e à pessoa com deficiência, aptas a justificar a imperiosa distinção a priori – sob pena, desta feita por excessivo alargamento, de incorrerem na necessidade de revisitação do debate em futuro próximo, em desalinho aos cânones prescritos pela lei processual a orientar o julgador no exercício da fixação de teses jurisprudenciais.

13. A reforçar tal conclusão, aponto, inclusive, para a decisão do e.Relator que concedeu tutela provisória incidental, no bojo da causa-piloto ora apreciada, exatamente para “suspender o Processo 1003445-03.2018.5.02.0000, em trâmite no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, cujo objeto é decisão que anula cláusula de convenção coletiva que trata do contingenciamento ao setor administrativo de vagas para menores aprendizes, no âmbito das empresas de segurança, nos termos acordados entre as partes”. (grifei)

14. Na oportunidade, o Ministro Relator entendeu que a “matéria de fundo refere-se, de fato, à validade da prevalência de acordo coletivo que restringe direitos trabalhistas, nos termos acordados entre as partes”- “matéria constitucional, objeto do tema 1.046, da sistemática da repercussão geral”.

15. A partir de tal decisão, sucederam-se, no âmbito das reclamações apreciadas por ambas as Turmas dessa Excelsa Corte, provimentos concessivos de medida liminar para assegurar a suspensão da tramitação dos feitos, na origem, para se aguardar o desfecho do tema em discussão (Rcl 51.061-AgR, Rel. Min. ALEXANDRE DE MORAES, Primeira Turma; Rcl 42.774-AgR, Rel. Min. GILMAR MENDES, Segunda Turma).

16. À título ilustrativo da multiplicidade de processos que versam especificamente sobre o ponto em questão, colaciono ainda as seguintes decisões monocráticas: Rcl 37.943/MG, Rel. Min. EDSON FACHIN, DJe 18/11/2019; Rcl 37.899/MG, Rel. Min. ALEXANDRE DE MORAES, DJe 12/11/2019; Rcl 46.810/RS, Rel. Min. CARMÉN LÚCIA, DJe 16/04/2021; Rcl 50479/BA, Rel. Min. ROBERTO BARROSO, DJe 23/03/2022; Rcl 49546/SP, Rel. Min. NUNES MARQUES, DJe 1º/10/2021; Rcl 53241/ES, Rel. Min. ROSA WEBER, DJe 13/05/2022.

17. Evidenciada, portanto, a relevância de enfrentamento do ponto específico, rememoro que a tese inicialmente sugerida pelo eminente Relator conta com a seguinte redação: “Os acordos e convenções coletivos podem prever o afastamento ou a restrição de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis, constitucionalmente assegurados, nos termos do art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federação.” (grifei)

18. Vê-se, assim, que o próprio enunciado proposto já sinaliza para a impossibilidade de negociação coletiva sobre os “direitos absolutamente indisponíveis, constitucionalmente assegurados”.

19. No que pertine à política pública de estímulo e incentivo à aprendizagem, é mister acentuar o que preconiza o art. 227 do Texto Constitucional:

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. (grifei)

20. Na trilha da previsão constitucional, o Estatuto da Criança e do Adolescente destina Capítulo próprio à temática. Dentro do “Título II - Dos Direitos Fundamentais”, o Capítulo V trata “Do Direito à Profissionalização e à Proteção no Trabalho” entre os artigos 60 a 69.

21. Por sua vez, a Consolidação das Leis do Trabalho disciplina o contrato de aprendizagem conceituando-o no artigo 428, e estabelecendo, no art. 429, a obrigação de observância à cota mínima de vagas destinadas a essa modalidade laboral sui generis, dando concretização ao dever constitucionalmente compartilhado entre o Estado e

a sociedade de assegurar, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, a profissionalização.

Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

24. Sob enfoque complementar, há que se ressaltar que além da fundamentalidade do direito à profissionalização, “por si só”, verifica-se do seu contexto de concretização que a sua efetiva realização contribui ainda, de modo essencial, para o resguardo mais amplo da proteção do menor, privilegiando-se, sobretudo, especialmente aqueles que estão em situação de vulnerabilidade – em situação de pobreza, insegurança alimentar, egressos de medidas socioeducativas, etc.

25. Tentando potencializar a utilização da aprendizagem como importante instrumento de concretização não apenas da política pública de profissionalização dos jovens e adolescentes, mas também dessas outras ações governamentais de proteção do menor de modo mais abrangente, foi recentemente editada, inclusive, a Medida Provisória nº 1.116, de 4 de maio de 2022.

26. O referido diploma inclui o §5º ao citado art. 929 da CLT, com a seguinte redação:

Art. 929. (...)

§5º Para fins de cumprimento da cota de aprendizagem profissional, será contabilizada em dobro a contratação de aprendizes, adolescentes ou jovens, que se enquadrem nas seguintes hipóteses:

I - sejam egressos do sistema socioeducativo ou estejam em cumprimento de medidas socioeducativas;

II - estejam em cumprimento de pena no sistema prisional;

III - integrem famílias que recebam benefícios financeiros de que trata a Lei nº 14.284, de 29 de dezembro de 2021, e de outros que venham a substituí-los;

IV - estejam em regime de acolhimento institucional;

V - sejam protegidos no âmbito do Programa de Proteção a Crianças e Adolescentes Ameaçados de Morte, instituído pelo art. 109 do Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018;

VI - sejam egressos do trabalho infantil; ou

VII - sejam pessoas com deficiência.

27. Tais alterações reverberaram, inclusive, no Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018, alterado pelo Decreto nº 11.061, do mesmo dia 4 de maio de 2022.

28. Vê-se, portanto, que a cota legal de vagas destinadas à efetivação da aprendizagem no país, é instrumento de concretização de uma série de políticas públicas que gozam de assento constitucional expresso.

29. Diante de tal contexto, evidencia-se que uma compreensão constitucionalmente adequada da questão demanda que se enfoque a cota de aprendizagem a partir não apenas de uma leitura atomizada do art. 227 e do direito à profissionalização dos jovens e adolescentes, sendo imperioso recordar igualmente o que preconizam os artigos 1º, 3º, e 5º do Texto Constitucional, ao estabelecerem: a) o valor social do trabalho como fundamento da República; b) a construção de uma sociedade livre, justa e solidária; a erradicação da pobreza e da marginalização, além da redução das desigualdades sociais, com a promoção do bem de todos, sem discriminação, como objetivos fundamentais desta República; e c) a igualdade, plenamente garantida pelo combate às desigualdades através de ações afirmativas, como direito fundamental do indivíduo.

30. Sob tal perspectiva, com as devidas vênias à compreensão em sentido contrário, penso ser evidente o reconhecimento de que, enquanto instrumento de concretização do conjunto de políticas públicas destinadas à proteção do menor, as cotas legais de aprendizagem estão umbilicalmente relacionadas à “direitos absolutamente indisponíveis, constitucionalmente assegurados”, não podendo, portanto, ser objeto de flexibilização por acordo ou convenção coletiva.

31. Essa direção, inclusive, já foi trilhada por algumas decisões em âmbito de reclamação, que compartilhando do juízo distintivo ora proposto, rechaçaram o pleito de suspensão dos processos que versam sobre a higidez normativa de cláusula de convenção ou acordo coletivo que discipline, de forma diversa da legislação de regência,

a forma de cálculo do percentual de vagas destinados à contratos de aprendizagem, diante da não incidência do Tema 1.046 à questão.

32. Neste sentido: Rcl 49.702/RO, Rel. Min. RICARDO LEWANDOWSKI; Rcl 50.166/DF, Rel. MIN. ROSA WEBER; Rcl 37.842-AgR/MG, Rel. Min. ARE 1121633 / GO MARCO AURÉLIO; Rcl 40.013-AgR/MG, Rel. Min. LUIX FUX; Rcl 50229/DF, Rel. Min. ROBERTO BARROSO, DJe 07.2.2022.

33. Em igual direção, e por idênticos fundamentos, compreendo que a mesma solução deve se aplicar em relação às cotas legalmente estabelecidas para inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

34. No ponto, rememora-se o teor do art. 5º da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, internalizada no ordenamento pátrio pelo Decreto nº 6.949/2009, com status de Emenda Constitucional, ao preconizar que:

Artigo 5 Igualdade e não-discriminação

1.Os Estados Partes reconhecem que todas as pessoas são iguais perante e sob a lei e que fazem jus, sem qualquer discriminação, a igual proteção e igual benefício da lei.

2.Os Estados Partes proibirão qualquer discriminação baseada na deficiência e garantirão às pessoas com deficiência igual e efetiva proteção legal contra a discriminação por qualquer motivo.

3.A fim de promover a igualdade e eliminar a discriminação, os Estados Partes adotarão todas as medidas apropriadas para garantir que a adaptação razoável seja oferecida.

4.Nos termos da presente Convenção, as medidas específicas que forem necessárias para acelerar ou alcançar a efetiva igualdade das pessoas com deficiência não serão consideradas discriminatórias.

35. No plano infraconstitucional, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência prevê em seu artigo 8º ser “dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à sexualidade, à paternidade e à maternidade, à alimentação, à habitação, à educação, à profissionalização, ao trabalho, à previdência social, à habilitação e à reabilitação, ao transporte, à acessibilidade, à cultura, ao desporto, ao

turismo, ao lazer, à informação, à comunicação, aos avanços científicos e tecnológicos, à dignidade, ao respeito, à liberdade, à convivência familiar e comunitária, entre outros decorrentes da Constituição Federal, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e das leis e de outras normas que garantam seu bem-estar pessoal, social e econômico". (grifei)

36. Portanto, com idêntica finalidade das cotas de aprendizagem, o art. 93 da Lei nº 8.213/91 prevê a destinação de percentual de vagas específicas no mercado de trabalho para as pessoas com deficiência, em relação às empresas que tenham mais de 100 (cem) empregados, variando a alíquota entre 2% a 5%, a depender da quantidade total de funcionários.

37. Trata-se, à toda evidência, de instrumento igualmente imprescindível à concretização de "direitos absolutamente indisponíveis, constitucionalmente assegurados", não podendo, portanto, também este percentual ser objeto de flexibilização por acordo ou convenção coletiva.

38. A propósito, a própria redação atual do art. 611-B, da CLT, dispõe ser "objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:" (...) "XXII -proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;" (...) "XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;"

39. Em reforço argumentativo, não se pode olvidar ainda que, tanto em relação às vagas destinadas aos aprendizes quanto àquelas direcionadas à pessoa com deficiência, eventual negociação coletiva de trabalho, liderada pela associação sindical afeta à determinada categoria profissional, careceria de inegável déficit de representatividade adequada.

40. Com a máxima deferência ao relevante e necessário papel desempenhado pelas entidades de classe no âmbito do direito coletivo do trabalho, não há como negligenciar que tais organizações não são legitimamente vocacionadas à defesa da categoria específica dos aprendizes e das pessoas com deficiência, podendo haver justificado receio de, no âmbito do processo negocial afeto à totalidade da categoria envolvida, seja dada predileção a outros pleitos, mais diretamente ligados à totalidade dos trabalhadores representados, em detrimento de ambos os grupos minoritários.

41. Em arremate, peço licença para trazer à colação lapidar passagem de

decisão monocrática do Min. Ricardo Lewandowski, no bojo da Rcl 53.209, in verbis:

No caso sob análise, entendo que a referida legislação infraconstitucional, ao estabelecer cotas para a contratação de jovens aprendizes e de pessoas portadoras de deficiência, nas hipóteses delimitadas, concretiza as normas programáticas da Constituição que garantiram especial proteção a esses grupos de pessoas, litteris: “Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010) § 1º O Estado promoverá programas de assistência integral à saúde da criança, do adolescente e do jovem, admitida a participação de entidades não governamentais, mediante políticas específicas e obedecendo aos seguintes preceitos: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010)

I - aplicação de percentual dos recursos públicos

destinados à saúde na assistência materno-infantil;

II - criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010). § 2º A lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência. § 3º O direito a proteção especial abrangerá os seguintes aspectos: I - idade mínima de quatorze anos para admissão ao trabalho, observado o disposto no art. 7º, XXXIII; II - garantia de direitos previdenciários e trabalhistas; III - garantia de acesso do trabalhador adolescente à escola; III - garantia de acesso do trabalhador adolescente e jovem à escola; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010).” (grifei).

Consentâneo a essa escolha, o legislador constituinte originário reitera a

proteção aos direitos de jovens aprendizes e de portadores de deficiência no capítulo reservado aos direitos sociais, conforme se lê do rol de direitos trabalhistas, verbis: “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998) [...]” (grifei).

Assim, entendo que as cláusulas coletivas objeto de impugnação pelo Ministério Público do Trabalho não flexibilizam os direitos trabalhistas dos substituídos das entidades sindicais que firmaram os acordos.

Na verdade, tais cláusulas tornam inócuas normas legais cogentes que instituem políticas públicas de inclusão social e previnem práticas discriminatórias no acesso ao mercado de trabalho. Nesse contexto, não poderiam as entidades de classe renunciar a direitos que não pertencem exclusivamente a seus filiados, mas a grupos sociais protegidos pela Constituição.(...). (grifei)

42. Por fim, em observância às diretrizes prescritas pela Nova Lei de Introdução ao Direito Brasileiro – LINDB, sobretudo quando aponta para a necessidade de se considerarem as “consequências práticas da decisão” (art. 20), entendo relevante pontuar os dados trazidos ao conhecimento desta Corte por meio de memoriais apresentados pelo Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente – CONANDA, atualmente vinculado ao Ministério da Mulher, Família e Direitos Humanos – MMFDH.

43. De acordo com o referido órgão, há no Brasil 443.124 (quatrocentos e quarenta e três mil, cento e vinte e quatro) pessoas com deficiência com vínculo formal de trabalho, das quais 91,16% estão contratadas justamente por empresas obrigadas ao cumprimento da cota prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/91. Já em relação à aprendizagem, de acordo com dados do Ministério do Trabalho e Previdência, em junho de 2021 existiam 451.228 aprendizes contratados no Brasil, estimando-se que 98% desses estariam alocados em empresas obrigadas ao cumprimento legal de cotas de aprendizagem.

44. Ante todo o exposto, acompanho o e. Relator para dar provimento ao recurso extraordinário sob análise.

45. Contudo, quanto à tese a ser fixada no âmbito do Tema 1046 da Repercussão Geral, com as devidas vênias ao e. Relator, proponho a seguinte redação, que entendo não divergir, mas complementar, o enunciado proposto por Sua Excelência: “Os acordos e convenções coletivos podem prever o afastamento ou a restrição de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis, constitucionalmente assegurados, nos termos do art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federação.

Diante do assento constitucional expresso e da indisponibilidade das políticas públicas de inclusão da pessoa com deficiência e dos jovens e adolescentes no mercado de trabalho, o percentual legalmente fixado em favor do aprendiz e da pessoa com deficiência não podem ser objeto de negociação coletiva.”

É como voto.

Ministro ANDRÉ MENDONÇA

(,,,,)

Voto - MIN. ALEXANDRE DE MORAES

(...)

8. Sugestão de delimitação da tese nos seguintes termos:

“À exceção dos direitos trabalhistas absolutamente indisponíveis assegurados por normas constitucionais, tais como as relativas à saúde, higiene e segurança no trabalho (art. 7º, XXII/CF), as convenções e os acordos coletivos de trabalho podem admitir redução ou supressão de direitos, conforme o princípio da autonomia privada negocial coletiva (art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI). Parecer pelo não conhecimento do recurso. Caso conhecido, pelo provimento do recurso, para julgar improcedente o pedido formulado na ação. “ É o relatório.

(...)

“I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA LEI N.º 13.015/2014. AUSÊNCIA DE CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES NA COTA ESTABELECIDADA PELO ARTIGO 429 DA CLT. DANO MORAL COLETIVO. VALOR ARBITRADO. O Tribunal de origem negou provimento ao recurso do Ministério Público do Trabalho, mantendo o valor arbitrado a título de indenização por dano moral coletivo, no importe de R\$10.000,00. Assim, ante a possível violação do art. 944 do CC, deve ser provido o agravo de instrumento. Agravo de instrumento a que se dá provimento. **II - RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.015/2014. AUSÊNCIA DE CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES NA COTA ESTABELECIDADA PELO ARTIGO 429 DA CLT. DANO MORAL COLETIVO. VALOR ARBITRADO.** 1. Trata-se de ação civil pública ajuizada pelo MPT com pedido de indenização por danos morais coletivos em razão da conduta empresarial consubstanciada na ausência de contratação de aprendizes. 2. Para a fixação do valor da reparação por danos morais, deve ser observado o princípio da proporcionalidade entre a gravidade da culpa e a extensão do dano, tal como dispõem os arts. 5º, V e X, da Constituição Federal e 944 do CC, de modo que as condenações impostas não impliquem mero enriquecimento ou empobrecimento sem causa das partes. Cabe ao julgador, portanto, atento às relevantes circunstâncias da causa, fixar o quantum indenizatório com prudência, bom senso e razoabilidade. Devem ser observados, também, o caráter punitivo, o pedagógico, o dissuasório e a capacidade econômica das partes. 3. Importante ressaltar que a jurisprudência desta Corte Superior, no tocante ao quantum indenizatório fixado pelas instâncias ordinárias, vem consolidando entendimento de que a revisão do valor da indenização somente é possível quando excessiva ou irrisória a importância arbitrada a título de reparação de dano moral, em flagrante violação dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. 4. No caso concreto, ficou reconhecida a conduta antijurídica da empresa, que violou interesses coletivos decorrentes de normas que visam à inclusão social e à capacitação jovem aprendiz. Com efeito, consignou o Tribunal Regional que “os mecanismos extrajudiciais utilizados pelo parquet, no sentido de compelir a reclamada a contratar a sua respectiva quota de menores aprendizes, não surtiram efeito [...], motivo pelo qual buscou a tutela jurisdicional”. Portanto, houve manifesta lesão ao direito de jovens e adolescentes, que deixaram de ser beneficiados com o direito à profissionalização, direito nuclear ínsito ao princípio da proteção integral. 5. Nesse contexto, a indenização por danos morais coletivos, arbitrada em R\$ 10.000,00 (dez mil reais), ao considerar as circunstâncias do caso com suas peculiaridades, o bem jurídico ofendido, a capacidade financeira da reclamada (capital social de R\$255.000,00), bem como o caráter pedagógico da indenização, não está dentro dos padrões da razoabilidade e da proporcionalidade, além de se mostrar incompatível com os valores praticados por esta Corte. Assim, rearbitra-se a

indenização para R\$ 30.000,00 (trinta mil reais). Recurso de revista conhecido e provido” (RR-27-92.2018.5.11.0010, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 30/06/2023).

MICROSSISTEMA DE INCLUSÃO SOCIAL, ECONÔMICA E PROFISSIONAL HARMÔNICO

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017 . AÇÃO ANULATÓRIA. AUTO DE INFRAÇÃO. NÃO PREENCHIMENTO DAS VAGAS DESTINADAS A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADAS PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL. IMPOSIÇÃO DE MULTA ADMINISTRATIVA. NORMAS JURÍDICAS DE CARÁTER IMPERATIVO, CRIANDO UM SISTEMA DE COTAS INCLUSIVAS, INSTITUÍDAS PELA LEI N. 8.213, DE 1991 (art. 93), COM SUPORTE NA CONSTITUIÇÃO DE 1988 (arts. 1º, III; 3º, IV; 7º, XXXI), INCLUSIVE EM SEU CONCEITO AMPLO DE ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO (art. 1º, caput e incisos II, III e IV, c./c. art. 3º, caput , incisos I, II, III e IV), QUE FIXA COMO NECESSARIAMENTE DEMOCRÁTICAS E INCLUSIVAS NÃO APENAS A SOCIEDADE POLÍTICA , MAS TAMBÉM A SOCIEDADE CIVIL E SUAS EMPRESAS INTEGRANTES. MICROSSISTEMA DE INCLUSÃO SOCIAL, ECONÔMICA E PROFISSIONAL HARMÔNICO, IGUALMENTE, AO DISPOSTO NA CONVENÇÃO 159 DA OIT, RATIFICADA, PELO BRASIL, EM 1991, ALÉM DA CONVENÇÃO INTERNACIONAL DA ONU SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, RATIFICADA, COM QUORUM DE EMENDA CONSTITUCIONAL, PELO BRASIL, EM 2008, A PAR DO ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA - Lei n. 13.146/2015). EVIDENCIADA A CONDUTA OMISSIVA DO EMPREGADOR, SEGUNDO O TRT, COM A PRÁTICA DE ATOS INSUFICIENTES PARA DEMONSTRAR A INVIABILIDADE DO CUMPRIMENTO DAS COTAS. NÃO PROVIMENTO DO RECURSO PROTOCOLADO. A Constituição Federal de 1988, em seus princípios e regras essenciais, estabelece enfática direção normativa antidiscriminatória. Ao fixar como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), o Texto Máximo destaca, entre os objetivos da República, promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV). A situação jurídica do obreiro com deficiência encontrou, também, expressa e significativa matiz constitucional no artigo 7º, XXXI, da CF, que estabelece a “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”. Logo a seguir ao advento da então nova Constituição Federal, o Brasil ratificou a Convenção n. 159 da OIT (Decreto Legislativo n. 129/91), que estipulou, em seu art. 1º, item 2, que “todo país membro deverá considerar que a finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve

um emprego e progrida no mesmo, e que se promova, assim, a integração ou a reintegração dessa pessoa na sociedade". Ainda em 1991, o Brasil também aprovou a Lei n. 8.213/91, que, nesse quadro normativo antidiscriminatório e inclusivo, deflagrado em 05.10.1988, possibilitou ao legislador infraconstitucional a criação de sistema de cotas para obreiros beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência (caput do art. 93 da Lei nº 8.213/91), o qual prevalece para empresas que tenham 100 (cem) ou mais empregados. Esse microsistema de inclusão social, econômica e profissional das pessoas com deficiência e dos trabalhadores em recuperação previdenciária foi sufrado, direta ou indiretamente, por diplomas normativos posteriores, tais como a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada pela ONU e ratificada pelo Brasil em 2008, a par da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, n. 13.146/2015, também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência. Em suma, a ordem jurídica do País repele o esvaziamento precarizante do trabalho prestado pelas pessoas com deficiência, determinando a sua contratação de acordo com o número total de empregados e percentuais determinados, bem como fixando espécie de garantia de emprego indireta, consistente no fato de que a dispensa desse trabalhador "... só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante" (§ 1º, in fine , do art. 93, Lei nº 8.213/91). A propósito, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais desta Corte Superior (ED-E-ED-RR-658200-89.2009.5.09.0670, SBDI-1/TST, Relator Ministro João Batista Brito Pereira, DEJT 19/12/2016) já se manifestou no sentido de ser da empregadora o ônus de cumprir as exigências do art. 93 da Lei nº 8.213/91, não devendo ser responsabilizada apenas se comprovado o seu insucesso em contratar pessoas com deficiência, em que pese tenha empenhado esforços fáticos na busca pelos candidatos a essas vagas. Julgados desta Corte Superior. Naturalmente que se insere neste ônus a demonstração de firmes e sistemáticos esforços, ao longo do tempo, para cumprir o microsistema de cotas imperativo criado pela ordem jurídica, sendo inaceitável a demonstração de esforços frágeis, insuficientes e não sistemáticos no sentido do cumprimento do sistema legal, que, afinal, já existe no País há várias décadas, desde o ano de 1991. No presente caso, a Corte de origem, com alicerce na prova produzida nos autos, deixou claro que a empresa não observou o percentual mínimo estabelecido na legislação para preenchimento das vagas destinadas a pessoas com deficiência ou reabilitadas, bem como não comprovou ter empreendido esforços consistentes para o preenchimento das vagas por meio das alternativas cabíveis, com o fim de cumprir a obrigação legal. Observa-se, desse contexto, portanto, não ter havido ação direta da Empresa no sentido de se empenhar na contratação de pessoas com deficiência, conduta que torna válido o auto de infração lavrado em decorrência do comportamento omissivo da Reclamada. Ademais, para divergir da conclusão adotada pela Corte de origem, seria necessário o revolvimento do conjunto fático-probatório dos autos, o que é defeso

nesta sede recursal, nos termos da Súmula 126/TST. Agravo de instrumento desprovido “ (AIRR-10796-36.2019.5.15.0036, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 30/06/2023).

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. ART. 16-A DA LEI 7.573/1986, INSERIDO PELO ART. 1º DA LEI 13.194/2015. CONVENÇÃO DE NOVA YORK. EXCLUSÃO DOS TRABALHADORES MARÍTIMOS EMBARCADOS DO CÁLCULO PARA APURAÇÃO DAS VAGAS RESERVADAS A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (ART. 93 DA LEI 8.213/1991) EM EMPRESAS DE NAVEGAÇÃO. INEXISTÊNCIA DE VEDAÇÃO LEGAL OU CONVENCIONAL AO TRABALHO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA EM EMBARCAÇÕES. PROTEÇÃO E INTEGRAÇÃO SOCIAL DAS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. ISONOMIA. AÇÃO DIRETA JULGADA PROCEDENTE.

1. A Convenção de Nova York, a qual tratou dos direitos das pessoas com deficiência, foi incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro como norma constitucional (Decreto 6.946/2009), nos termos do § 3º do art. 5º da Constituição Federal. 2. A deficiência física, por si só, não incapacita generalizadamente o trabalhador para o desempenho de atividades laborais em embarcações, não existindo exigência legal ou convencional de plena capacidade física para toda e qualquer atividade marítima. A eventual incompatibilidade entre determinadas atividades e certas limitações físicas não justifica a exclusão do trabalho marítimo do alcance da política pública de inclusão social das pessoas com deficiência. 3. A exclusão de postos de trabalho marítimo embarcado do cálculo destinado a apurar o número de vagas destinadas aos deficientes (art. 93 da Lei 8.213/1991) é desprovido de razoabilidade e desproporcionalidade, caracterizando-se como diferenciação normativa discriminatória. 4. A previsão dificulta arbitrariamente o acesso de pessoas com deficiência ao trabalho nas empresas de navegação, pois diminui a disponibilidade de vagas de trabalho para pessoas com deficiência. 5. Ação Direta julgada procedente. (ADI 5760 / DF - Distrito Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade. Relator(a): Min. Alexandre de Moraes. Julgamento: 13/09/2019. Publicação: 26/09/2019. Órgão julgador: Tribunal Pleno)

“RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELAS LEIS Nos 13.015/2014 E 13.105/2015. OBRIGAÇÃO DE CONTRATAR PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. PERCENTUAL MÍNIMO PREVISTO NO ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91. INEXISTÊNCIA DE OBRIGAÇÃO DE CONTRATAÇÃO PARA O MESMO CARGO. 1. A Eg. 2ª Turma deu provimento ao recurso de revista do reclamante. Concluiu pelo seu direito à reintegração, porquanto, a empregadora, por ocasião da despedida, “não providenciou, nos termos do artigo 93, § 1º, da Lei nº 8.213/91, a contratação de substituto de condição semelhante, ainda

que mantivesse em seu quadro o percentual mínimo de empregados portadores de deficiências ou reabilitados” . 2. Nos termos do art. 7º, XXXI, da CF, consagrando o princípio da inclusão social, é proibida “qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”. Já o art. 93 da Lei 8.213/91 dispõe, em seu “caput”, sobre o preenchimento de percentual mínimo dos cargos da empresa “com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência” e, em seu § 1º, que as dispensas imotivadas de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social em contrato por prazo indeterminado “somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social”. 3. Da leitura atenta do referido dispositivo, não se pode concluir que restou estabelecida hipótese de garantia subjetiva e temporária de emprego, mas de limitação do direito potestativo do empregador de dispensa de seus empregados, com vistas à proteção a grupo de empregados reabilitados ou deficientes. Tal compreensão encontra respaldo no princípio da dignidade da pessoa humana e na garantia de acesso aos direitos sociais fundamentais insertos no Texto Constitucional. A garantia de emprego para o trabalhador demitido em desrespeito à cota mínima é apenas indireta. 4. Não obstante, não há necessidade de que a contratação se dê para o mesmo cargo, uma vez respeitada a cota mínima. Tal exigência não se extrai nem do teor expresso do texto legal, nem da teleologia da norma. Precedentes desta Subseção. Recurso de embargos conhecido e provido” (E-ED-RR-178-89.2015.5.17.0012, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 30/08/2019).

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. PROTEÇÃO JURÍDICA E ACESSO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. DIREITO ÀS ADAPTAÇÕES RAZOÁVEIS. OBRIGAÇÕES DO ESTADO BRASILEIRO PERANTE A SOCIEDADE INTERNACIONAL. SISTEMAS DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS E INTERAMERICANO DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS. DECLARAÇÃO SOCIOLABORAL DO MERCOSUL. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. APLICAÇÃO ÀS RELAÇÕES PRIVADAS. PERSPECTIVA CONSOLIDADA PELA CONVENÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, DE 2007, APROVADA NO ÂMBITO INTERNO COM EQUIVALÊNCIA A EMENDA CONSTITUCIONAL, E PELA LEI Nº 13.146/2015 - LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA) . RESPONSABILIDADE E FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA. Agravo de instrumento a que se dá provimento para determinar o processamento do recurso de revista,

em face de haver sido demonstrada possível afronta aos artigos 2 e 27, 1, "i", da Convenção das Nações Unidas Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência . RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. PROTEÇÃO JURÍDICA E ACESSO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. DIREITO ÀS ADAPTAÇÕES RAZOÁVEIS. OBRIGAÇÕES DO ESTADO BRASILEIRO PERANTE A SOCIEDADE INTERNACIONAL. SISTEMAS DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS E INTERAMERICANO DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS. DECLARAÇÃO SOCIOLABORAL DO MERCOSUL. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. APLICAÇÃO ÀS RELAÇÕES PRIVADAS. PERSPECTIVA CONSOLIDADA PELA CONVENÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, DE 2007, APROVADA NO ÂMBITO INTERNO COM EQUIVALÊNCIA A EMENDA CONSTITUCIONAL E PELA LEI Nº 13.146/2015 - LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA) . RESPONSABILIDADE E FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA. DISCRIMINAÇÃO POR IMPACTO ADVERSO. A proteção das pessoas com deficiência na realidade hodierna segue padrões diferenciados daqueles vigentes no passado. Incorporados pelo Decreto nº 6.949, de 25/08/2009, a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo compreendem normas material e formalmente constitucionais, na medida em que aprovados pelo quórum previsto no § 3º do artigo 5º da Constituição Federal e, por conseguinte, são equivalentes a Emenda à Constituição, consoante a clara dicção do citado dispositivo constitucional. Tal norma constitucional altera a perspectiva acerca do tema, na medida em que evidencia o papel determinante das barreiras impostas pela sociedade a esses cidadãos e releva sua responsabilidade pela extirpação desses empecilhos. Estabelece, assim, o dever de promover adaptações razoáveis e fixa que a recusa implica discriminação por motivo de deficiência, o que se coaduna com os princípios que lhe são inerentes, em especial, os da não discriminação, da plena e efetiva participação e inclusão na sociedade, do respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade, da igualdade de oportunidades e da acessibilidade (artigo 3, itens "b", "c", "d", "e" e "f"). Ainda no âmbito da ONU, destaca-se a Convenção nº 159 da Organização Internacional do Trabalho. As obrigações assumidas pelo Estado brasileiro quanto ao tema, perante a sociedade internacional, não se esgotam no sistema das Nações Unidas. Com efeito, no âmbito do sistema Interamericano, a preocupação com questões trabalhistas já exsurge na Carta da Organização dos Estados Americanos. Na Carta Democrática Interamericana, de 2001, fixa-se que a garantia do exercício pleno e eficaz dos direitos dos trabalhadores, tal qual consagrado na Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998), é elemento

primacial para a promoção e fortalecimento da democracia (artigo 10). Somam-se a esses instrumentos as previsões do Pacto de San José da Costa Rica (1966) e do Protocolo de San Salvador (1988). Neste, reitera-se a obrigação de não discriminação (artigo 3) e, em relação às pessoas com deficiência, destaca-se, em seu artigo 18, que têm “[...] direito a receber atenção especial, a fim de alcançar o máximo desenvolvimento de sua personalidade”. Na seara da integração latino-americana, erigida a norma constitucional (artigo 4º, parágrafo único, da CRFB), a Declaração Sociolaboral do Mercosul garante a não discriminação como direito individual (artigo 1º) e, acerca das pessoas com deficiência, consigna que “[...] serão tratadas de forma digna e não discriminatória, favorecendo-se sua inserção social e no mercado de trabalho” (artigo 2º). Atento às obrigações assumidas perante a sociedade internacional, o Estado brasileiro adotou as medidas legislativas necessárias para concretizar os direitos humanos das pessoas com deficiência. Ratificou a Convenção das Nações Unidas Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, de 2007, e lhe atribuiu natureza jurídica equivalente às emendas constitucionais (artigo 5º, §3º, da Constituição Republicana) e altera a leitura que se deve fazer do artigo 93 da Lei nº 8.213/91 e do Decreto que a regulamenta, diretriz que veio a ser ratificada posteriormente pela Lei nº 13.146/2015 - Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), a qual absorve suas concepções. Reclama-se, agora, a atuação do Estado-juíz no sentido de concretizá-las. A mencionada Convenção da ONU inova sobremaneira o sistema internacional dos direitos humanos ao alterar substancialmente o conceito de discriminação, para nele incluir “a recusa de adaptação razoável”. Adaptações razoáveis são compreendidas como “as modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais”. Tais mudanças objetivam densificar os princípios da inclusão e da igualdade, da não discriminação e da dignidade inerente. Na hipótese dos autos, o Tribunal Regional consignou: “Em que pese a suficiência de provas nos autos quanto a grande dificuldade de deambulação da reclamante (limitada a pequenas distâncias e com o uso de muletas), restou igualmente comprovado que a mesma pode e faz uso de cadeira de rodas” e “o equipamento em questão, embora não resolva por completo os problemas de locomoção da autora, certamente os ameniza sobremaneira, a ponto de evitar alguns dos possíveis incidentes”. Nesse passo, fixou a tese de que “inexiste no ordenamento jurídico, e mesmo no plexo das normas tuitivas do deficiente, qualquer previsão que obrigue a distribuição geográfica dos postos de trabalho” e “a mudança de local de trabalho, desde que não implique

alteração do domicílio do empregado, está inserida no poder diretivo do empregador, conforme se infere do art. 469 da CLT, não configurando alteração contratual lesiva.” E concluiu: “As dificuldades relatadas pela obreira para o deslocamento da sua casa ao novo local de trabalho, e vice e versa, decorrem de condições pessoais suas, quais sejam, limitações físicas pré-existentes ao contrato de trabalho e perda do auxílio até certo momento prestado pela sua genitora, e não por culpa do reclamado” . Com o devido respeito à Corte de origem, depreende-se da leitura das citadas normas que compõem o direito internacional e também o direito interno a conclusão no sentido de que não mais se admite postura passiva das empresas no Brasil, em face do direito às adaptações razoáveis fixado no instrumento internacional ratificado e na Lei interna . Não lhes cabe apenas oferecer vagas para pessoas com deficiência ou reabilitadas e esperar que se adequem ao perfil exigido . Para que cumpram sua função social (artigos 1º, IV, e 170, caput e III, da CF) e o dever de inclusão pelo trabalho previsto no artigo 27, inclusive quanto ao direito do trabalhador com deficiência às adaptações razoáveis no posto de trabalho (artigo 27, 1, “i”, da Convenção de Nova Iorque), precisam comprovar, de forma patente, que, de fato, adotaram ações eficazes com o fito de viabilizar a efetiva inserção dos trabalhadores com deficiência às atividades empresariais. Cabe-lhes, não apenas introduzir medidas aptas a possibilitar a criação dos postos de trabalho, mas também modificar o ambiente de trabalho para que as pessoas com deficiência possam exercer o direito à manutenção de “um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível ...” (artigo 27, 1), tornar efetiva a proibição de “ discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho ” (artigo 27, 1, “a”) e até mesmo implementar programas internos de conscientização dos demais trabalhadores a receberem os seus colegas com deficiência. No caso, o Banco réu, sabidamente uma das maiores instituições financeiras do país, com agências espalhadas por todo o território nacional, ao optar por concentrar todos os empregados com deficiência em um local dotado de rampas e outros elementos propiciadores da acessibilidade, conquanto positiva e satisfatória para muitos (embora também possa até ser compreendida como modalidade sutil de segregação, por não viabilizar a convivência entre iguais) , não se demonstrou suficiente e eficaz para a autora, que, de acordo com o acórdão regional, “ possui severa dificuldade de deambulação em razão de ser portadora de paralisia cerebral. ” Com efeito, as barreiras enfrentadas pela

pessoa com deficiência não são apenas físicas, mas também culturais e atitudinais, estas, aliás, não raras vezes, muito maiores. E, no caso da recorrente, não é aceitável que, de muletas ou mesmo de cadeira de rodas, tenha que percorrer, de ônibus ou metrô, cerca de quarenta quilômetros por dia nos trajetos de ida e volta para o local de trabalho oferecido pelo réu, distância essa reconhecida pela Corte de origem. Como dito, constitui dever do empregador a implementação de meios eficazes e razoáveis que propiciem não apenas a inserção, mas precipuamente, a manutenção do empregado com deficiência no emprego, de acordo com as particularidades de cada caso (conceito previsto nos artigos 2 e 27, 1, “i”, da Convenção de Nova Iorque e 2º, VI, da LBI). Na situação em análise, a autora apresentou alternativas que seriam razoáveis para o adequado retorno ao trabalho e que não acarretariam ônus excessivo ao empregador, quais sejam: sua transferência para uma das agências bancárias indicadas e localizadas próximas à sua residência; reativação do contrato de trabalho em regime de teletrabalho; ou a disponibilização de transporte especial para ida e vinda do trabalho. Tal atitude do empregador, ao realocar a empregada de maneira a facilitar o acesso ao trabalho, não representa favor, gesto piedoso ou caridade; muito ao contrário, revela cumprimento do compromisso de inclusão social que decorre do já citado artigo 170 da Constituição, o qual, nas palavras José Afonso da Silva, constitui um dos “ princípios políticos constitucionalmente conformadores ou princípios constitucionais fundamentais ” da ordem econômica e social, além de viabilizar o direito fundamental à igualdade de oportunidades das pessoas com deficiência, expressamente reconhecido pelo Estado brasileiro, em face da previsão contida no artigo 27, I, “a”, da Convenção mencionada. Decisão regional que merece reforma. Recurso de revista conhecido e provido. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO. PESSOA COM DEFICIÊNCIA. RECUSA DO EMPREGADOR À PROMOÇÃO DE ADAPTAÇÕES RAZOÁVEIS. A responsabilidade civil do empregador pela reparação decorrente de danos morais causados ao empregado pressupõe a existência de três requisitos, quais sejam: a conduta (culposa, em regra), o dano propriamente dito (violação aos atributos da personalidade) e o nexo causal entre esses dois elementos. O primeiro é a ação ou omissão de alguém que produz consequências às quais o sistema jurídico reconhece relevância. É certo que esse agir de modo consciente é ainda caracterizado por ser contrário ao Direito, daí falar-se que, em princípio, a responsabilidade exige a presença da conduta culposa do agente, o que significa ação inicialmente de forma ilícita e que se distancia dos padrões socialmente adequados, muito embora possa haver o dever de ressarcimento dos danos, mesmo nos casos de conduta lícita. O segundo elemento é o dano que, nas palavras de Sérgio Cavalieri Filho, consiste na “[...] subtração ou

diminuição de um bem jurídico, qualquer que seja a sua natureza, quer se trate de um bem patrimonial, quer se trate de um bem integrante da própria personalidade da vítima, como a sua honra, a imagem, a liberdade etc. Em suma, dano é lesão de um bem jurídico, tanto patrimonial como moral, vindo daí a conhecida divisão do dano em patrimonial e moral". Finalmente, o último elemento é o nexu causal, a consequência que se afirma existir e a causa que a provocou; é o encadeamento dos acontecimentos derivados da ação humana e os efeitos por ela gerados. Conforme amplamente dirimido no tópico anterior, a empresa, ao ignorar a sua responsabilidade e função social, que a impede de ser apenas fonte geradora de lucro, perdeu uma grande oportunidade de valorizar-se não apenas junto à autora, como também na comunidade interna e, sobretudo, junto à sociedade. Com efeito, ao se recusar a implementar condições de trabalho adequadas à empregada com sérias restrições de locomoção, decorrentes de uma paralisia cerebral, o Banco réu não exerceu seu direito potestativo de acordo com a finalidade social que deveria ser respeitada, cometendo verdadeiro abuso. Como se constata na hipótese, o dano sofrido corresponde ao desgaste e frustração da autora diante da incerteza e da ausência do trabalho. Além da privação do sustento e do exercício de atividade produtiva e remunerada. Tal situação de aflição psicológica é o sofrimento humano experimentado no presente caso. Evidenciado o dano, assim como a conduta culposa do empregador e o nexu causal entre ambos, deve ser reformado o acórdão regional que, a despeito de reconhecer a ocorrência da situação fática acima descrita, excluiu da condenação a reparação por danos morais. Outrossim, levando-se em conta a proporcionalidade, a razoabilidade e os comandos resultantes das normas jurídicas, os quais devem ser interpretados segundo critérios que ponderem equilíbrio entre meios e fins a elas vinculados, e, ainda, de acordo com um juízo de verossimilhança e ponderação, majoro o valor da indenização por danos morais arbitrados na origem para R\$ 100.000,00 (cem mil reais), com base na extensão do dano, observando-se, para tanto, que a autora se encontra afastada do trabalho, por culpa do réu, desde agosto de 2011; foi privada do convívio social; no ambiente de trabalho e da possibilidade de demonstrar o seu potencial, como profissional, e na necessidade de se imprimir caráter pedagógico à pena. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-1076-13.2012.5.02.0049, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 03/05/2019).

DECRETO Nº 6.949, DE 25 DE AGOSTO DE 2009.

Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso IV, da Constituição, e

Considerando que o Congresso Nacional aprovou, por meio do Decreto Legislativo no 186, de 9 de julho de 2008, conforme o procedimento do § 3º do art. 5º da Constituição, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007;

Considerando que o Governo brasileiro depositou o instrumento de ratificação dos referidos atos junto ao Secretário-Geral das Nações Unidas em 1º de agosto de 2008;

Considerando que os atos internacionais em apreço entraram em vigor para o Brasil, no plano jurídico externo, em 31 de agosto de 2008;

DECRETA:

Art. 1º A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, apensos por cópia ao presente Decreto, serão executados e cumpridos tão inteiramente como neles se contém.

Art. 2º São sujeitos à aprovação do Congresso Nacional quaisquer atos que possam resultar em revisão dos referidos diplomas internacionais ou que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional, nos termos do art. 49, inciso I, da Constituição.

Art. 3º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 25 de agosto de 2009; 188º da Independência e 121º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

Celso Luiz Nunes Amorim

Este texto não substitui o publicado no DOU de 26.8.2009

CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Preâmbulo

Os Estados Partes da presente Convenção,

a) Relembrando os princípios consagrados na Carta das Nações Unidas, que reconhecem a dignidade e o valor inerentes e os direitos iguais e inalienáveis de todos os membros da família humana como o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo,

b) Reconhecendo que as Nações Unidas, na Declaração Universal dos Direitos Humanos e nos Pactos Internacionais sobre Direitos Humanos, proclamaram e concordaram que toda pessoa faz jus a todos os direitos e liberdades ali estabelecidos, sem distinção de qualquer espécie,

c) Reafirmando a universalidade, a indivisibilidade, a interdependência e a inter-relação de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais, bem como a necessidade de garantir que todas as pessoas com deficiência os exerçam plenamente, sem discriminação,

d) Relembrando o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos, a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, a Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, a Convenção contra a Tortura e Outros Tratamentos ou Penas Cruéis, Desumanos ou Degradantes, a Convenção sobre os Direitos da Criança e a Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e Membros de suas Famílias,

e) Reconhecendo que a deficiência é um conceito em evolução e que a deficiência resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas,

f) Reconhecendo a importância dos princípios e das diretrizes de política, contidos no Programa de Ação Mundial para as Pessoas Deficientes e nas Normas sobre a Equiparação de Oportunidades para Pessoas com Deficiência, para influenciar a

promoção, a formulação e a avaliação de políticas, planos, programas e ações em níveis nacional, regional e internacional para possibilitar maior igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência,

g) Ressaltando a importância de trazer questões relativas à deficiência ao centro das preocupações da sociedade como parte integrante das estratégias relevantes de desenvolvimento sustentável,

h) Reconhecendo também que a discriminação contra qualquer pessoa, por motivo de deficiência, configura violação da dignidade e do valor inerentes ao ser humano,

i) Reconhecendo ainda a diversidade das pessoas com deficiência,

j) Reconhecendo a necessidade de promover e proteger os direitos humanos de todas as pessoas com deficiência, inclusive daquelas que requerem maior apoio,

k) Preocupados com o fato de que, não obstante esses diversos instrumentos e compromissos, as pessoas com deficiência continuam a enfrentar barreiras contra sua participação como membros iguais da sociedade e violações de seus direitos humanos em todas as partes do mundo,

l) Reconhecendo a importância da cooperação internacional para melhorar as condições de vida das pessoas com deficiência em todos os países, particularmente naqueles em desenvolvimento,

m) Reconhecendo as valiosas contribuições existentes e potenciais das pessoas com deficiência ao bem-estar comum e à diversidade de suas comunidades, e que a promoção do pleno exercício, pelas pessoas com deficiência, de seus direitos humanos e liberdades fundamentais e de sua plena participação na sociedade resultará no fortalecimento de seu senso de pertencimento à sociedade e no significativo avanço do desenvolvimento humano, social e econômico da sociedade, bem como na erradicação da pobreza,

n) Reconhecendo a importância, para as pessoas com deficiência, de sua autonomia e independência individuais, inclusive da liberdade para fazer as próprias escolhas,

o) Considerando que as pessoas com deficiência devem ter a oportunidade de

participar ativamente das decisões relativas a programas e políticas, inclusive aos que lhes dizem respeito diretamente,

p) Preocupados com as difíceis situações enfrentadas por pessoas com deficiência que estão sujeitas a formas múltiplas ou agravadas de discriminação por causa de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de outra natureza, origem nacional, étnica, nativa ou social, propriedade, nascimento, idade ou outra condição,

q) Reconhecendo que mulheres e meninas com deficiência estão freqüentemente expostas a maiores riscos, tanto no lar como fora dele, de sofrer violência, lesões ou abuso, descaso ou tratamento negligente, maus-tratos ou exploração,

r) Reconhecendo que as crianças com deficiência devem gozar plenamente de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais em igualdade de oportunidades com as outras crianças e lembrando as obrigações assumidas com esse fim pelos Estados Partes na Convenção sobre os Direitos da Criança,

s) Ressaltando a necessidade de incorporar a perspectiva de gênero aos esforços para promover o pleno exercício dos direitos humanos e liberdades fundamentais por parte das pessoas com deficiência,

t) Salientando o fato de que a maioria das pessoas com deficiência vive em condições de pobreza e, nesse sentido, reconhecendo a necessidade crítica de lidar com o impacto negativo da pobreza sobre pessoas com deficiência,

u) Tendo em mente que as condições de paz e segurança baseadas no pleno respeito aos propósitos e princípios consagrados na Carta das Nações Unidas e a observância dos instrumentos de direitos humanos são indispensáveis para a total proteção das pessoas com deficiência, particularmente durante conflitos armados e ocupação estrangeira,

v) Reconhecendo a importância da acessibilidade aos meios físico, social, econômico e cultural, à saúde, à educação e à informação e comunicação, para possibilitar às pessoas com deficiência o pleno gozo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais,

w) Conscientes de que a pessoa tem deveres para com outras pessoas e para com a comunidade a que pertence e que, portanto, tem a responsabilidade de esforçar-se para a promoção e a observância dos direitos reconhecidos na Carta Internacional dos

Direitos Humanos,

x) Convencidos de que a família é o núcleo natural e fundamental da sociedade e tem o direito de receber a proteção da sociedade e do Estado e de que as pessoas com deficiência e seus familiares devem receber a proteção e a assistência necessárias para tornar as famílias capazes de contribuir para o exercício pleno e equitativo dos direitos das pessoas com deficiência,

y) Convencidos de que uma convenção internacional geral e integral para promover e proteger os direitos e a dignidade das pessoas com deficiência prestará significativa contribuição para corrigir as profundas desvantagens sociais das pessoas com deficiência e para promover sua participação na vida econômica, social e cultural, em igualdade de oportunidades, tanto nos países em desenvolvimento como nos desenvolvidos,

Acordaram o seguinte:

Artigo 1

Propósito

O propósito da presente Convenção é promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente.

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.

Artigo 2

Definições

Para os propósitos da presente Convenção:

“Comunicação” abrange as línguas, a visualização de textos, o braille, a comunicação tátil, os caracteres ampliados, os dispositivos de multimídia acessível, assim como a linguagem simples, escrita e oral, os sistemas auditivos e os meios de voz digitalizada e os modos, meios e formatos aumentativos e alternativos de comunicação, inclusive

a tecnologia da informação e comunicação acessíveis;

“Língua” abrange as línguas faladas e de sinais e outras formas de comunicação não-falada;

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

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

“Desenho universal” significa a concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados, na maior medida possível, por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou projeto específico. O “desenho universal” não excluirá as ajudas técnicas para grupos específicos de pessoas com deficiência, quando necessárias.

Artigo 3

Princípios gerais

Os princípios da presente Convenção são:

- a) O respeito pela dignidade inerente, a autonomia individual, inclusive a liberdade de fazer as próprias escolhas, e a independência das pessoas;
- b) A não-discriminação;
- c) A plena e efetiva participação e inclusão na sociedade;
- d) O respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade;
- e) A igualdade de oportunidades;

f) A acessibilidade;

g) A igualdade entre o homem e a mulher;

h) O respeito pelo desenvolvimento das capacidades das crianças com deficiência e pelo direito das crianças com deficiência de preservar sua identidade.

Artigo 4

Obrigações gerais

1. Os Estados Partes se comprometem a assegurar e promover o pleno exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência, sem qualquer tipo de discriminação por causa de sua deficiência. Para tanto, os Estados Partes se comprometem a:

a) Adotar todas as medidas legislativas, administrativas e de qualquer outra natureza, necessárias para a realização dos direitos reconhecidos na presente Convenção;

b) Adotar todas as medidas necessárias, inclusive legislativas, para modificar ou revogar leis, regulamentos, costumes e práticas vigentes, que constituírem discriminação contra pessoas com deficiência;

c) Levar em conta, em todos os programas e políticas, a proteção e a promoção dos direitos humanos das pessoas com deficiência;

d) Abster-se de participar em qualquer ato ou prática incompatível com a presente Convenção e assegurar que as autoridades públicas e instituições atuem em conformidade com a presente Convenção;

e) Tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação baseada em deficiência, por parte de qualquer pessoa, organização ou empresa privada;

f) Realizar ou promover a pesquisa e o desenvolvimento de produtos, serviços, equipamentos e instalações com desenho universal, conforme definidos no Artigo 2 da presente Convenção, que exijam o mínimo possível de adaptação e cujo custo seja o mínimo possível, destinados a atender às necessidades específicas de pessoas com deficiência, a promover sua disponibilidade e seu uso e a promover o desenho

universal quando da elaboração de normas e diretrizes;

g) Realizar ou promover a pesquisa e o desenvolvimento, bem como a disponibilidade e o emprego de novas tecnologias, inclusive as tecnologias da informação e comunicação, ajudas técnicas para locomoção, dispositivos e tecnologias assistivas, adequados a pessoas com deficiência, dando prioridade a tecnologias de custo acessível;

h) Propiciar informação acessível para as pessoas com deficiência a respeito de ajudas técnicas para locomoção, dispositivos e tecnologias assistivas, incluindo novas tecnologias bem como outras formas de assistência, serviços de apoio e instalações;

i) Promover a capacitação em relação aos direitos reconhecidos pela presente Convenção dos profissionais e equipes que trabalham com pessoas com deficiência, de forma a melhorar a prestação de assistência e serviços garantidos por esses direitos.

2.Em relação aos direitos econômicos, sociais e culturais, cada Estado Parte se compromete a tomar medidas, tanto quanto permitirem os recursos disponíveis e, quando necessário, no âmbito da cooperação internacional, a fim de assegurar progressivamente o pleno exercício desses direitos, sem prejuízo das obrigações contidas na presente Convenção que forem imediatamente aplicáveis de acordo com o direito internacional.

3.Na elaboração e implementação de legislação e políticas para aplicar a presente Convenção e em outros processos de tomada de decisão relativos às pessoas com deficiência, os Estados Partes realizarão consultas estreitas e envolverão ativamente pessoas com deficiência, inclusive crianças com deficiência, por intermédio de suas organizações representativas.

4.Nenhum dispositivo da presente Convenção afetará quaisquer disposições mais propícias à realização dos direitos das pessoas com deficiência, as quais possam estar contidas na legislação do Estado Parte ou no direito internacional em vigor para esse Estado. Não haverá nenhuma restrição ou derrogação de qualquer dos direitos humanos e liberdades fundamentais reconhecidos ou vigentes em qualquer Estado Parte da presente Convenção, em conformidade com leis, convenções, regulamentos ou costumes, sob a alegação de que a presente Convenção não reconhece tais direitos e liberdades ou que os reconhece em menor grau.

5.As disposições da presente Convenção se aplicam, sem limitação ou exceção, a todas as unidades constitutivas dos Estados federativos.

Artigo 5

Igualdade e não-discriminação

1.Os Estados Partes reconhecem que todas as pessoas são iguais perante e sob a lei e que fazem jus, sem qualquer discriminação, a igual proteção e igual benefício da lei.

2.Os Estados Partes proibirão qualquer discriminação baseada na deficiência e garantirão às pessoas com deficiência igual e efetiva proteção legal contra a discriminação por qualquer motivo.

3.A fim de promover a igualdade e eliminar a discriminação, os Estados Partes adotarão todas as medidas apropriadas para garantir que a adaptação razoável seja oferecida.

4.Nos termos da presente Convenção, as medidas específicas que forem necessárias para acelerar ou alcançar a efetiva igualdade das pessoas com deficiência não serão consideradas discriminatórias.

Artigo 6

Mulheres com deficiência

1.Os Estados Partes reconhecem que as mulheres e meninas com deficiência estão sujeitas a múltiplas formas de discriminação e, portanto, tomarão medidas para assegurar às mulheres e meninas com deficiência o pleno e igual exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais.

2.Os Estados Partes tomarão todas as medidas apropriadas para assegurar o pleno desenvolvimento, o avanço e o empoderamento das mulheres, a fim de garantir-lhes o exercício e o gozo dos direitos humanos e liberdades fundamentais estabelecidos na presente Convenção.

Artigo 7

Crianças com deficiência

1.Os Estados Partes tomarão todas as medidas necessárias para assegurar às crianças com deficiência o pleno exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais, em igualdade de oportunidades com as demais crianças.

2.Em todas as ações relativas às crianças com deficiência, o superior interesse da criança receberá consideração primordial.

3.Os Estados Partes assegurarão que as crianças com deficiência tenham o direito de expressar livremente sua opinião sobre todos os assuntos que lhes disserem respeito, tenham a sua opinião devidamente valorizada de acordo com sua idade e maturidade, em igualdade de oportunidades com as demais crianças, e recebam atendimento adequado à sua deficiência e idade, para que possam exercer tal direito.

Artigo 8

Conscientização

1.Os Estados Partes se comprometem a adotar medidas imediatas, efetivas e apropriadas para:

a) Conscientizar toda a sociedade, inclusive as famílias, sobre as condições das pessoas com deficiência e fomentar o respeito pelos direitos e pela dignidade das pessoas com deficiência;

b) Combater estereótipos, preconceitos e práticas nocivas em relação a pessoas com deficiência, inclusive aqueles relacionados a sexo e idade, em todas as áreas da vida;

c) Promover a conscientização sobre as capacidades e contribuições das pessoas com deficiência.

2.As medidas para esse fim incluem:

a) Lançar e dar continuidade a efetivas campanhas de conscientização públicas, destinadas a:

i) Favorecer atitude receptiva em relação aos direitos das pessoas com deficiência;

- ii) Promover percepção positiva e maior consciência social em relação às pessoas com deficiência;
- iii) Promover o reconhecimento das habilidades, dos méritos e das capacidades das pessoas com deficiência e de sua contribuição ao local de trabalho e ao mercado laboral;
- b) Fomentar em todos os níveis do sistema educacional, incluindo neles todas as crianças desde tenra idade, uma atitude de respeito para com os direitos das pessoas com deficiência;
- c) Incentivar todos os órgãos da mídia a retratar as pessoas com deficiência de maneira compatível com o propósito da presente Convenção;
- d) Promover programas de formação sobre sensibilização a respeito das pessoas com deficiência e sobre os direitos das pessoas com deficiência.

Artigo 9

Acessibilidade

1.A fim de possibilitar às pessoas com deficiência viver de forma independente e participar plenamente de todos os aspectos da vida, os Estados Partes tomarão as medidas apropriadas para assegurar às pessoas com deficiência o acesso, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, ao meio físico, ao transporte, à informação e comunicação, inclusive aos sistemas e tecnologias da informação e comunicação, bem como a outros serviços e instalações abertos ao público ou de uso público, tanto na zona urbana como na rural. Essas medidas, que incluirão a identificação e a eliminação de obstáculos e barreiras à acessibilidade, serão aplicadas, entre outros, a:

- a) Edifícios, rodovias, meios de transporte e outras instalações internas e externas, inclusive escolas, residências, instalações médicas e local de trabalho;

- b) Informações, comunicações e outros serviços, inclusive serviços eletrônicos e serviços de emergência.

2.Os Estados Partes também tomarão medidas apropriadas para:

- a) Desenvolver, promulgar e monitorar a implementação de normas e diretrizes

mínimas para a acessibilidade das instalações e dos serviços abertos ao público ou de uso público;

b) Assegurar que as entidades privadas que oferecem instalações e serviços abertos ao público ou de uso público levem em consideração todos os aspectos relativos à acessibilidade para pessoas com deficiência;

c) Proporcionar, a todos os atores envolvidos, formação em relação às questões de acessibilidade com as quais as pessoas com deficiência se confrontam;

d) Dotar os edifícios e outras instalações abertas ao público ou de uso público de sinalização em braille e em formatos de fácil leitura e compreensão;

e) Oferecer formas de assistência humana ou animal e serviços de mediadores, incluindo guias, letores e intérpretes profissionais da língua de sinais, para facilitar o acesso aos edifícios e outras instalações abertas ao público ou de uso público;

f) Promover outras formas apropriadas de assistência e apoio a pessoas com deficiência, a fim de assegurar a essas pessoas o acesso a informações;

g) Promover o acesso de pessoas com deficiência a novos sistemas e tecnologias da informação e comunicação, inclusive à Internet;

h) Promover, desde a fase inicial, a concepção, o desenvolvimento, a produção e a disseminação de sistemas e tecnologias de informação e comunicação, a fim de que esses sistemas e tecnologias se tornem acessíveis a custo mínimo.

Artigo 10

Direito à vida

Os Estados Partes reafirmam que todo ser humano tem o inerente direito à vida e tomarão todas as medidas necessárias para assegurar o efetivo exercício desse direito pelas pessoas com deficiência, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

Artigo 11

Situações de risco e emergências humanitárias

Em conformidade com suas obrigações decorrentes do direito internacional, inclusive do direito humanitário internacional e do direito internacional dos direitos humanos, os Estados Partes tomarão todas as medidas necessárias para assegurar a proteção e a segurança das pessoas com deficiência que se encontrarem em situações de risco, inclusive situações de conflito armado, emergências humanitárias e ocorrência de desastres naturais.

Artigo 12

Reconhecimento igual perante a lei

1.Os Estados Partes reafirmam que as pessoas com deficiência têm o direito de ser reconhecidas em qualquer lugar como pessoas perante a lei.

2.Os Estados Partes reconhecerão que as pessoas com deficiência gozam de capacidade legal em igualdade de condições com as demais pessoas em todos os aspectos da vida.

3.Os Estados Partes tomarão medidas apropriadas para prover o acesso de pessoas com deficiência ao apoio que necessitarem no exercício de sua capacidade legal.

4.Os Estados Partes assegurarão que todas as medidas relativas ao exercício da capacidade legal incluam salvaguardas apropriadas e efetivas para prevenir abusos, em conformidade com o direito internacional dos direitos humanos. Essas salvaguardas assegurarão que as medidas relativas ao exercício da capacidade legal respeitem os direitos, a vontade e as preferências da pessoa, sejam isentas de conflito de interesses e de influência indevida, sejam proporcionais e apropriadas às circunstâncias da pessoa, se apliquem pelo período mais curto possível e sejam submetidas à revisão regular por uma autoridade ou órgão judiciário competente, independente e imparcial. As salvaguardas serão proporcionais ao grau em que tais medidas afetarem os direitos e interesses da pessoa.

5.Os Estados Partes, sujeitos ao disposto neste Artigo, tomarão todas as medidas apropriadas e efetivas para assegurar às pessoas com deficiência o igual direito de possuir ou herdar bens, de controlar as próprias finanças e de ter igual acesso a empréstimos bancários, hipotecas e outras formas de crédito financeiro, e assegurarão que as pessoas com deficiência não sejam arbitrariamente destituídas de seus bens.

Artigo 13

Acesso à justiça

1.Os Estados Partes assegurarão o efetivo acesso das pessoas com deficiência à justiça, em igualdade de condições com as demais pessoas, inclusive mediante a provisão de adaptações processuais adequadas à idade, a fim de facilitar o efetivo papel das pessoas com deficiência como participantes diretos ou indiretos, inclusive como testemunhas, em todos os procedimentos jurídicos, tais como investigações e outras etapas preliminares.

2.A fim de assegurar às pessoas com deficiência o efetivo acesso à justiça, os Estados Partes promoverão a capacitação apropriada daqueles que trabalham na área de administração da justiça, inclusive a polícia e os funcionários do sistema penitenciário.

Artigo 14

Liberdade e segurança da pessoa

1.Os Estados Partes assegurarão que as pessoas com deficiência, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas:

a) Gozem do direito à liberdade e à segurança da pessoa; e

b) Não sejam privadas ilegal ou arbitrariamente de sua liberdade e que toda privação de liberdade esteja em conformidade com a lei, e que a existência de deficiência não justifique a privação de liberdade.

2.Os Estados Partes assegurarão que, se pessoas com deficiência forem privadas de liberdade mediante algum processo, elas, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, façam jus a garantias de acordo com o direito internacional dos direitos humanos e sejam tratadas em conformidade com os objetivos e princípios da presente Convenção, inclusive mediante a provisão de adaptação razoável.

Artigo 15

Prevenção contra tortura ou tratamentos ou penas cruéis, desumanos ou degradantes

1.Nenhuma pessoa será submetida à tortura ou a tratamentos ou penas cruéis,

desumanos ou degradantes. Em especial, nenhuma pessoa deverá ser sujeita a experimentos médicos ou científicos sem seu livre consentimento.

2.Os Estados Partes tomarão todas as medidas efetivas de natureza legislativa, administrativa, judicial ou outra para evitar que pessoas com deficiência, do mesmo modo que as demais pessoas, sejam submetidas à tortura ou a tratamentos ou penas cruéis, desumanos ou degradantes.

Artigo 16

Prevenção contra a exploração, a violência e o abuso

1.Os Estados Partes tomarão todas as medidas apropriadas de natureza legislativa, administrativa, social, educacional e outras para proteger as pessoas com deficiência, tanto dentro como fora do lar, contra todas as formas de exploração, violência e abuso, incluindo aspectos relacionados a gênero.

2.Os Estados Partes também tomarão todas as medidas apropriadas para prevenir todas as formas de exploração, violência e abuso, assegurando, entre outras coisas, formas apropriadas de atendimento e apoio que levem em conta o gênero e a idade das pessoas com deficiência e de seus familiares e atendentes, inclusive mediante a provisão de informação e educação sobre a maneira de evitar, reconhecer e denunciar casos de exploração, violência e abuso. Os Estados Partes assegurarão que os serviços de proteção levem em conta a idade, o gênero e a deficiência das pessoas.

3.A fim de prevenir a ocorrência de quaisquer formas de exploração, violência e abuso, os Estados Partes assegurarão que todos os programas e instalações destinados a atender pessoas com deficiência sejam efetivamente monitorados por autoridades independentes.

4.Os Estados Partes tomarão todas as medidas apropriadas para promover a recuperação física, cognitiva e psicológica, inclusive mediante a provisão de serviços de proteção, a reabilitação e a reinserção social de pessoas com deficiência que forem vítimas de qualquer forma de exploração, violência ou abuso. Tais recuperação e reinserção ocorrerão em ambientes que promovam a saúde, o bem-estar, o auto-respeito, a dignidade e a autonomia da pessoa e levem em consideração as necessidades de gênero e idade.

5.Os Estados Partes adotarão leis e políticas efetivas, inclusive legislação e políticas

voltadas para mulheres e crianças, a fim de assegurar que os casos de exploração, violência e abuso contra pessoas com deficiência sejam identificados, investigados e, caso necessário, julgados.

Artigo 17

Proteção da integridade da pessoa

Toda pessoa com deficiência tem o direito a que sua integridade física e mental seja respeitada, em igualdade de condições com as demais pessoas.

Artigo 18

Liberdade de movimentação e nacionalidade

1. Os Estados Partes reconhecerão os direitos das pessoas com deficiência à liberdade de movimentação, à liberdade de escolher sua residência e à nacionalidade, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, inclusive assegurando que as pessoas com deficiência:

- a) Tenham o direito de adquirir nacionalidade e mudar de nacionalidade e não sejam privadas arbitrariamente de sua nacionalidade em razão de sua deficiência.
- b) Não sejam privadas, por causa de sua deficiência, da competência de obter, possuir e utilizar documento comprovante de sua nacionalidade ou outro documento de identidade, ou de recorrer a processos relevantes, tais como procedimentos relativos à imigração, que forem necessários para facilitar o exercício de seu direito à liberdade de movimentação.
- c) Tenham liberdade de sair de qualquer país, inclusive do seu; e
- d) Não sejam privadas, arbitrariamente ou por causa de sua deficiência, do direito de entrar no próprio país.

2. As crianças com deficiência serão registradas imediatamente após o nascimento e terão, desde o nascimento, o direito a um nome, o direito de adquirir nacionalidade e, tanto quanto possível, o direito de conhecer seus pais e de ser cuidadas por eles.

Artigo 19

Vida independente e inclusão na comunidade

Os Estados Partes desta Convenção reconhecem o igual direito de todas as pessoas com deficiência de viver na comunidade, com a mesma liberdade de escolha que as demais pessoas, e tomarão medidas efetivas e apropriadas para facilitar às pessoas com deficiência o pleno gozo desse direito e sua plena inclusão e participação na comunidade, inclusive assegurando que:

- a) As pessoas com deficiência possam escolher seu local de residência e onde e com quem morar, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, e que não sejam obrigadas a viver em determinado tipo de moradia;
- b) As pessoas com deficiência tenham acesso a uma variedade de serviços de apoio em domicílio ou em instituições residenciais ou a outros serviços comunitários de apoio, inclusive os serviços de atendentes pessoais que forem necessários como apoio para que as pessoas com deficiência vivam e sejam incluídas na comunidade e para evitar que fiquem isoladas ou segregadas da comunidade;
- c) Os serviços e instalações da comunidade para a população em geral estejam disponíveis às pessoas com deficiência, em igualdade de oportunidades, e atendam às suas necessidades.

Artigo 20

Mobilidade pessoal

Os Estados Partes tomarão medidas efetivas para assegurar às pessoas com deficiência sua mobilidade pessoal com a máxima independência possível:

- a) Facilitando a mobilidade pessoal das pessoas com deficiência, na forma e no momento em que elas quiserem, e a custo acessível;
- b) Facilitando às pessoas com deficiência o acesso a tecnologias assistivas, dispositivos e ajudas técnicas de qualidade, e formas de assistência humana ou animal e de mediadores, inclusive tornando-os disponíveis a custo acessível;
- c) Propiciando às pessoas com deficiência e ao pessoal especializado uma capacitação

em técnicas de mobilidade;

d) Incentivando entidades que produzem ajudas técnicas de mobilidade, dispositivos e tecnologias assistivas a levarem em conta todos os aspectos relativos à mobilidade de pessoas com deficiência.

Artigo 21

Liberdade de expressão e de opinião e acesso à informação

Os Estados Partes tomarão todas as medidas apropriadas para assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer seu direito à liberdade de expressão e opinião, inclusive à liberdade de buscar, receber e compartilhar informações e idéias, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas e por intermédio de todas as formas de comunicação de sua escolha, conforme o disposto no Artigo 2 da presente Convenção, entre as quais:

- a) Fornecer, prontamente e sem custo adicional, às pessoas com deficiência, todas as informações destinadas ao público em geral, em formatos acessíveis e tecnologias apropriadas aos diferentes tipos de deficiência;
- b) Aceitar e facilitar, em trâmites oficiais, o uso de línguas de sinais, braille, comunicação aumentativa e alternativa, e de todos os demais meios, modos e formatos acessíveis de comunicação, à escolha das pessoas com deficiência;
- c) Urgir as entidades privadas que oferecem serviços ao público em geral, inclusive por meio da Internet, a fornecer informações e serviços em formatos acessíveis, que possam ser usados por pessoas com deficiência;
- d) Incentivar a mídia, inclusive os provedores de informação pela Internet, a tornar seus serviços acessíveis a pessoas com deficiência;
- e) Reconhecer e promover o uso de línguas de sinais.

Artigo 22

Respeito à privacidade

1. Nenhuma pessoa com deficiência, qualquer que seja seu local de residência ou tipo de moradia, estará sujeita a interferência arbitrária ou ilegal em sua privacidade, família,

lar, correspondência ou outros tipos de comunicação, nem a ataques ilícitos à sua honra e reputação. As pessoas com deficiência têm o direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques.

2.Os Estados Partes protegerão a privacidade dos dados pessoais e dados relativos à saúde e à reabilitação de pessoas com deficiência, em igualdade de condições com as demais pessoas.

Artigo 23

Respeito pelo lar e pela família

1.Os Estados Partes tomarão medidas efetivas e apropriadas para eliminar a discriminação contra pessoas com deficiência, em todos os aspectos relativos a casamento, família, paternidade e relacionamentos, em igualdade de condições com as demais pessoas, de modo a assegurar que:

- a) Seja reconhecido o direito das pessoas com deficiência, em idade de contrair matrimônio, de casar-se e estabelecer família, com base no livre e pleno consentimento dos pretendentes;
- b) Sejam reconhecidos os direitos das pessoas com deficiência de decidir livre e responsabilmente sobre o número de filhos e o espaçamento entre esses filhos e de ter acesso a informações adequadas à idade e a educação em matéria de reprodução e de planejamento familiar, bem como os meios necessários para exercer esses direitos.
- c) As pessoas com deficiência, inclusive crianças, conservem sua fertilidade, em igualdade de condições com as demais pessoas.

2.Os Estados Partes assegurarão os direitos e responsabilidades das pessoas com deficiência, relativos à guarda, custódia, curatela e adoção de crianças ou instituições semelhantes, caso esses conceitos constem na legislação nacional. Em todos os casos, prevalecerá o superior interesse da criança. Os Estados Partes prestarão a devida assistência às pessoas com deficiência para que essas pessoas possam exercer suas responsabilidades na criação dos filhos.

3.Os Estados Partes assegurarão que as crianças com deficiência terão iguais direitos em relação à vida familiar. Para a realização desses direitos e para evitar ocultação,

abandono, negligência e segregação de crianças com deficiência, os Estados Partes fornecerão prontamente informações abrangentes sobre serviços e apoios a crianças com deficiência e suas famílias.

4.Os Estados Partes assegurarão que uma criança não será separada de seus pais contra a vontade destes, exceto quando autoridades competentes, sujeitas a controle jurisdicional, determinarem, em conformidade com as leis e procedimentos aplicáveis, que a separação é necessária, no superior interesse da criança. Em nenhum caso, uma criança será separada dos pais sob alegação de deficiência da criança ou de um ou ambos os pais.

5.Os Estados Partes, no caso em que a família imediata de uma criança com deficiência não tenha condições de cuidar da criança, farão todo esforço para que cuidados alternativos sejam oferecidos por outros parentes e, se isso não for possível, dentro de ambiente familiar, na comunidade.

Artigo 24 Educação

1.Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência à educação. Para efetivar esse direito sem discriminação e com base na igualdade de oportunidades, os Estados Partes assegurarão sistema educacional inclusivo em todos os níveis, bem como o aprendizado ao longo de toda a vida, com os seguintes objetivos:

- a) O pleno desenvolvimento do potencial humano e do senso de dignidade e auto-estima, além do fortalecimento do respeito pelos direitos humanos, pelas liberdades fundamentais e pela diversidade humana;
- b) O máximo desenvolvimento possível da personalidade e dos talentos e da criatividade das pessoas com deficiência, assim como de suas habilidades físicas e intelectuais;
- c) A participação efetiva das pessoas com deficiência em uma sociedade livre.

2.Para a realização desse direito, os Estados Partes assegurarão que:

- a) As pessoas com deficiência não sejam excluídas do sistema educacional geral sob alegação de deficiência e que as crianças com deficiência não sejam excluídas do ensino

primário gratuito e compulsório ou do ensino secundário, sob alegação de deficiência;

b) As pessoas com deficiência possam ter acesso ao ensino primário inclusivo, de qualidade e gratuito, e ao ensino secundário, em igualdade de condições com as demais pessoas na comunidade em que vivem;

c) Adaptações razoáveis de acordo com as necessidades individuais sejam providenciadas;

d) As pessoas com deficiência recebam o apoio necessário, no âmbito do sistema educacional geral, com vistas a facilitar sua efetiva educação;

e) Medidas de apoio individualizadas e efetivas sejam adotadas em ambientes que maximizem o desenvolvimento acadêmico e social, de acordo com a meta de inclusão plena.

3. Os Estados Partes assegurarão às pessoas com deficiência a possibilidade de adquirir as competências práticas e sociais necessárias de modo a facilitar às pessoas com deficiência sua plena e igual participação no sistema de ensino e na vida em comunidade. Para tanto, os Estados Partes tomarão medidas apropriadas, incluindo:

a) Facilitação do aprendizado do braille, escrita alternativa, modos, meios e formatos de comunicação aumentativa e alternativa, e habilidades de orientação e mobilidade, além de facilitação do apoio e aconselhamento de pares;

b) Facilitação do aprendizado da língua de sinais e promoção da identidade lingüística da comunidade surda;

c) Garantia de que a educação de pessoas, em particular crianças cegas, surdocegas e surdas, seja ministrada nas línguas e nos modos e meios de comunicação mais adequados ao indivíduo e em ambientes que favoreçam ao máximo seu desenvolvimento acadêmico e social.

4. A fim de contribuir para o exercício desse direito, os Estados Partes tomarão medidas apropriadas para empregar professores, inclusive professores com deficiência, habilitados para o ensino da língua de sinais e/ou do braille, e para capacitar profissionais e equipes atuantes em todos os níveis de ensino. Essa capacitação incorporará a

conscientização da deficiência e a utilização de modos, meios e formatos apropriados de comunicação aumentativa e alternativa, e técnicas e materiais pedagógicos, como apoios para pessoas com deficiência.

5. Os Estados Partes assegurarão que as pessoas com deficiência possam ter acesso ao ensino superior em geral, treinamento profissional de acordo com sua vocação, educação para adultos e formação continuada, sem discriminação e em igualdade de condições. Para tanto, os Estados Partes assegurarão a provisão de adaptações razoáveis para pessoas com deficiência.

Artigo 25

Saúde

Os Estados Partes reconhecem que as pessoas com deficiência têm o direito de gozar do estado de saúde mais elevado possível, sem discriminação baseada na deficiência. Os Estados Partes tomarão todas as medidas apropriadas para assegurar às pessoas com deficiência o acesso a serviços de saúde, incluindo os serviços de reabilitação, que levarão em conta as especificidades de gênero. Em especial, os Estados Partes:

- a) Oferecerão às pessoas com deficiência programas e atenção à saúde gratuitos ou a custos acessíveis da mesma variedade, qualidade e padrão que são oferecidos às demais pessoas, inclusive na área de saúde sexual e reprodutiva e de programas de saúde pública destinados à população em geral;
- b) Propiciarão serviços de saúde que as pessoas com deficiência necessitam especificamente por causa de sua deficiência, inclusive diagnóstico e intervenção precoces, bem como serviços projetados para reduzir ao máximo e prevenir deficiências adicionais, inclusive entre crianças e idosos;
- c) Propiciarão esses serviços de saúde às pessoas com deficiência, o mais próximo possível de suas comunidades, inclusive na zona rural;
- d) Exigirão dos profissionais de saúde que dispensem às pessoas com deficiência a mesma qualidade de serviços dispensada às demais pessoas e, principalmente, que obtenham o consentimento livre e esclarecido das pessoas com deficiência concernentes. Para esse fim, os Estados Partes realizarão atividades de formação e definirão regras éticas

para os setores de saúde público e privado, de modo a conscientizar os profissionais de saúde acerca dos direitos humanos, da dignidade, autonomia e das necessidades das pessoas com deficiência;

e) Proibirão a discriminação contra pessoas com deficiência na provisão de seguro de saúde e seguro de vida, caso tais seguros sejam permitidos pela legislação nacional, os quais deverão ser providos de maneira razoável e justa;

f) Prevenirão que se negue, de maneira discriminatória, os serviços de saúde ou de atenção à saúde ou a administração de alimentos sólidos ou líquidos por motivo de deficiência.

Artigo 26

Habilitação e reabilitação

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

a) Comecem no estágio mais precoce possível e sejam baseados em avaliação multidisciplinar das necessidades e pontos fortes de cada pessoa;

b) Apóiem a participação e a inclusão na comunidade e em todos os aspectos da vida social, sejam oferecidos voluntariamente e estejam disponíveis às pessoas com deficiência o mais próximo possível de suas comunidades, inclusive na zona rural.

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

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

Artigo 27

Trabalho e emprego

1. Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes salvaguardarão e promoverão a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de, entre outros:

a) Proibir a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho;

b) Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho;

c) Assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos trabalhistas e sindicais, em condições de igualdade com as demais pessoas;

d) Possibilitar às pessoas com deficiência o acesso efetivo a programas de orientação técnica e profissional e a serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado;

e) Promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como assistência na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno ao emprego;

f) Promover oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorisso, desenvolvimento de cooperativas e estabelecimento de negócio próprio;

g) Empregar pessoas com deficiência no setor público;

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

i) Assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho;

j) Promover a aquisição de experiência de trabalho por pessoas com deficiência no mercado aberto de trabalho;

k) Promover reabilitação profissional, manutenção do emprego e programas de retorno ao trabalho para pessoas com deficiência.

2.Os Estados Partes assegurarão que as pessoas com deficiência não serão mantidas em escravidão ou servidão e que serão protegidas, em igualdade de condições com as demais pessoas, contra o trabalho forçado ou compulsório.

Artigo 28

Padrão de vida e proteção social adequados

1.Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência a um padrão adequado de vida para si e para suas famílias, inclusive alimentação, vestuário e moradia adequados, bem como à melhoria contínua de suas condições de vida, e tomarão as providências necessárias para salvaguardar e promover a realização desse direito sem discriminação baseada na deficiência.

2.Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência à proteção social e ao exercício desse direito sem discriminação baseada na deficiência, e tomarão as medidas apropriadas para salvaguardar e promover a realização desse direito, tais como:

a) Assegurar igual acesso de pessoas com deficiência a serviços de saneamento básico e assegurar o acesso aos serviços, dispositivos e outros atendimentos apropriados para as necessidades relacionadas com a deficiência;

b) Assegurar o acesso de pessoas com deficiência, particularmente mulheres, crianças e idosos com deficiência, a programas de proteção social e de redução da pobreza;

- c) Assegurar o acesso de pessoas com deficiência e suas famílias em situação de pobreza à assistência do Estado em relação a seus gastos ocasionados pela deficiência, inclusive treinamento adequado, aconselhamento, ajuda financeira e cuidados de repouso;
- d) Assegurar o acesso de pessoas com deficiência a programas habitacionais públicos;
- e) Assegurar igual acesso de pessoas com deficiência a programas e benefícios de aposentadoria.

Artigo 29

Participação na vida política e pública

Os Estados Partes garantirão às pessoas com deficiência direitos políticos e oportunidade de exercê-los em condições de igualdade com as demais pessoas, e deverão:

- a) Assegurar que as pessoas com deficiência possam participar efetiva e plenamente na vida política e pública, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, diretamente ou por meio de representantes livremente escolhidos, incluindo o direito e a oportunidade de votarem e serem votadas, mediante, entre outros:
 - i) Garantia de que os procedimentos, instalações e materiais e equipamentos para votação serão apropriados, acessíveis e de fácil compreensão e uso;
 - ii) Proteção do direito das pessoas com deficiência ao voto secreto em eleições e plebiscitos, sem intimidação, e a candidatar-se nas eleições, efetivamente ocupar cargos eletivos e desempenhar quaisquer funções públicas em todos os níveis de governo, usando novas tecnologias assistivas, quando apropriado;
 - iii) Garantia da livre expressão de vontade das pessoas com deficiência como eleitores e, para tanto, sempre que necessário e a seu pedido, permissão para que elas sejam auxiliadas na votação por uma pessoa de sua escolha;
- b) Promover ativamente um ambiente em que as pessoas com deficiência possam participar efetiva e plenamente na condução das questões públicas, sem discriminação e em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, e encorajar sua participação nas questões públicas, mediante:

- i) Participação em organizações não-governamentais relacionadas com a vida pública e política do país, bem como em atividades e administração de partidos políticos;
- ii) Formação de organizações para representar pessoas com deficiência em níveis internacional, regional, nacional e local, bem como a filiação de pessoas com deficiência a tais organizações.

Artigo 30

Participação na vida cultural e em recreação, lazer e esporte

1.Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência de participar na vida cultural, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, e tomarão todas as medidas apropriadas para que as pessoas com deficiência possam:

- a) Ter acesso a bens culturais em formatos acessíveis;
- b) Ter acesso a programas de televisão, cinema, teatro e outras atividades culturais, em formatos acessíveis; e
- c) Ter acesso a locais que ofereçam serviços ou eventos culturais, tais como teatros, museus, cinemas, bibliotecas e serviços turísticos, bem como, tanto quanto possível, ter acesso a monumentos e locais de importância cultural nacional.

2.Os Estados Partes tomarão medidas apropriadas para que as pessoas com deficiência tenham a oportunidade de desenvolver e utilizar seu potencial criativo, artístico e intelectual, não somente em benefício próprio, mas também para o enriquecimento da sociedade.

3.Os Estados Partes deverão tomar todas as providências, em conformidade com o direito internacional, para assegurar que a legislação de proteção dos direitos de propriedade intelectual não constitua barreira excessiva ou discriminatória ao acesso de pessoas com deficiência a bens culturais.

4.As pessoas com deficiência farão jus, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a que sua identidade cultural e lingüística específica seja reconhecida e apoiada, incluindo as línguas de sinais e a cultura surda.

5. Para que as pessoas com deficiência participem, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de atividades recreativas, esportivas e de lazer, os Estados Partes tomarão medidas apropriadas para:

- a) Incentivar e promover a maior participação possível das pessoas com deficiência nas atividades esportivas comuns em todos os níveis;
- b) Assegurar que as pessoas com deficiência tenham a oportunidade de organizar, desenvolver e participar em atividades esportivas e recreativas específicas às deficiências e, para tanto, incentivar a provisão de instrução, treinamento e recursos adequados, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas;
- c) Assegurar que as pessoas com deficiência tenham acesso a locais de eventos esportivos, recreativos e turísticos;
- d) Assegurar que as crianças com deficiência possam, em igualdade de condições com as demais crianças, participar de jogos e atividades recreativas, esportivas e de lazer, inclusive no sistema escolar;
- e) Assegurar que as pessoas com deficiência tenham acesso aos serviços prestados por pessoas ou entidades envolvidas na organização de atividades recreativas, turísticas, esportivas e de lazer.

Artigo 31

Estatísticas e coleta de dados

1. Os Estados Partes coletarão dados apropriados, inclusive estatísticos e de pesquisas, para que possam formular e implementar políticas destinadas a por em prática a presente Convenção. O processo de coleta e manutenção de tais dados deverá:

- a) Observar as salvaguardas estabelecidas por lei, inclusive pelas leis relativas à proteção de dados, a fim de assegurar a confidencialidade e o respeito pela privacidade das pessoas com deficiência;
- b) Observar as normas internacionalmente aceitas para proteger os direitos humanos, as liberdades fundamentais e os princípios éticos na coleta de dados e utilização de

estatísticas.

2.As informações coletadas de acordo com o disposto neste Artigo serão desagregadas, de maneira apropriada, e utilizadas para avaliar o cumprimento, por parte dos Estados Partes, de suas obrigações na presente Convenção e para identificar e enfrentar as barreiras com as quais as pessoas com deficiência se deparam no exercício de seus direitos.

3.Os Estados Partes assumirão responsabilidade pela disseminação das referidas estatísticas e assegurarão que elas sejam acessíveis às pessoas com deficiência e a outros.

Artigo 32

Cooperação internacional

1.Os Estados Partes reconhecem a importância da cooperação internacional e de sua promoção, em apoio aos esforços nacionais para a consecução do propósito e dos objetivos da presente Convenção e, sob este aspecto, adotarão medidas apropriadas e efetivas entre os Estados e, de maneira adequada, em parceria com organizações internacionais e regionais relevantes e com a sociedade civil e, em particular, com organizações de pessoas com deficiência. Estas medidas poderão incluir, entre outras:

- a) Assegurar que a cooperação internacional, incluindo os programas internacionais de desenvolvimento, sejam inclusivos e acessíveis para pessoas com deficiência;
- b) Facilitar e apoiar a capacitação, inclusive por meio do intercâmbio e compartilhamento de informações, experiências, programas de treinamento e melhores práticas;
- c) Facilitar a cooperação em pesquisa e o acesso a conhecimentos científicos e técnicos;
- d) Propiciar, de maneira apropriada, assistência técnica e financeira, inclusive mediante facilitação do acesso a tecnologias assistivas e acessíveis e seu compartilhamento, bem como por meio de transferência de tecnologias.

2.O disposto neste Artigo se aplica sem prejuízo das obrigações que cabem a cada Estado Parte em decorrência da presente Convenção.

Artigo 33

Implementação e monitoramento nacionais

1.Os Estados Partes, de acordo com seu sistema organizacional, designarão um ou mais de um ponto focal no âmbito do Governo para assuntos relacionados com a implementação da presente Convenção e darão a devida consideração ao estabelecimento ou designação de um mecanismo de coordenação no âmbito do Governo, a fim de facilitar ações correlatas nos diferentes setores e níveis.

2.Os Estados Partes, em conformidade com seus sistemas jurídico e administrativo, manterão, fortalecerão, designarão ou estabelecerão estrutura, incluindo um ou mais de um mecanismo independente, de maneira apropriada, para promover, proteger e monitorar a implementação da presente Convenção. Ao designar ou estabelecer tal mecanismo, os Estados Partes levarão em conta os princípios relativos ao status e funcionamento das instituições nacionais de proteção e promoção dos direitos humanos.

3.A sociedade civil e, particularmente, as pessoas com deficiência e suas organizações representativas serão envolvidas e participarão plenamente no processo de monitoramento.

Artigo 34

Comitê sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência

1.Um Comitê sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (doravante denominado "Comitê") será estabelecido, para desempenhar as funções aqui definidas.

2.O Comitê será constituído, quando da entrada em vigor da presente Convenção, de 12 peritos. Quando a presente Convenção alcançar 60 ratificações ou adesões, o Comitê será acrescido em seis membros, perfazendo o total de 18 membros.

3.Os membros do Comitê atuarão a título pessoal e apresentarão elevada postura moral, competência e experiência reconhecidas no campo abrangido pela presente Convenção. Ao designar seus candidatos, os Estados Partes são instados a dar a devida consideração ao disposto no Artigo 4.3 da presente Convenção.

4.Os membros do Comitê serão eleitos pelos Estados Partes, observando-se uma

distribuição geográfica eqüitativa, representação de diferentes formas de civilização e dos principais sistemas jurídicos, representação equilibrada de gênero e participação de peritos com deficiência.

5.Os membros do Comitê serão eleitos por votação secreta em sessões da Conferência dos Estados Partes, a partir de uma lista de pessoas designadas pelos Estados Partes entre seus nacionais. Nessas sessões, cujo quorum será de dois terços dos Estados Partes, os candidatos eleitos para o Comitê serão aqueles que obtiverem o maior número de votos e a maioria absoluta dos votos dos representantes dos Estados Partes presentes e votantes.

6.A primeira eleição será realizada, o mais tardar, até seis meses após a data de entrada em vigor da presente Convenção. Pelo menos quatro meses antes de cada eleição, o Secretário-Geral das Nações Unidas dirigirá carta aos Estados Partes, convidando-os a submeter os nomes de seus candidatos no prazo de dois meses. O Secretário-Geral, subsequente, preparará lista em ordem alfabética de todos os candidatos apresentados, indicando que foram designados pelos Estados Partes, e submeterá essa lista aos Estados Partes da presente Convenção.

7.Os membros do Comitê serão eleitos para mandato de quatro anos, podendo ser candidatos à reeleição uma única vez. Contudo, o mandato de seis dos membros eleitos na primeira eleição expirará ao fim de dois anos; imediatamente após a primeira eleição, os nomes desses seis membros serão selecionados por sorteio pelo presidente da sessão a que se refere o parágrafo 5 deste Artigo.

8.A eleição dos seis membros adicionais do Comitê será realizada por ocasião das eleições regulares, de acordo com as disposições pertinentes deste Artigo.

9.Em caso de morte, demissão ou declaração de um membro de que, por algum motivo, não poderá continuar a exercer suas funções, o Estado Parte que o tiver indicado designará um outro perito que tenha as qualificações e satisfaça aos requisitos estabelecidos pelos dispositivos pertinentes deste Artigo, para concluir o mandato em questão.

10.O Comitê estabelecerá suas próprias normas de procedimento.

11.O Secretário-Geral das Nações Unidas proverá o pessoal e as instalações necessários

para o efetivo desempenho das funções do Comitê segundo a presente Convenção e convocará sua primeira reunião.

12.Com a aprovação da Assembléia Geral, os membros do Comitê estabelecido sob a presente Convenção receberão emolumentos dos recursos das Nações Unidas, sob termos e condições que a Assembléia possa decidir, tendo em vista a importância das responsabilidades do Comitê.

13.Os membros do Comitê terão direito aos privilégios, facilidades e imunidades dos peritos em missões das Nações Unidas, em conformidade com as disposições pertinentes da Convenção sobre Privilégios e Imunidades das Nações Unidas.

Artigo 35

Relatórios dos Estados Partes

1.Cada Estado Parte, por intermédio do Secretário-Geral das Nações Unidas, submeterá relatório abrangente sobre as medidas adotadas em cumprimento de suas obrigações estabelecidas pela presente Convenção e sobre o progresso alcançado nesse aspecto, dentro do período de dois anos após a entrada em vigor da presente Convenção para o Estado Parte concernente.

2.Depois disso, os Estados Partes submeterão relatórios subseqüentes, ao menos a cada quatro anos, ou quando o Comitê o solicitar.

3.O Comitê determinará as diretrizes aplicáveis ao teor dos relatórios.

4.Um Estado Parte que tiver submetido ao Comitê um relatório inicial abrangente não precisará, em relatórios subseqüentes, repetir informações já apresentadas. Ao elaborar os relatórios ao Comitê, os Estados Partes são instados a fazê-lo de maneira franca e transparente e a levar em consideração o disposto no Artigo 4.3 da presente Convenção.

5.Os relatórios poderão apontar os fatores e as dificuldades que tiverem afetado o cumprimento das obrigações decorrentes da presente Convenção.

Artigo 36

Consideração dos relatórios

1. Os relatórios serão considerados pelo Comitê, que fará as sugestões e recomendações gerais que julgar pertinentes e as transmitirá aos respectivos Estados Partes. O Estado Parte poderá responder ao Comitê com as informações que julgar pertinentes. O Comitê poderá pedir informações adicionais aos Estados Partes, referentes à implementação da presente Convenção.

2. Se um Estado Parte atrasar consideravelmente a entrega de seu relatório, o Comitê poderá notificar esse Estado de que examinará a aplicação da presente Convenção com base em informações confiáveis de que disponha, a menos que o relatório devido seja apresentado pelo Estado dentro do período de três meses após a notificação. O Comitê convidará o Estado Parte interessado a participar desse exame. Se o Estado Parte responder entregando seu relatório, aplicar-se-á o disposto no parágrafo 1 do presente artigo.

3. O Secretário-Geral das Nações Unidas colocará os relatórios à disposição de todos os Estados Partes.

4. Os Estados Partes tornarão seus relatórios amplamente disponíveis ao público em seus países e facilitarão o acesso à possibilidade de sugestões e de recomendações gerais a respeito desses relatórios.

5. O Comitê transmitirá às agências, fundos e programas especializados das Nações Unidas e a outras organizações competentes, da maneira que julgar apropriada, os relatórios dos Estados Partes que contenham demandas ou indicações de necessidade de consultoria ou de assistência técnica, acompanhados de eventuais observações e sugestões do Comitê em relação às referidas demandas ou indicações, a fim de que possam ser consideradas.

Artigo 37

Cooperação entre os Estados Partes e o Comitê

1. Cada Estado Parte cooperará com o Comitê e auxiliará seus membros no desempenho de seu mandato.

2. Em suas relações com os Estados Partes, o Comitê dará a devida consideração aos meios e modos de aprimorar a capacidade de cada Estado Parte para a implementação da presente Convenção, inclusive mediante cooperação internacional.

Artigo 38

Relações do Comitê com outros órgãos

A fim de promover a efetiva implementação da presente Convenção e de incentivar a cooperação internacional na esfera abrangida pela presente Convenção:

a) As agências especializadas e outros órgãos das Nações Unidas terão o direito de se fazer representar quando da consideração da implementação de disposições da presente Convenção que disserem respeito aos seus respectivos mandatos. O Comitê poderá convidar as agências especializadas e outros órgãos competentes, segundo julgar apropriado, a oferecer consultoria de peritos sobre a implementação da Convenção em áreas pertinentes a seus respectivos mandatos. O Comitê poderá convidar agências especializadas e outros órgãos das Nações Unidas a apresentar relatórios sobre a implementação da Convenção em áreas pertinentes às suas respectivas atividades;

b) No desempenho de seu mandato, o Comitê consultará, de maneira apropriada, outros órgãos pertinentes instituídos ao amparo de tratados internacionais de direitos humanos, a fim de assegurar a consistência de suas respectivas diretrizes para a elaboração de relatórios, sugestões e recomendações gerais e de evitar duplicação e superposição no desempenho de suas funções.

Artigo 39

Relatório do Comitê

A cada dois anos, o Comitê submeterá à Assembléia Geral e ao Conselho Econômico e Social um relatório de suas atividades e poderá fazer sugestões e recomendações gerais baseadas no exame dos relatórios e nas informações recebidas dos Estados Partes. Estas sugestões e recomendações gerais serão incluídas no relatório do Comitê, acompanhadas, se houver, de comentários dos Estados Partes.

Artigo 40

Conferência dos Estados Partes

1.Os Estados Partes reunir-se-ão regularmente em Conferência dos Estados Partes a fim de considerar matérias relativas à implementação da presente Convenção.

2.O Secretário-Geral das Nações Unidas convocará, dentro do período de seis meses após a entrada em vigor da presente Convenção, a Conferência dos Estados Partes. As reuniões subseqüentes serão convocadas pelo Secretário-Geral das Nações Unidas a cada dois anos ou conforme a decisão da Conferência dos Estados Partes.

Artigo 41

Depositário

O Secretário-Geral das Nações Unidas será o depositário da presente Convenção.

Artigo 42

Assinatura

A presente Convenção será aberta à assinatura de todos os Estados e organizações de integração regional na sede das Nações Unidas em Nova York, a partir de 30 de março de 2007.

Artigo 43

Consentimento em comprometer-se

A presente Convenção será submetida à ratificação pelos Estados signatários e à confirmação formal por organizações de integração regional signatárias. Ela estará aberta à adesão de qualquer Estado ou organização de integração regional que não a houver assinado.

Artigo 44

Organizações de integração regional

1."Organização de integração regional" será entendida como organização constituída por Estados soberanos de determinada região, à qual seus Estados membros tenham delegado competência sobre matéria abrangida pela presente Convenção. Essas

organizações declararão, em seus documentos de confirmação formal ou adesão, o alcance de sua competência em relação à matéria abrangida pela presente Convenção. Subseqüentemente, as organizações informarão ao depositário qualquer alteração substancial no âmbito de sua competência.

2.As referências a “Estados Partes” na presente Convenção serão aplicáveis a essas organizações, nos limites da competência destas.

3.Para os fins do parágrafo 1 do Artigo 45 e dos parágrafos 2 e 3 do Artigo 47, nenhum instrumento depositado por organização de integração regional será computado.

4.As organizações de integração regional, em matérias de sua competência, poderão exercer o direito de voto na Conferência dos Estados Partes, tendo direito ao mesmo número de votos quanto for o número de seus Estados membros que forem Partes da presente Convenção. Essas organizações não exercerão seu direito de voto, se qualquer de seus Estados membros exercer seu direito de voto, e vice-versa.

Artigo 45

Entrada em vigor

1.A presente Convenção entrará em vigor no trigésimo dia após o depósito do vigésimo instrumento de ratificação ou adesão.

2.Para cada Estado ou organização de integração regional que ratificar ou formalmente confirmar a presente Convenção ou a ela aderir após o depósito do referido vigésimo instrumento, a Convenção entrará em vigor no trigésimo dia a partir da data em que esse Estado ou organização tenha depositado seu instrumento de ratificação, confirmação formal ou adesão.

Artigo 46

Reservas

1.Não serão permitidas reservas incompatíveis com o objeto e o propósito da presente Convenção.

2.As reservas poderão ser retiradas a qualquer momento.

Artigo 47

Emendas

1. Qualquer Estado Parte poderá propor emendas à presente Convenção e submetê-las ao Secretário-Geral das Nações Unidas. O Secretário-Geral comunicará aos Estados Partes quaisquer emendas propostas, solicitando-lhes que o notifiquem se são favoráveis a uma Conferência dos Estados Partes para considerar as propostas e tomar decisão a respeito delas. Se, até quatro meses após a data da referida comunicação, pelo menos um terço dos Estados Partes se manifestar favorável a essa Conferência, o Secretário-Geral das Nações Unidas convocará a Conferência, sob os auspícios das Nações Unidas. Qualquer emenda adotada por maioria de dois terços dos Estados Partes presentes e votantes será submetida pelo Secretário-Geral à aprovação da Assembléia Geral das Nações Unidas e, posteriormente, à aceitação de todos os Estados Partes.

2. Qualquer emenda adotada e aprovada conforme o disposto no parágrafo 1 do presente artigo entrará em vigor no trigésimo dia após a data na qual o número de instrumentos de aceitação tenha atingido dois terços do número de Estados Partes na data de adoção da emenda. Posteriormente, a emenda entrará em vigor para todo Estado Parte no trigésimo dia após o depósito por esse Estado do seu instrumento de aceitação. A emenda será vinculante somente para os Estados Partes que a tiverem aceitado.

3. Se a Conferência dos Estados Partes assim o decidir por consenso, qualquer emenda adotada e aprovada em conformidade com o disposto no parágrafo 1 deste Artigo, relacionada exclusivamente com os artigos 34, 38, 39 e 40, entrará em vigor para todos os Estados Partes no trigésimo dia a partir da data em que o número de instrumentos de aceitação depositados tiver atingido dois terços do número de Estados Partes na data de adoção da emenda.

Artigo 48

Denúncia

Qualquer Estado Parte poderá denunciar a presente Convenção mediante notificação por escrito ao Secretário-Geral das Nações Unidas. A denúncia tornar-se-á efetiva um ano após a data de recebimento da notificação pelo Secretário-Geral.

Artigo 49

Formatos acessíveis

O texto da presente Convenção será colocado à disposição em formatos acessíveis.

Artigo 50

Textos autênticos

Os textos em árabe, chinês, espanhol, francês, inglês e russo da presente Convenção serão igualmente autênticos.

EM FÉ DO QUE os plenipotenciários abaixo assinados, devidamente autorizados para tanto por seus respectivos Governos, firmaram a presente Convenção.

PROTOCOLO FACULTATIVO À CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Os Estados Partes do presente Protocolo acordaram o seguinte:

Artigo 1

1. Qualquer Estado Parte do presente Protocolo ("Estado Parte") reconhece a competência do Comitê sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência ("Comitê") para receber e considerar comunicações submetidas por pessoas ou grupos de pessoas, ou em nome deles, sujeitos à sua jurisdição, alegando serem vítimas de violação das disposições da Convenção pelo referido Estado Parte.

2. O Comitê não receberá comunicação referente a qualquer Estado Parte que não seja signatário do presente Protocolo.

Artigo 2

O Comitê considerará inadmissível a comunicação quando:

a) A comunicação for anônima;

- b) A comunicação constituir abuso do direito de submeter tais comunicações ou for incompatível com as disposições da Convenção;
- c) A mesma matéria já tenha sido examinada pelo Comitê ou tenha sido ou estiver sendo examinada sob outro procedimento de investigação ou resolução internacional;
- d) Não tenham sido esgotados todos os recursos internos disponíveis, salvo no caso em que a tramitação desses recursos se prolongue injustificadamente, ou seja improvável que se obtenha com eles solução efetiva;
- e) A comunicação estiver precariamente fundamentada ou não for suficientemente substanciada; ou
- f) Os fatos que motivaram a comunicação tenham ocorrido antes da entrada em vigor do presente Protocolo para o Estado Parte em apreço, salvo se os fatos continuaram ocorrendo após aquela data.

Artigo 3

Sujeito ao disposto no Artigo 2 do presente Protocolo, o Comitê levará confidencialmente ao conhecimento do Estado Parte concernente qualquer comunicação submetida ao Comitê. Dentro do período de seis meses, o Estado concernente submeterá ao Comitê explicações ou declarações por escrito, esclarecendo a matéria e a eventual solução adotada pelo referido Estado.

Artigo 4

1. A qualquer momento após receber uma comunicação e antes de decidir o mérito dessa comunicação, o Comitê poderá transmitir ao Estado Parte concernente, para sua urgente consideração, um pedido para que o Estado Parte tome as medidas de natureza cautelar que forem necessárias para evitar possíveis danos irreparáveis à vítima ou às vítimas da violação alegada.

2. O exercício pelo Comitê de suas faculdades discricionárias em virtude do parágrafo 1 do presente Artigo não implicará prejuízo algum sobre a admissibilidade ou sobre o mérito da comunicação.

Artigo 5

O Comitê realizará sessões fechadas para examinar comunicações a ele submetidas em conformidade com o presente Protocolo. Depois de examinar uma comunicação, o Comitê enviará suas sugestões e recomendações, se houver, ao Estado Parte concernente e ao requerente.

Artigo 6

1. Se receber informação confiável indicando que um Estado Parte está cometendo violação grave ou sistemática de direitos estabelecidos na Convenção, o Comitê convidará o referido Estado Parte a colaborar com a verificação da informação e, para tanto, a submeter suas observações a respeito da informação em pauta.

2. Levando em conta quaisquer observações que tenham sido submetidas pelo Estado Parte concernente, bem como quaisquer outras informações confiáveis em poder do Comitê, este poderá designar um ou mais de seus membros para realizar investigação e apresentar, em caráter de urgência, relatório ao Comitê. Caso se justifique e o Estado Parte o consinta, a investigação poderá incluir uma visita ao território desse Estado.

3. Após examinar os resultados da investigação, o Comitê os comunicará ao Estado Parte concernente, acompanhados de eventuais comentários e recomendações.

4. Dentro do período de seis meses após o recebimento dos resultados, comentários e recomendações transmitidos pelo Comitê, o Estado Parte concernente submeterá suas observações ao Comitê.

5. A referida investigação será realizada confidencialmente e a cooperação do Estado Parte será solicitada em todas as fases do processo.

Artigo 7

1. O Comitê poderá convidar o Estado Parte concernente a incluir em seu relatório, submetido em conformidade com o disposto no Artigo 35 da Convenção, pormenores a respeito das medidas tomadas em consequência da investigação realizada em conformidade com o Artigo 6 do presente Protocolo.

2. Caso necessário, o Comitê poderá, encerrado o período de seis meses a que se refere o parágrafo 4 do Artigo 6, convidar o Estado Parte concernente a informar o Comitê a respeito das medidas tomadas em consequência da referida investigação.

Artigo 8

Qualquer Estado Parte poderá, quando da assinatura ou ratificação do presente Protocolo ou de sua adesão a ele, declarar que não reconhece a competência do Comitê, a que se referem os Artigos 6 e 7.

Artigo 9

O Secretário-Geral das Nações Unidas será o depositário do presente Protocolo.

Artigo 10

O presente Protocolo será aberto à assinatura dos Estados e organizações de integração regional signatários da Convenção, na sede das Nações Unidas em Nova York, a partir de 30 de março de 2007.

Artigo 11

O presente Protocolo estará sujeito à ratificação pelos Estados signatários do presente Protocolo que tiverem ratificado a Convenção ou aderido a ela. Ele estará sujeito à confirmação formal por organizações de integração regional signatárias do presente Protocolo que tiverem formalmente confirmado a Convenção ou a ela aderido. O Protocolo ficará aberto à adesão de qualquer Estado ou organização de integração regional que tiver ratificado ou formalmente confirmado a Convenção ou a ela aderido e que não tiver assinado o Protocolo.

Artigo 12

1. "Organização de integração regional" será entendida como organização constituída por Estados soberanos de determinada região, à qual seus Estados membros tenham delegado competência sobre matéria abrangida pela Convenção e pelo presente Protocolo. Essas organizações declararão, em seus documentos de confirmação formal ou adesão, o alcance de sua competência em relação à matéria abrangida pela

Convenção e pelo presente Protocolo. Subseqüentemente, as organizações informarão ao depositário qualquer alteração substancial no alcance de sua competência.

2.As referências a “Estados Partes” no presente Protocolo serão aplicáveis a essas organizações, nos limites da competência de tais organizações.

3.Para os fins do parágrafo 1 do Artigo 13 e do parágrafo 2 do Artigo 15, nenhum instrumento depositado por organização de integração regional será computado.

4.As organizações de integração regional, em matérias de sua competência, poderão exercer o direito de voto na Conferência dos Estados Partes, tendo direito ao mesmo número de votos que seus Estados membros que forem Partes do presente Protocolo. Essas organizações não exercerão seu direito de voto se qualquer de seus Estados membros exercer seu direito de voto, e vice-versa.

Artigo 13

1.Sujeito à entrada em vigor da Convenção, o presente Protocolo entrará em vigor no trigésimo dia após o depósito do décimo instrumento de ratificação ou adesão.

2.Para cada Estado ou organização de integração regional que ratificar ou formalmente confirmar o presente Protocolo ou a ele aderir depois do depósito do décimo instrumento dessa natureza, o Protocolo entrará em vigor no trigésimo dia a partir da data em que esse Estado ou organização tenha depositado seu instrumento de ratificação, confirmação formal ou adesão.

Artigo 14

1.Não serão permitidas reservas incompatíveis com o objeto e o propósito do presente Protocolo.

2.As reservas poderão ser retiradas a qualquer momento.

Artigo 15

1.Qualquer Estado Parte poderá propor emendas ao presente Protocolo e submetê-las ao Secretário-Geral das Nações Unidas. O Secretário-Geral comunicará aos Estados Partes

quaisquer emendas propostas, solicitando-lhes que o notifiquem se são favoráveis a uma Conferência dos Estados Partes para considerar as propostas e tomar decisão a respeito delas. Se, até quatro meses após a data da referida comunicação, pelo menos um terço dos Estados Partes se manifestar favorável a essa Conferência, o Secretário-Geral das Nações Unidas convocará a Conferência, sob os auspícios das Nações Unidas. Qualquer emenda adotada por maioria de dois terços dos Estados Partes presentes e votantes será submetida pelo Secretário-Geral à aprovação da Assembléia Geral das Nações Unidas e, posteriormente, à aceitação de todos os Estados Partes.

2. Qualquer emenda adotada e aprovada conforme o disposto no parágrafo 1 do presente artigo entrará em vigor no trigésimo dia após a data na qual o número de instrumentos de aceitação tenha atingido dois terços do número de Estados Partes na data de adoção da emenda. Posteriormente, a emenda entrará em vigor para todo Estado Parte no trigésimo dia após o depósito por esse Estado do seu instrumento de aceitação. A emenda será vinculante somente para os Estados Partes que a tiverem aceitado.

Artigo 16

Qualquer Estado Parte poderá denunciar o presente Protocolo mediante notificação por escrito ao Secretário-Geral das Nações Unidas. A denúncia tornar-se-á efetiva um ano após a data de recebimento da notificação pelo Secretário-Geral.

Artigo 17

O texto do presente Protocolo será colocado à disposição em formatos acessíveis.

Artigo 18

Os textos em árabe, chinês, espanhol, francês, inglês e russo e do presente Protocolo serão igualmente autênticos.

EM FÉ DO QUE os plenipotenciários abaixo assinados, devidamente autorizados para tanto por seus respectivos governos, firmaram o presente Protocolo.

LEI Nº 7.853, DE 24 DE OUTUBRO DE 1989.

Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

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

§ 1º Na aplicação e interpretação desta Lei, serão considerados os valores básicos da igualdade de tratamento e oportunidade, da justiça social, do respeito à dignidade da pessoa humana, do bem-estar, e outros, indicados na Constituição ou justificados pelos princípios gerais de direito.

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

Art. 2º Ao Poder Público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico.

Parágrafo único. Para o fim estabelecido no caput deste artigo, os órgãos e entidades da administração direta e indireta devem dispensar, no âmbito de sua competência e finalidade, aos assuntos objetos esta Lei, tratamento prioritário e adequado, tendente a viabilizar, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:

I - na área da educação:

a) a inclusão, no sistema educacional, da Educação Especial como modalidade educativa que abranja a educação precoce, a pré-escolar, as de 1º e 2º graus, a supletiva, a habilitação e reabilitação profissionais, com currículos, etapas e exigências de diplomação próprios;

b) a inserção, no referido sistema educacional, das escolas especiais, privadas e públicas;

c) a oferta, obrigatória e gratuita, da Educação Especial em estabelecimento público de ensino;

d) o oferecimento obrigatório de programas de Educação Especial a nível pré-escolar, em unidades hospitalares e congêneres nas quais estejam internados, por prazo igual ou superior a 1 (um) ano, educandos portadores de deficiência;

e) o acesso de alunos portadores de deficiência aos benefícios conferidos aos demais educandos, inclusive material escolar, merenda escolar e bolsas de estudo;

f) a matrícula compulsória em cursos regulares de estabelecimentos públicos e particulares de pessoas portadoras de deficiência capazes de se integrarem no sistema regular de ensino;

II - na área da saúde:

a) a promoção de ações preventivas, como as referentes ao planejamento familiar, ao aconselhamento genético, ao acompanhamento da gravidez, do parto e do puerpério, à nutrição da mulher e da criança, à identificação e ao controle da gestante e do feto de alto risco, à imunização, às doenças do metabolismo e seu diagnóstico e ao encaminhamento precoce de outras doenças causadoras de deficiência;

b) o desenvolvimento de programas especiais de prevenção de acidente do trabalho e de trânsito, e de tratamento adequado a suas vítimas;

c) a criação de uma rede de serviços especializados em reabilitação e habilitação;

d) a garantia de acesso das pessoas portadoras de deficiência aos estabelecimentos de

saúde públicos e privados, e de seu adequado tratamento neles, sob normas técnicas e padrões de conduta apropriados;

e) a garantia de atendimento domiciliar de saúde ao deficiente grave não internado;

f) o desenvolvimento de programas de saúde voltados para as pessoas portadoras de deficiência, desenvolvidos com a participação da sociedade e que lhes ensejem a integração social;

III - na área da formação profissional e do trabalho:

a) o apoio governamental à formação profissional, e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional;

b) o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns;

c) a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores públicos e privado, de pessoas portadoras de deficiência;

d) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regulamente a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência;

IV - na área de recursos humanos:

a) a formação de professores de nível médio para a Educação Especial, de técnicos de nível médio especializados na habilitação e reabilitação, e de instrutores para formação profissional;

b) a formação e qualificação de recursos humanos que, nas diversas áreas de conhecimento, inclusive de nível superior, atendam à demanda e às necessidades reais das pessoas portadoras de deficiências;

c) o incentivo à pesquisa e ao desenvolvimento tecnológico em todas as áreas do

conhecimento relacionadas com a pessoa portadora de deficiência;

V - na área das edificações:

a) a adoção e a efetiva execução de normas que garantam a funcionalidade das edificações e vias públicas, que evitem ou removam os óbices às pessoas portadoras de deficiência, permitam o acesso destas a edifícios, a logradouros e a meios de transporte.

Art. 3º As medidas judiciais destinadas à proteção de interesses coletivos, difusos, individuais homogêneos e individuais indisponíveis da pessoa com deficiência poderão ser propostas pelo Ministério Público, pela Defensoria Pública, pela União, pelos Estados, pelos Municípios, pelo Distrito Federal, por associação constituída há mais de 1 (um) ano, nos termos da lei civil, por autarquia, por empresa pública e por fundação ou sociedade de economia mista que inclua, entre suas finalidades institucionais, a proteção dos interesses e a promoção de direitos da pessoa com deficiência. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)

§ 1º Para instruir a inicial, o interessado poderá requerer às autoridades competentes as certidões e informações que julgar necessárias.

§ 2º As certidões e informações a que se refere o parágrafo anterior deverão ser fornecidas dentro de 15 (quinze) dias da entrega, sob recibo, dos respectivos requerimentos, e só poderão ser utilizadas para a instrução da ação civil.

§ 3º Somente nos casos em que o interesse público, devidamente justificado, impuser sigilo, poderá ser negada certidão ou informação.

§ 4º Ocorrendo a hipótese do parágrafo anterior, a ação poderá ser proposta desacompanhada das certidões ou informações negadas, cabendo ao juiz, após apreciar os motivos do indeferimento, e, salvo quando se tratar de razão de segurança nacional, requisitar umas e outras; feita a requisição, o processo correrá em segredo de justiça, que cessará com o trânsito em julgado da sentença.

§ 5º Fica facultado aos demais legitimados ativos habilitarem-se como litisconsortes nas ações propostas por qualquer deles.

§ 6º Em caso de desistência ou abandono da ação, qualquer dos co-legitimados pode assumir a titularidade ativa.

Art. 4º A sentença terá eficácia de coisa julgada oponível erga omnes, exceto no caso de haver sido a ação julgada improcedente por deficiência de prova, hipótese em que qualquer legitimado poderá intentar outra ação com idêntico fundamento, valendo-se de nova prova.

§ 1º A sentença que concluir pela carência ou pela improcedência da ação fica sujeita ao duplo grau de jurisdição, não produzindo efeito senão depois de confirmada pelo tribunal.

§ 2º Das sentenças e decisões proferidas contra o autor da ação e suscetíveis de recurso, poderá recorrer qualquer legitimado ativo, inclusive o Ministério Público.

Art. 5º O Ministério Público intervirá obrigatoriamente nas ações públicas, coletivas ou individuais, em que se discutam interesses relacionados à deficiência das pessoas.

Art. 6º O Ministério Público poderá instaurar, sob sua presidência, inquérito civil, ou requisitar, de qualquer pessoa física ou jurídica, pública ou particular, certidões, informações, exame ou perícias, no prazo que assinalar, não inferior a 10 (dez) dias úteis.

§ 1º Esgotadas as diligências, caso se convença o órgão do Ministério Público da inexistência de elementos para a propositura de ação civil, promoverá fundamentadamente o arquivamento do inquérito civil, ou das peças informativas. Neste caso, deverá remeter a reexame os autos ou as respectivas peças, em 3 (três) dias, ao Conselho Superior do Ministério Público, que os examinará, deliberando a respeito, conforme dispuser seu Regimento.

§ 2º Se a promoção do arquivamento for reformada, o Conselho Superior do Ministério Público designará desde logo outro órgão do Ministério Público para o ajuizamento da ação.

Art. 7º Aplicam-se à ação civil pública prevista nesta Lei, no que couber, os dispositivos da Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985.

Art. 8º Constitui crime punível com reclusão de 2 (dois) a 5 (cinco) anos e multa: (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)

I - recusar, cobrar valores adicionais, suspender, procrastinar, cancelar ou fazer cessar inscrição de aluno em estabelecimento de ensino de qualquer curso ou grau, público ou privado, em razão de sua deficiência; (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)

II - obstar inscrição em concurso público ou acesso de alguém a qualquer cargo ou emprego público, em razão de sua deficiência; (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)

III - negar ou obstar emprego, trabalho ou promoção à pessoa em razão de sua deficiência; (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)(Vigência)

IV - recusar, retardar ou dificultar internação ou deixar de prestar assistência médico-hospitalar e ambulatorial à pessoa com deficiência; (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)

V - deixar de cumprir, retardar ou frustrar execução de ordem judicial expedida na ação civil a que alude esta Lei;(Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)(Vigência)

VI - recusar, retardar ou omitir dados técnicos indispensáveis à propositura da ação civil pública objeto desta Lei, quando requisitados. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)

§ 1º Se o crime for praticado contra pessoa com deficiência menor de 18 (dezoito) anos, a pena é agravada em 1/3 (um terço). (Incluído pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)

§ 2º A pena pela adoção deliberada de critérios subjetivos para indeferimento de inscrição, de aprovação e de cumprimento de estágio probatório em concursos públicos não exclui a responsabilidade patrimonial pessoal do administrador público pelos danos causados. (Incluído pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)

§ 3º Incorre nas mesmas penas quem impede ou dificulta o ingresso de pessoa com deficiência em planos privados de assistência à saúde, inclusive com cobrança de

valores diferenciados.(Incluído pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)

§ 4º Se o crime for praticado em atendimento de urgência e emergência, a pena é agravada em 1/3 (um terço).(Incluído pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)

Art. 9º A Administração Pública Federal conferirá aos assuntos relativos às pessoas portadoras de deficiência tratamento prioritário e apropriado, para que lhes seja efetivamente ensejado o pleno exercício de seus direitos individuais e sociais, bem como sua completa integração social.

§ 1º Os assuntos a que alude este artigo serão objeto de ação, coordenada e integrada, dos órgãos da Administração Pública Federal, e incluir-se-ão em Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, na qual estejam compreendidos planos, programas e projetos sujeitos a prazos e objetivos determinados.

§ 2º Ter-se-ão como integrantes da Administração Pública Federal, para os fins desta Lei, além dos órgãos públicos, das autarquias, das empresas públicas e sociedades de economia mista, as respectivas subsidiárias e as fundações públicas.

Art. 10. A coordenação superior dos assuntos, ações governamentais e medidas referentes a pessoas portadoras de deficiência caberá à Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República. (Redação dada pela Lei nº 11.958, de 2009)

Parágrafo único. Ao órgão a que se refere este artigo caberá formular a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, seus planos, programas e projetos e cumprir as instruções superiores que lhes digam respeito, com a cooperação dos demais órgãos públicos. (Redação dada pela Lei nº 8.028, de 1990)

Art. 12. Compete à Corde:

I - coordenar as ações governamentais e medidas que se refiram às pessoas portadoras de deficiência;

II - elaborar os planos, programas e projetos subsumidos na Política Nacional para a Integração de Pessoa Portadora de Deficiência, bem como propor as providências necessárias a sua completa implantação e seu adequado desenvolvimento, inclusive as pertinentes a recursos e as de caráter legislativo;

III - acompanhar e orientar a execução, pela Administração Pública Federal, dos planos, programas e projetos mencionados no inciso anterior;

IV - manifestar-se sobre a adequação à Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência dos projetos federais a ela conexos, antes da liberação dos recursos respectivos;

V - manter, com os Estados, Municípios, Territórios, o Distrito Federal, e o Ministério Público, estreito relacionamento, objetivando a concorrência de ações destinadas à integração social das pessoas portadoras de deficiência;

VI - provocar a iniciativa do Ministério Público, ministrando-lhe informações sobre fatos que constituam objeto da ação civil de que esta Lei, e indicando-lhe os elementos de convicção;

VII - emitir opinião sobre os acordos, contratos ou convênios firmados pelos demais órgãos da Administração Pública Federal, no âmbito da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência;

VIII - promover e incentivar a divulgação e o debate das questões concernentes à pessoa portadora de deficiência, visando à conscientização da sociedade.

Parágrafo único. Na elaboração dos planos, programas e projetos a seu cargo, deverá a Corde recolher, sempre que possível, a opinião das pessoas e entidades interessadas, bem como considerar a necessidade de efetivo apoio aos entes particulares voltados para a integração social das pessoas portadoras de deficiência.

Art. 14. (Vetado).

Art. 15. Para atendimento e fiel cumprimento do que dispõe esta Lei, será reestruturada a Secretaria de Educação Especial do Ministério da Educação, e serão instituídos, no Ministério do Trabalho, no Ministério da Saúde e no Ministério da Previdência e Assistência Social, órgão encarregados da coordenação setorial dos assuntos concernentes às pessoas portadoras de deficiência.

Art. 16. O Poder Executivo adotará, nos 60 (sessenta) dias posteriores à vigência desta

Lei, as providências necessárias à reestruturação e ao regular funcionamento da Corde, como aquelas decorrentes do artigo anterior.

Art. 17. Serão incluídas no censo demográfico de 1990, e nos subseqüentes, questões concernentes à problemática da pessoa portadora de deficiência, objetivando o conhecimento atualizado do número de pessoas portadoras de deficiência no País.

Parágrafo único. Os censos demográficos realizados a partir de 2019 incluirão as especificidades inerentes ao transtorno do espectro autista, em consonância com o § 2º do art. 1º da Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012. (Incluído pela Lei nº 13.861, de 2019)

Art. 18. Os órgãos federais desenvolverão, no prazo de 12 (doze) meses contado da publicação desta Lei, as ações necessárias à efetiva implantação das medidas indicadas no art. 2º desta Lei.

Art. 19. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 20. Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, 24 de outubro de 1989; 168º da Independência e 101º da República.

JOSÉ SARNEY
João Batista de Abreu

LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015.

Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

LIVRO I

PARTE GERAL

TÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

Parágrafo único. Esta Lei tem como base a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, ratificados pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008 , em conformidade com o procedimento previsto no § 3º do art. 5º da Constituição da República Federativa do Brasil , em vigor para o Brasil, no plano jurídico externo, desde 31 de agosto de 2008, e promulgados pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009 , data de início de sua vigência no plano interno.

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

§ 1º A avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará: (Vigência) (Vide Decreto nº 11.063, de 2022)

I - os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo;

II - os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais;

III - a limitação no desempenho de atividades; e

IV - a restrição de participação.

§ 2º O Poder Executivo criará instrumentos para avaliação da deficiência. (Vide Lei nº 13.846, de 2019) (Vide Lei nº 14.126, de 2021)

Art. 2º-A. É instituído o cordão de fita com desenhos de girassóis como símbolo nacional de identificação de pessoas com deficiências ocultas. (Incluído pela Lei nº 14.624, de 2023)

§ 1º O uso do símbolo de que trata o caput deste artigo é opcional, e sua ausência não prejudica o exercício de direitos e garantias previstos em lei. (Incluído pela Lei nº 14.624, de 2023)

§ 2º A utilização do símbolo de que trata o caput deste artigo não dispensa a apresentação de documento comprobatório da deficiência, caso seja solicitado pelo atendente ou pela autoridade competente. (Incluído pela Lei nº 14.624, de 2023)

Art. 3º Para fins de aplicação desta Lei, consideram-se:

I - acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida;

II - desenho universal: concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou de projeto específico, incluindo os recursos de tecnologia assistiva;

III - tecnologia assistiva ou ajuda técnica: produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou

com mobilidade reduzida, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social;

IV - barreiras: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros, classificadas em:

a) barreiras urbanísticas: as existentes nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo;

b) barreiras arquitetônicas: as existentes nos edifícios públicos e privados;

c) barreiras nos transportes: as existentes nos sistemas e meios de transportes;

d) barreiras nas comunicações e na informação: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação;

e) barreiras atitudinais: atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas;

f) barreiras tecnológicas: as que dificultam ou impedem o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias;

V - comunicação: forma de interação dos cidadãos que abrange, entre outras opções, as línguas, inclusive a Língua Brasileira de Sinais (Libras), a visualização de textos, o Braille, o sistema de sinalização ou de comunicação tátil, os caracteres ampliados, os dispositivos multimídia, assim como a linguagem simples, escrita e oral, os sistemas auditivos e os meios de voz digitalizados e os modos, meios e formatos aumentativos e alternativos de comunicação, incluindo as tecnologias da informação e das comunicações;

VI - adaptações razoáveis: adaptações, modificações e ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional e indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que a pessoa com deficiência possa gozar ou exercer, em

igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos e liberdades fundamentais;

VII - elemento de urbanização: quaisquer componentes de obras de urbanização, tais como os referentes a pavimentação, saneamento, encanamento para esgotos, distribuição de energia elétrica e de gás, iluminação pública, serviços de comunicação, abastecimento e distribuição de água, paisagismo e os que materializam as indicações do planejamento urbanístico;

VIII - mobiliário urbano: conjunto de objetos existentes nas vias e nos espaços públicos, superpostos ou adicionados aos elementos de urbanização ou de edificação, de forma que sua modificação ou seu traslado não provoque alterações substanciais nesses elementos, tais como semáforos, postes de sinalização e similares, terminais e pontos de acesso coletivo às telecomunicações, fontes de água, lixeiras, toldos, marquises, bancos, quiosques e quaisquer outros de natureza análoga;

IX - pessoa com mobilidade reduzida: aquela que tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentação, permanente ou temporária, gerando redução efetiva da mobilidade, da flexibilidade, da coordenação motora ou da percepção, incluindo idoso, gestante, lactante, pessoa com criança de colo e obeso;

X - residências inclusivas: unidades de oferta do Serviço de Acolhimento do Sistema Único de Assistência Social (Suas) localizadas em áreas residenciais da comunidade, com estruturas adequadas, que possam contar com apoio psicossocial para o atendimento das necessidades da pessoa acolhida, destinadas a jovens e adultos com deficiência, em situação de dependência, que não dispõem de condições de autossustentabilidade e com vínculos familiares fragilizados ou rompidos;

XI - moradia para a vida independente da pessoa com deficiência: moradia com estruturas adequadas capazes de proporcionar serviços de apoio coletivos e individualizados que respeitem e ampliem o grau de autonomia de jovens e adultos com deficiência;

XII - atendente pessoal: pessoa, membro ou não da família, que, com ou sem remuneração, assiste ou presta cuidados básicos e essenciais à pessoa com deficiência no exercício de suas atividades diárias, excluídas as técnicas ou os procedimentos identificados com profissões legalmente estabelecidas;

XIII - profissional de apoio escolar: pessoa que exerce atividades de alimentação, higiene

e locomoção do estudante com deficiência e atua em todas as atividades escolares nas quais se fizer necessária, em todos os níveis e modalidades de ensino, em instituições públicas e privadas, excluídas as técnicas ou os procedimentos identificados com profissões legalmente estabelecidas;

XIV - acompanhante: aquele que acompanha a pessoa com deficiência, podendo ou não desempenhar as funções de atendente pessoal.

CAPÍTULO II DA IGUALDADE E DA NÃO DISCRIMINAÇÃO

Art. 4º Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação.

§ 1º Considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas.

§ 2º A pessoa com deficiência não está obrigada à fruição de benefícios decorrentes de ação afirmativa.

Art. 5º A pessoa com deficiência será protegida de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, tortura, crueldade, opressão e tratamento desumano ou degradante.

Parágrafo único. Para os fins da proteção mencionada no caput deste artigo, são considerados especialmente vulneráveis a criança, o adolescente, a mulher e o idoso, com deficiência.

Art. 6º A deficiência não afeta a plena capacidade civil da pessoa, inclusive para:

I - casar-se e constituir união estável;

II - exercer direitos sexuais e reprodutivos;

III - exercer o direito de decidir sobre o número de filhos e de ter acesso a informações adequadas sobre reprodução e planejamento familiar;

IV - conservar sua fertilidade, sendo vedada a esterilização compulsória;

V - exercer o direito à família e à convivência familiar e comunitária; e

VI - exercer o direito à guarda, à tutela, à curatela e à adoção, como adotante ou adotando, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

Art. 7º É dever de todos comunicar à autoridade competente qualquer forma de ameaça ou de violação aos direitos da pessoa com deficiência.

Parágrafo único. Se, no exercício de suas funções, os juízes e os tribunais tiverem conhecimento de fatos que caracterizem as violações previstas nesta Lei, devem remeter peças ao Ministério Público para as providências cabíveis.

Art. 8º É dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à sexualidade, à paternidade e à maternidade, à alimentação, à habitação, à educação, à profissionalização, ao trabalho, à previdência social, à habilitação e à reabilitação, ao transporte, à acessibilidade, à cultura, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à informação, à comunicação, aos avanços científicos e tecnológicos, à dignidade, ao respeito, à liberdade, à convivência familiar e comunitária, entre outros decorrentes da Constituição Federal, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e das leis e de outras normas que garantam seu bem-estar pessoal, social e econômico.

Seção Única

Do Atendimento Prioritário

Art. 9º A pessoa com deficiência tem direito a receber atendimento prioritário, sobretudo com a finalidade de:

I - proteção e socorro em quaisquer circunstâncias;

II - atendimento em todas as instituições e serviços de atendimento ao público;

III - disponibilização de recursos, tanto humanos quanto tecnológicos, que garantam atendimento em igualdade de condições com as demais pessoas;

IV - disponibilização de pontos de parada, estações e terminais acessíveis de transporte coletivo de passageiros e garantia de segurança no embarque e no desembarque;

V - acesso a informações e disponibilização de recursos de comunicação acessíveis;

VI - recebimento de restituição de imposto de renda;

VII - tramitação processual e procedimentos judiciais e administrativos em que for parte ou interessada, em todos os atos e diligências.

§ 1º Os direitos previstos neste artigo são extensivos ao acompanhante da pessoa com deficiência ou ao seu atendente pessoal, exceto quanto ao disposto nos incisos VI e VII deste artigo.

§ 2º Nos serviços de emergência públicos e privados, a prioridade conferida por esta Lei é condicionada aos protocolos de atendimento médico.

TÍTULO II

DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

CAPÍTULO I

DO DIREITO À VIDA

Art. 10. Compete ao poder público garantir a dignidade da pessoa com deficiência ao longo de toda a vida.

Parágrafo único. Em situações de risco, emergência ou estado de calamidade pública, a pessoa com deficiência será considerada vulnerável, devendo o poder público adotar medidas para sua proteção e segurança.

Art. 11. A pessoa com deficiência não poderá ser obrigada a se submeter a intervenção clínica ou cirúrgica, a tratamento ou a institucionalização forçada.

Parágrafo único. O consentimento da pessoa com deficiência em situação de curatela poderá ser suprido, na forma da lei.

Art. 12. O consentimento prévio, livre e esclarecido da pessoa com deficiência é indispensável para a realização de tratamento, procedimento, hospitalização e pesquisa científica.

§ 1º Em caso de pessoa com deficiência em situação de curatela, deve ser assegurada sua participação, no maior grau possível, para a obtenção de consentimento.

§ 2º A pesquisa científica envolvendo pessoa com deficiência em situação de tutela ou de curatela deve ser realizada, em caráter excepcional, apenas quando houver indícios de benefício direto para sua saúde ou para a saúde de outras pessoas com deficiência e desde que não haja outra opção de pesquisa de eficácia comparável com participantes não tutelados ou curatelados.

Art. 13. A pessoa com deficiência somente será atendida sem seu consentimento prévio, livre e esclarecido em casos de risco de morte e de emergência em saúde, resguardado seu superior interesse e adotadas as salvaguardas legais cabíveis.

CAPÍTULO II DO DIREITO À HABILITAÇÃO E À REABILITAÇÃO

Art. 14. O processo de habilitação e de reabilitação é um direito da pessoa com deficiência.

Parágrafo único. O processo de habilitação e de reabilitação tem por objetivo o desenvolvimento de potencialidades, talentos, habilidades e aptidões físicas, cognitivas, sensoriais, psicossociais, atitudinais, profissionais e artísticas que contribuam para a conquista da autonomia da pessoa com deficiência e de sua participação social em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas.

Art. 15. O processo mencionado no art. 14 desta Lei baseia-se em avaliação multidisciplinar das necessidades, habilidades e potencialidades de cada pessoa, observadas as seguintes diretrizes:

I - diagnóstico e intervenção precoces;

II - adoção de medidas para compensar perda ou limitação funcional, buscando o desenvolvimento de aptidões;

III - atuação permanente, integrada e articulada de políticas públicas que possibilitem a plena participação social da pessoa com deficiência;

IV - oferta de rede de serviços articulados, com atuação intersetorial, nos diferentes níveis de complexidade, para atender às necessidades específicas da pessoa com deficiência;

V - prestação de serviços próximo ao domicílio da pessoa com deficiência, inclusive na zona rural, respeitadas a organização das Redes de Atenção à Saúde (RAS) nos territórios locais e as normas do Sistema Único de Saúde (SUS).

Art. 16. Nos programas e serviços de habilitação e de reabilitação para a pessoa com deficiência, são garantidos:

I - organização, serviços, métodos, técnicas e recursos para atender às características de cada pessoa com deficiência;

II - acessibilidade em todos os ambientes e serviços;

III - tecnologia assistiva, tecnologia de reabilitação, materiais e equipamentos adequados e apoio técnico profissional, de acordo com as especificidades de cada pessoa com deficiência;

IV - capacitação continuada de todos os profissionais que participem dos programas e serviços.

Art. 17. Os serviços do SUS e do Suas deverão promover ações articuladas para garantir à pessoa com deficiência e sua família a aquisição de informações, orientações e formas de acesso às políticas públicas disponíveis, com a finalidade de propiciar sua plena participação social.

Parágrafo único. Os serviços de que trata o caput deste artigo podem fornecer informações e orientações nas áreas de saúde, de educação, de cultura, de esporte, de lazer, de transporte, de previdência social, de assistência social, de habitação, de trabalho, de empreendedorismo, de acesso ao crédito, de promoção, proteção e defesa de direitos e nas demais áreas que possibilitem à pessoa com deficiência exercer sua cidadania.

CAPÍTULO III DO DIREITO À SAÚDE

Art. 18. É assegurada atenção integral à saúde da pessoa com deficiência em todos os níveis de complexidade, por intermédio do SUS, garantido acesso universal e igualitário.

§ 1º É assegurada a participação da pessoa com deficiência na elaboração das políticas de saúde a ela destinadas.

§ 2º É assegurado atendimento segundo normas éticas e técnicas, que regulamentarão a atuação dos profissionais de saúde e contemplarão aspectos relacionados aos direitos e às especificidades da pessoa com deficiência, incluindo temas como sua dignidade e autonomia.

§ 3º Aos profissionais que prestam assistência à pessoa com deficiência, especialmente em serviços de habilitação e de reabilitação, deve ser garantida capacitação inicial e continuada.

§ 4º As ações e os serviços de saúde pública destinados à pessoa com deficiência devem assegurar:

I - diagnóstico e intervenção precoces, realizados por equipe multidisciplinar;

II - serviços de habilitação e de reabilitação sempre que necessários, para qualquer tipo de deficiência, inclusive para a manutenção da melhor condição de saúde e qualidade de vida;

III - atendimento domiciliar multidisciplinar, tratamento ambulatorial e internação;

IV - campanhas de vacinação;

V - atendimento psicológico, inclusive para seus familiares e atendentes pessoais;

VI - respeito à especificidade, à identidade de gênero e à orientação sexual da pessoa com deficiência;

VII - atenção sexual e reprodutiva, incluindo o direito à fertilização assistida;

VIII - informação adequada e acessível à pessoa com deficiência e a seus familiares sobre sua condição de saúde;

IX - serviços projetados para prevenir a ocorrência e o desenvolvimento de deficiências e agravos adicionais;

X - promoção de estratégias de capacitação permanente das equipes que atuam no

SUS, em todos os níveis de atenção, no atendimento à pessoa com deficiência, bem como orientação a seus atendentes pessoais;

XI - oferta de órteses, próteses, meios auxiliares de locomoção, medicamentos, insumos e fórmulas nutricionais, conforme as normas vigentes do Ministério da Saúde.

§ 5º As diretrizes deste artigo aplicam-se também às instituições privadas que participem de forma complementar do SUS ou que recebam recursos públicos para sua manutenção.

Art. 19. Compete ao SUS desenvolver ações destinadas à prevenção de deficiências por causas evitáveis, inclusive por meio de:

I - acompanhamento da gravidez, do parto e do puerpério, com garantia de parto humanizado e seguro;

II - promoção de práticas alimentares adequadas e saudáveis, vigilância alimentar e nutricional, prevenção e cuidado integral dos agravos relacionados à alimentação e nutrição da mulher e da criança;

III - aprimoramento e expansão dos programas de imunização e de triagem neonatal;

IV - identificação e controle da gestante de alto risco.

V - aprimoramento do atendimento neonatal, com a oferta de ações e serviços de prevenção de danos cerebrais e sequelas neurológicas em recém-nascidos, inclusive por telessaúde. (Incluído pela Lei nº 14.510, de 2022)

Art. 20. As operadoras de planos e seguros privados de saúde são obrigadas a garantir à pessoa com deficiência, no mínimo, todos os serviços e produtos ofertados aos demais clientes.

Art. 21. Quando esgotados os meios de atenção à saúde da pessoa com deficiência no local de residência, será prestado atendimento fora de domicílio, para fins de diagnóstico e de tratamento, garantidos o transporte e a acomodação da pessoa com deficiência e de seu acompanhante.

Art. 22. À pessoa com deficiência internada ou em observação é assegurado o direito

a acompanhante ou a atendente pessoal, devendo o órgão ou a instituição de saúde proporcionar condições adequadas para sua permanência em tempo integral.

§ 1º Na impossibilidade de permanência do acompanhante ou do atendente pessoal junto à pessoa com deficiência, cabe ao profissional de saúde responsável pelo tratamento justificá-la por escrito.

§ 2º Na ocorrência da impossibilidade prevista no § 1º deste artigo, o órgão ou a instituição de saúde deve adotar as providências cabíveis para suprir a ausência do acompanhante ou do atendente pessoal.

Art. 23. São vedadas todas as formas de discriminação contra a pessoa com deficiência, inclusive por meio de cobrança de valores diferenciados por planos e seguros privados de saúde, em razão de sua condição.

Art. 24. É assegurado à pessoa com deficiência o acesso aos serviços de saúde, tanto públicos como privados, e às informações prestadas e recebidas, por meio de recursos de tecnologia assistiva e de todas as formas de comunicação previstas no inciso V do art. 3º desta Lei.

Art. 25. Os espaços dos serviços de saúde, tanto públicos quanto privados, devem assegurar o acesso da pessoa com deficiência, em conformidade com a legislação em vigor, mediante a remoção de barreiras, por meio de projetos arquitetônico, de ambientação de interior e de comunicação que atendam às especificidades das pessoas com deficiência física, sensorial, intelectual e mental.

Art. 26. Os casos de suspeita ou de confirmação de violência praticada contra a pessoa com deficiência serão objeto de notificação compulsória pelos serviços de saúde públicos e privados à autoridade policial e ao Ministério Público, além dos Conselhos dos Direitos da Pessoa com Deficiência.

Parágrafo único. Para os efeitos desta Lei, considera-se violência contra a pessoa com deficiência qualquer ação ou omissão, praticada em local público ou privado, que lhe cause morte ou dano ou sofrimento físico ou psicológico.

CAPÍTULO IV DO DIREITO À EDUCAÇÃO

Art. 27. A educação constitui direito da pessoa com deficiência, assegurados sistema

educacional inclusivo em todos os níveis e aprendizado ao longo de toda a vida, de forma a alcançar o máximo desenvolvimento possível de seus talentos e habilidades físicas, sensoriais, intelectuais e sociais, segundo suas características, interesses e necessidades de aprendizagem.

Parágrafo único. É dever do Estado, da família, da comunidade escolar e da sociedade assegurar educação de qualidade à pessoa com deficiência, colocando-a a salvo de toda forma de violência, negligência e discriminação.

Art. 28. Incumbe ao poder público assegurar, criar, desenvolver, implementar, incentivar, acompanhar e avaliar:

I - sistema educacional inclusivo em todos os níveis e modalidades, bem como o aprendizado ao longo de toda a vida;

II - aprimoramento dos sistemas educacionais, visando a garantir condições de acesso, permanência, participação e aprendizagem, por meio da oferta de serviços e de recursos de acessibilidade que eliminem as barreiras e promovam a inclusão plena;

III - projeto pedagógico que institucionalize o atendimento educacional especializado, assim como os demais serviços e adaptações razoáveis, para atender às características dos estudantes com deficiência e garantir o seu pleno acesso ao currículo em condições de igualdade, promovendo a conquista e o exercício de sua autonomia;

IV - oferta de educação bilíngue, em Libras como primeira língua e na modalidade escrita da língua portuguesa como segunda língua, em escolas e classes bilíngues e em escolas inclusivas;

V - adoção de medidas individualizadas e coletivas em ambientes que maximizem o desenvolvimento acadêmico e social dos estudantes com deficiência, favorecendo o acesso, a permanência, a participação e a aprendizagem em instituições de ensino;

VI - pesquisas voltadas para o desenvolvimento de novos métodos e técnicas pedagógicas, de materiais didáticos, de equipamentos e de recursos de tecnologia assistiva;

VII - planejamento de estudo de caso, de elaboração de plano de atendimento educacional especializado, de organização de recursos e serviços de acessibilidade e de disponibilização e usabilidade pedagógica de recursos de tecnologia assistiva;

VIII - participação dos estudantes com deficiência e de suas famílias nas diversas instâncias de atuação da comunidade escolar;

IX - adoção de medidas de apoio que favoreçam o desenvolvimento dos aspectos linguísticos, culturais, vocacionais e profissionais, levando-se em conta o talento, a criatividade, as habilidades e os interesses do estudante com deficiência;

X - adoção de práticas pedagógicas inclusivas pelos programas de formação inicial e continuada de professores e oferta de formação continuada para o atendimento educacional especializado;

XI - formação e disponibilização de professores para o atendimento educacional especializado, de tradutores e intérpretes da Libras, de guias intérpretes e de profissionais de apoio;

XII - oferta de ensino da Libras, do Sistema Braille e de uso de recursos de tecnologia assistiva, de forma a ampliar habilidades funcionais dos estudantes, promovendo sua autonomia e participação;

XIII - acesso à educação superior e à educação profissional e tecnológica em igualdade de oportunidades e condições com as demais pessoas;

XIV - inclusão em conteúdos curriculares, em cursos de nível superior e de educação profissional técnica e tecnológica, de temas relacionados à pessoa com deficiência nos respectivos campos de conhecimento;

XV - acesso da pessoa com deficiência, em igualdade de condições, a jogos e a atividades recreativas, esportivas e de lazer, no sistema escolar;

XVI - acessibilidade para todos os estudantes, trabalhadores da educação e demais integrantes da comunidade escolar às edificações, aos ambientes e às atividades concernentes a todas as modalidades, etapas e níveis de ensino;

XVII - oferta de profissionais de apoio escolar;

XVIII - articulação intersetorial na implementação de políticas públicas.

§ 1º Às instituições privadas, de qualquer nível e modalidade de ensino, aplica-se obrigatoriamente o disposto nos incisos I, II, III, V, VII, VIII, IX, X, XI, XII, XIII, XIV, XV, XVI,

XVII e XVIII do caput deste artigo, sendo vedada a cobrança de valores adicionais de qualquer natureza em suas mensalidades, anuidades e matrículas no cumprimento dessas determinações.

§ 2º Na disponibilização de tradutores e intérpretes da Libras a que se refere o inciso XI do caput deste artigo, deve-se observar o seguinte:

I - os tradutores e intérpretes da Libras atuantes na educação básica devem, no mínimo, possuir ensino médio completo e certificado de proficiência na Libras; (Vigência)

II - os tradutores e intérpretes da Libras, quando direcionados à tarefa de interpretar nas salas de aula dos cursos de graduação e pós-graduação, devem possuir nível superior, com habilitação, prioritariamente, em Tradução e Interpretação em Libras. (Vigência)

Art. 29. (VETADO).

Art. 30. Nos processos seletivos para ingresso e permanência nos cursos oferecidos pelas instituições de ensino superior e de educação profissional e tecnológica, públicas e privadas, devem ser adotadas as seguintes medidas:

I - atendimento preferencial à pessoa com deficiência nas dependências das Instituições de Ensino Superior (IES) e nos serviços;

II - disponibilização de formulário de inscrição de exames com campos específicos para que o candidato com deficiência informe os recursos de acessibilidade e de tecnologia assistiva necessários para sua participação;

III - disponibilização de provas em formatos acessíveis para atendimento às necessidades específicas do candidato com deficiência;

IV - disponibilização de recursos de acessibilidade e de tecnologia assistiva adequados, previamente solicitados e escolhidos pelo candidato com deficiência;

V - dilação de tempo, conforme demanda apresentada pelo candidato com deficiência, tanto na realização de exame para seleção quanto nas atividades acadêmicas, mediante prévia solicitação e comprovação da necessidade;

VI - adoção de critérios de avaliação das provas escritas, discursivas ou de redação

que considerem a singularidade linguística da pessoa com deficiência, no domínio da modalidade escrita da língua portuguesa;

VII - tradução completa do edital e de suas retificações em Libras.

CAPÍTULO V DO DIREITO À MORADIA

Art. 31. A pessoa com deficiência tem direito à moradia digna, no seio da família natural ou substituta, com seu cônjuge ou companheiro ou desacompanhada, ou em moradia para a vida independente da pessoa com deficiência, ou, ainda, em residência inclusiva.

§ 1º O poder público adotará programas e ações estratégicas para apoiar a criação e a manutenção de moradia para a vida independente da pessoa com deficiência.

§ 2º A proteção integral na modalidade de residência inclusiva será prestada no âmbito do Suas à pessoa com deficiência em situação de dependência que não disponha de condições de autossustentabilidade, com vínculos familiares fragilizados ou rompidos.

Art. 32. Nos programas habitacionais, públicos ou subsidiados com recursos públicos, a pessoa com deficiência ou o seu responsável goza de prioridade na aquisição de imóvel para moradia própria, observado o seguinte:

I - reserva de, no mínimo, 3% (três por cento) das unidades habitacionais para pessoa com deficiência;

II - (VETADO);

III - em caso de edificação multifamiliar, garantia de acessibilidade nas áreas de uso comum e nas unidades habitacionais no piso térreo e de acessibilidade ou de adaptação razoável nos demais pisos;

IV - disponibilização de equipamentos urbanos comunitários acessíveis;

V - elaboração de especificações técnicas no projeto que permitam a instalação de elevadores.

§ 1º O direito à prioridade, previsto no caput deste artigo, será reconhecido à pessoa

com deficiência beneficiária apenas uma vez.

§ 2º Nos programas habitacionais públicos, os critérios de financiamento devem ser compatíveis com os rendimentos da pessoa com deficiência ou de sua família.

§ 3º Caso não haja pessoa com deficiência interessada nas unidades habitacionais reservadas por força do disposto no inciso I do caput deste artigo, as unidades não utilizadas serão disponibilizadas às demais pessoas.

Art. 33. Ao poder público compete:

I - adotar as providências necessárias para o cumprimento do disposto nos arts. 31 e 32 desta Lei; e

II - divulgar, para os agentes interessados e beneficiários, a política habitacional prevista nas legislações federal, estaduais, distrital e municipais, com ênfase nos dispositivos sobre acessibilidade.

CAPÍTULO VI DO DIREITO AO TRABALHO

Seção I

Disposições Gerais

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

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

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

§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação,

admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

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

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

Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.

Parágrafo único. Os programas de estímulo ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo, incluídos o cooperativismo e o associativismo, devem prever a participação da pessoa com deficiência e a disponibilização de linhas de crédito, quando necessárias.

Seção II

Da Habilitação Profissional e Reabilitação Profissional

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

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

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

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

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

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

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

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

Seção III

Da Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho

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

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

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

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

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

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

V - realização de avaliações periódicas;

VI - articulação intersetorial das políticas públicas;

VII - possibilidade de participação de organizações da sociedade civil.

Art. 38. A entidade contratada para a realização de processo seletivo público ou privado para cargo, função ou emprego está obrigada à observância do disposto nesta Lei e em outras normas de acessibilidade vigentes.

CAPÍTULO VII

DO DIREITO À ASSISTÊNCIA SOCIAL

Art. 39. Os serviços, os programas, os projetos e os benefícios no âmbito da política pública de assistência social à pessoa com deficiência e sua família têm como objetivo a garantia da segurança de renda, da acolhida, da habilitação e da reabilitação, do desenvolvimento da autonomia e da convivência familiar e comunitária, para a promoção do acesso a direitos e da plena participação social.

§ 1º A assistência social à pessoa com deficiência, nos termos do caput deste artigo, deve envolver conjunto articulado de serviços do âmbito da Proteção Social Básica e da Proteção Social Especial, ofertados pelo Suas, para a garantia de seguranças fundamentais no enfrentamento de situações de vulnerabilidade e de risco, por fragilização de vínculos e ameaça ou violação de direitos.

§ 2º Os serviços socioassistenciais destinados à pessoa com deficiência em situação de dependência deverão contar com cuidadores sociais para prestar-lhe cuidados básicos e instrumentais.

Art. 40. É assegurado à pessoa com deficiência que não possua meios para prover sua subsistência nem de tê-la provida por sua família o benefício mensal de 1 (um) salário-

mínimo, nos termos da Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993 .

CAPÍTULO VIII DO DIREITO À PREVIDÊNCIA SOCIAL

Art. 41. A pessoa com deficiência segurada do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) tem direito à aposentadoria nos termos da Lei Complementar nº 142, de 8 de maio de 2013 .

CAPÍTULO IX DO DIREITO À CULTURA, AO ESPORTE, AO TURISMO E AO LAZER

Art. 42. A pessoa com deficiência tem direito à cultura, ao esporte, ao turismo e ao lazer em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, sendo-lhe garantido o acesso:

I - a bens culturais em formato acessível;

II - a programas de televisão, cinema, teatro e outras atividades culturais e desportivas em formato acessível; e

III - a monumentos e locais de importância cultural e a espaços que ofereçam serviços ou eventos culturais e esportivos.

§ 1º É vedada a recusa de oferta de obra intelectual em formato acessível à pessoa com deficiência, sob qualquer argumento, inclusive sob a alegação de proteção dos direitos de propriedade intelectual.

§ 2º O poder público deve adotar soluções destinadas à eliminação, à redução ou à superação de barreiras para a promoção do acesso a todo patrimônio cultural, observadas as normas de acessibilidade, ambientais e de proteção do patrimônio histórico e artístico nacional.

Art. 43. O poder público deve promover a participação da pessoa com deficiência em atividades artísticas, intelectuais, culturais, esportivas e recreativas, com vistas ao seu protagonismo, devendo:

I - incentivar a provisão de instrução, de treinamento e de recursos adequados, em

igualdade de oportunidades com as demais pessoas;

II - assegurar acessibilidade nos locais de eventos e nos serviços prestados por pessoa ou entidade envolvida na organização das atividades de que trata este artigo; e

III - assegurar a participação da pessoa com deficiência em jogos e atividades recreativas, esportivas, de lazer, culturais e artísticas, inclusive no sistema escolar, em igualdade de condições com as demais pessoas.

Art. 44. Nos teatros, cinemas, auditórios, estádios, ginásios de esporte, locais de espetáculos e de conferências e similares, serão reservados espaços livres e assentos para a pessoa com deficiência, de acordo com a capacidade de lotação da edificação, observado o disposto em regulamento.

§ 1º Os espaços e assentos a que se refere este artigo devem ser distribuídos pelo recinto em locais diversos, de boa visibilidade, em todos os setores, próximos aos corredores, devidamente sinalizados, evitando-se áreas segregadas de público e obstrução das saídas, em conformidade com as normas de acessibilidade.

§ 2º No caso de não haver comprovada procura pelos assentos reservados, esses podem, excepcionalmente, ser ocupados por pessoas sem deficiência ou que não tenham mobilidade reduzida, observado o disposto em regulamento.

§ 3º Os espaços e assentos a que se refere este artigo devem situar-se em locais que garantam a acomodação de, no mínimo, 1 (um) acompanhante da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, resguardado o direito de se acomodar proximoamente a grupo familiar e comunitário.

§ 4º Nos locais referidos no caput deste artigo, deve haver, obrigatoriamente, rotas de fuga e saídas de emergência acessíveis, conforme padrões das normas de acessibilidade, a fim de permitir a saída segura da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, em caso de emergência.

§ 5º Todos os espaços das edificações previstas no caput deste artigo devem atender às normas de acessibilidade em vigor.

§ 6º As salas de cinema devem oferecer, em todas as sessões, recursos de acessibilidade para a pessoa com deficiência. (Vigência)

§ 7º O valor do ingresso da pessoa com deficiência não poderá ser superior ao valor cobrado das demais pessoas.

Art. 45. Os hotéis, pousadas e similares devem ser construídos observando-se os princípios do desenho universal, além de adotar todos os meios de acessibilidade, conforme legislação em vigor. (Vigência) (Reglamento)

§ 1º Os estabelecimentos já existentes deverão disponibilizar, pelo menos, 10% (dez por cento) de seus dormitórios acessíveis, garantida, no mínimo, 1 (uma) unidade acessível.

§ 2º Os dormitórios mencionados no § 1º deste artigo deverão ser localizados em rotas acessíveis.

CAPÍTULO X DO DIREITO AO TRANSPORTE E À MOBILIDADE

Art. 46. O direito ao transporte e à mobilidade da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida será assegurado em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, por meio de identificação e de eliminação de todos os obstáculos e barreiras ao seu acesso.

§ 1º Para fins de acessibilidade aos serviços de transporte coletivo terrestre, aquaviário e aéreo, em todas as jurisdições, consideram-se como integrantes desses serviços os veículos, os terminais, as estações, os pontos de parada, o sistema viário e a prestação do serviço.

§ 2º São sujeitas ao cumprimento das disposições desta Lei, sempre que houver interação com a matéria nela regulada, a outorga, a concessão, a permissão, a autorização, a renovação ou a habilitação de linhas e de serviços de transporte coletivo.

§ 3º Para colocação do símbolo internacional de acesso nos veículos, as empresas de transporte coletivo de passageiros dependem da certificação de acessibilidade emitida pelo gestor público responsável pela prestação do serviço.

Art. 47. Em todas as áreas de estacionamento aberto ao público, de uso público ou privado de uso coletivo e em vias públicas, devem ser reservadas vagas próximas aos acessos de circulação de pedestres, devidamente sinalizadas, para veículos que transportem pessoa com deficiência com comprometimento de mobilidade, desde que devidamente identificados.

§ 1º As vagas a que se refere o caput deste artigo devem equivaler a 2% (dois por cento) do total, garantida, no mínimo, 1 (uma) vaga devidamente sinalizada e com as especificações de desenho e traçado de acordo com as normas técnicas vigentes de acessibilidade.

§ 2º Os veículos estacionados nas vagas reservadas devem exibir, em local de ampla visibilidade, a credencial de beneficiário, a ser confeccionada e fornecida pelos órgãos de trânsito, que disciplinarão suas características e condições de uso.

§ 3º A utilização indevida das vagas de que trata este artigo sujeita os infratores às sanções previstas no inciso XVII do art. 181 da Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 (Código de Trânsito Brasileiro).

§ 3º A utilização indevida das vagas de que trata este artigo sujeita os infratores às sanções previstas no inciso XX do art. 181 da Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 (Código de Trânsito Brasileiro). (Redação dada pela Lei nº 13.281, de 2016) (Vigência)

§ 4º A credencial a que se refere o § 2º deste artigo é vinculada à pessoa com deficiência que possui comprometimento de mobilidade e é válida em todo o território nacional.

Art. 48. Os veículos de transporte coletivo terrestre, aquaviário e aéreo, as instalações, as estações, os portos e os terminais em operação no País devem ser acessíveis, de forma a garantir o seu uso por todas as pessoas.

§ 1º Os veículos e as estruturas de que trata o caput deste artigo devem dispor de sistema de comunicação acessível que disponibilize informações sobre todos os pontos do itinerário.

§ 2º São asseguradas à pessoa com deficiência prioridade e segurança nos procedimentos de embarque e de desembarque nos veículos de transporte coletivo, de acordo com as normas técnicas.

§ 3º Para colocação do símbolo internacional de acesso nos veículos, as empresas de transporte coletivo de passageiros dependem da certificação de acessibilidade emitida pelo gestor público responsável pela prestação do serviço.

Art. 49. As empresas de transporte de fretamento e de turismo, na renovação de suas frotas, são obrigadas ao cumprimento do disposto nos arts. 46 e 48 desta Lei. (Vigência)

Art. 50. O poder público incentivará a fabricação de veículos acessíveis e a sua utilização como táxis e vans , de forma a garantir o seu uso por todas as pessoas.

Art. 51. As frotas de empresas de táxi devem reservar 10% (dez por cento) de seus veículos acessíveis à pessoa com deficiência. (Vide Decreto nº 9.762, de 2019) (Vigência)

§ 1º É proibida a cobrança diferenciada de tarifas ou de valores adicionais pelo serviço de táxi prestado à pessoa com deficiência.

§ 2º O poder público é autorizado a instituir incentivos fiscais com vistas a possibilitar a acessibilidade dos veículos a que se refere o caput deste artigo.

Art. 52. As locadoras de veículos são obrigadas a oferecer 1 (um) veículo adaptado para uso de pessoa com deficiência, a cada conjunto de 20 (vinte) veículos de sua frota. (Vide Decreto nº 9.762, de 2019) (Vigência)

Parágrafo único. O veículo adaptado deverá ter, no mínimo, câmbio automático, direção hidráulica, vidros elétricos e comandos manuais de freio e de embreagem.

TÍTULO III DA ACESSIBILIDADE

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 53. A acessibilidade é direito que garante à pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida viver de forma independente e exercer seus direitos de cidadania e de participação social.

Art. 54. São sujeitas ao cumprimento das disposições desta Lei e de outras normas relativas à acessibilidade, sempre que houver interação com a matéria nela regulada:

I - a aprovação de projeto arquitetônico e urbanístico ou de comunicação e informação, a fabricação de veículos de transporte coletivo, a prestação do respectivo serviço e a execução de qualquer tipo de obra, quando tenham destinação pública ou coletiva;

II - a outorga ou a renovação de concessão, permissão, autorização ou habilitação de qualquer natureza;

III - a aprovação de financiamento de projeto com utilização de recursos públicos, por meio de renúncia ou de incentivo fiscal, contrato, convênio ou instrumento congêneres;
e

IV - a concessão de aval da União para obtenção de empréstimo e de financiamento internacionais por entes públicos ou privados.

Art. 55. A concepção e a implantação de projetos que tratem do meio físico, de transporte, de informação e comunicação, inclusive de sistemas e tecnologias da informação e comunicação, e de outros serviços, equipamentos e instalações abertos ao público, de uso público ou privado de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, devem atender aos princípios do desenho universal, tendo como referência as normas de acessibilidade.

§ 1º O desenho universal será sempre tomado como regra de caráter geral.

§ 2º Nas hipóteses em que comprovadamente o desenho universal não possa ser empreendido, deve ser adotada adaptação razoável.

§ 3º Caberá ao poder público promover a inclusão de conteúdos temáticos referentes ao desenho universal nas diretrizes curriculares da educação profissional e tecnológica e do ensino superior e na formação das carreiras de Estado.

§ 4º Os programas, os projetos e as linhas de pesquisa a serem desenvolvidos com o apoio de organismos públicos de auxílio à pesquisa e de agências de fomento deverão incluir temas voltados para o desenho universal.

§ 5º Desde a etapa de concepção, as políticas públicas deverão considerar a adoção do desenho universal.

Art. 56. A construção, a reforma, a ampliação ou a mudança de uso de edificações abertas ao público, de uso público ou privadas de uso coletivo deverão ser executadas de modo a serem acessíveis.

§ 1º As entidades de fiscalização profissional das atividades de Engenharia, de Arquitetura e correlatas, ao anotarem a responsabilidade técnica de projetos, devem exigir a responsabilidade profissional declarada de atendimento às regras de acessibilidade previstas em legislação e em normas técnicas pertinentes.

§ 2º Para a aprovação, o licenciamento ou a emissão de certificado de projeto executivo arquitetônico, urbanístico e de instalações e equipamentos temporários ou permanentes e para o licenciamento ou a emissão de certificado de conclusão de obra ou de serviço, deve ser atestado o atendimento às regras de acessibilidade.

§ 3º O poder público, após certificar a acessibilidade de edificação ou de serviço, determinará a colocação, em espaços ou em locais de ampla visibilidade, do símbolo internacional de acesso, na forma prevista em legislação e em normas técnicas correlatas.

Art. 57. As edificações públicas e privadas de uso coletivo já existentes devem garantir acessibilidade à pessoa com deficiência em todas as suas dependências e serviços, tendo como referência as normas de acessibilidade vigentes.

Art. 58. O projeto e a construção de edificação de uso privado multifamiliar devem atender aos preceitos de acessibilidade, na forma regulamentar. (Regulamento)

§ 1º As construtoras e incorporadoras responsáveis pelo projeto e pela construção das edificações a que se refere o caput deste artigo devem assegurar percentual mínimo de suas unidades internamente acessíveis, na forma regulamentar.

§ 2º É vedada a cobrança de valores adicionais para a aquisição de unidades internamente acessíveis a que se refere o § 1º deste artigo.

Art. 59. Em qualquer intervenção nas vias e nos espaços públicos, o poder público e as empresas concessionárias responsáveis pela execução das obras e dos serviços devem garantir, de forma segura, a fluidez do trânsito e a livre circulação e acessibilidade das pessoas, durante e após sua execução.

Art. 60. Orientam-se, no que couber, pelas regras de acessibilidade previstas em legislação e em normas técnicas, observado o disposto na Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000 , nº 10.257, de 10 de julho de 2001 , e nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012 :

I - os planos diretores municipais, os planos diretores de transporte e trânsito, os planos de mobilidade urbana e os planos de preservação de sítios históricos elaborados ou atualizados a partir da publicação desta Lei;

II - os códigos de obras, os códigos de postura, as leis de uso e ocupação do solo e as leis do sistema viário;

III - os estudos prévios de impacto de vizinhança;

IV - as atividades de fiscalização e a imposição de sanções; e

V - a legislação referente à prevenção contra incêndio e pânico.

§ 1º A concessão e a renovação de alvará de funcionamento para qualquer atividade são condicionadas à observação e à certificação das regras de acessibilidade.

§ 2º A emissão de carta de habite-se ou de habilitação equivalente e sua renovação, quando esta tiver sido emitida anteriormente às exigências de acessibilidade, é condicionada à observação e à certificação das regras de acessibilidade.

Art. 61. A formulação, a implementação e a manutenção das ações de acessibilidade atenderão às seguintes premissas básicas:

I - eleição de prioridades, elaboração de cronograma e reserva de recursos para implementação das ações; e

II - planejamento contínuo e articulado entre os setores envolvidos.

Art. 62. É assegurado à pessoa com deficiência, mediante solicitação, o recebimento de contas, boletos, recibos, extratos e cobranças de tributos em formato acessível.

CAPÍTULO II

DO ACESSO À INFORMAÇÃO E À COMUNICAÇÃO

Art. 63. É obrigatória a acessibilidade nos sítios da internet mantidos por empresas com sede ou representação comercial no País ou por órgãos de governo, para uso da pessoa com deficiência, garantindo-lhe acesso às informações disponíveis, conforme as melhores práticas e diretrizes de acessibilidade adotadas internacionalmente.

§ 1º Os sítios devem conter símbolo de acessibilidade em destaque.

§ 2º Telecentros comunitários que receberem recursos públicos federais para seu custeio ou sua instalação e lan houses devem possuir equipamentos e instalações

acessíveis.

§ 3º Os telecentros e as lan houses de que trata o § 2º deste artigo devem garantir, no mínimo, 10% (dez por cento) de seus computadores com recursos de acessibilidade para pessoa com deficiência visual, sendo assegurado pelo menos 1 (um) equipamento, quando o resultado percentual for inferior a 1 (um).

Art. 64. A acessibilidade nos sítios da internet de que trata o art. 63 desta Lei deve ser observada para obtenção do financiamento de que trata o inciso III do art. 54 desta Lei.

Art. 65. As empresas prestadoras de serviços de telecomunicações deverão garantir pleno acesso à pessoa com deficiência, conforme regulamentação específica.

Art. 66. Cabe ao poder público incentivar a oferta de aparelhos de telefonia fixa e móvel celular com acessibilidade que, entre outras tecnologias assistivas, possuam possibilidade de indicação e de ampliação sonoras de todas as operações e funções disponíveis.

Art. 67. Os serviços de radiodifusão de sons e imagens devem permitir o uso dos seguintes recursos, entre outros:

I - subtítuloção por meio de legenda oculta;

II - janela com intérprete da Libras;

III - audiodescrição.

Art. 68. O poder público deve adotar mecanismos de incentivo à produção, à edição, à difusão, à distribuição e à comercialização de livros em formatos acessíveis, inclusive em publicações da administração pública ou financiadas com recursos públicos, com vistas a garantir à pessoa com deficiência o direito de acesso à leitura, à informação e à comunicação.

§ 1º Nos editais de compras de livros, inclusive para o abastecimento ou a atualização de acervos de bibliotecas em todos os níveis e modalidades de educação e de bibliotecas públicas, o poder público deverá adotar cláusulas de impedimento à participação de editoras que não ofertem sua produção também em formatos acessíveis.

§ 2º Consideram-se formatos acessíveis os arquivos digitais que possam ser reconhecidos e acessados por softwares leitores de telas ou outras tecnologias assistivas que vierem a substituí-los, permitindo leitura com voz sintetizada, ampliação de caracteres, diferentes contrastes e impressão em Braille.

§ 3º O poder público deve estimular e apoiar a adaptação e a produção de artigos científicos em formato acessível, inclusive em Libras.

Art. 69. O poder público deve assegurar a disponibilidade de informações corretas e claras sobre os diferentes produtos e serviços ofertados, por quaisquer meios de comunicação empregados, inclusive em ambiente virtual, contendo a especificação correta de quantidade, qualidade, características, composição e preço, bem como sobre os eventuais riscos à saúde e à segurança do consumidor com deficiência, em caso de sua utilização, aplicando-se, no que couber, os arts. 30 a 41 da Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990 .

§ 1º Os canais de comercialização virtual e os anúncios publicitários veiculados na imprensa escrita, na internet, no rádio, na televisão e nos demais veículos de comunicação abertos ou por assinatura devem disponibilizar, conforme a compatibilidade do meio, os recursos de acessibilidade de que trata o art. 67 desta Lei, a expensas do fornecedor do produto ou do serviço, sem prejuízo da observância do disposto nos arts. 36 a 38 da Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990 .

§ 2º Os fornecedores devem disponibilizar, mediante solicitação, exemplares de bulas, prospectos, textos ou qualquer outro tipo de material de divulgação em formato acessível.

Art. 70. As instituições promotoras de congressos, seminários, oficinas e demais eventos de natureza científico-cultural devem oferecer à pessoa com deficiência, no mínimo, os recursos de tecnologia assistiva previstos no art. 67 desta Lei.

Art. 71. Os congressos, os seminários, as oficinas e os demais eventos de natureza científico-cultural promovidos ou financiados pelo poder público devem garantir as condições de acessibilidade e os recursos de tecnologia assistiva.

Art. 72. Os programas, as linhas de pesquisa e os projetos a serem desenvolvidos com o apoio de agências de financiamento e de órgãos e entidades integrantes da administração pública que atuem no auxílio à pesquisa devem contemplar temas

voltados à tecnologia assistiva.

Art. 73. Caberá ao poder público, diretamente ou em parceria com organizações da sociedade civil, promover a capacitação de tradutores e intérpretes da Libras, de guias intérpretes e de profissionais habilitados em Braille, audiodescrição, estenotipia e legendagem.

CAPÍTULO III

DA TECNOLOGIA ASSISTIVA

Art. 74. É garantido à pessoa com deficiência acesso a produtos, recursos, estratégias, práticas, processos, métodos e serviços de tecnologia assistiva que maximizem sua autonomia, mobilidade pessoal e qualidade de vida.

Art. 75. O poder público desenvolverá plano específico de medidas, a ser renovado em cada período de 4 (quatro) anos, com a finalidade de: (Regulamento)

I - facilitar o acesso a crédito especializado, inclusive com oferta de linhas de crédito subsidiadas, específicas para aquisição de tecnologia assistiva;

II - agilizar, simplificar e priorizar procedimentos de importação de tecnologia assistiva, especialmente as questões atinentes a procedimentos alfandegários e sanitários;

III - criar mecanismos de fomento à pesquisa e à produção nacional de tecnologia assistiva, inclusive por meio de concessão de linhas de crédito subsidiado e de parcerias com institutos de pesquisa oficiais;

IV - eliminar ou reduzir a tributação da cadeia produtiva e de importação de tecnologia assistiva;

V - facilitar e agilizar o processo de inclusão de novos recursos de tecnologia assistiva no rol de produtos distribuídos no âmbito do SUS e por outros órgãos governamentais.

Parágrafo único. Para fazer cumprir o disposto neste artigo, os procedimentos constantes do plano específico de medidas deverão ser avaliados, pelo menos, a cada 2 (dois) anos.

CAPÍTULO IV DO DIREITO À PARTICIPAÇÃO NA VIDA PÚBLICA E POLÍTICA

Art. 76. O poder público deve garantir à pessoa com deficiência todos os direitos políticos e a oportunidade de exercê-los em igualdade de condições com as demais pessoas.

§ 1º À pessoa com deficiência será assegurado o direito de votar e de ser votada, inclusive por meio das seguintes ações:

I - garantia de que os procedimentos, as instalações, os materiais e os equipamentos para votação sejam apropriados, acessíveis a todas as pessoas e de fácil compreensão e uso, sendo vedada a instalação de seções eleitorais exclusivas para a pessoa com deficiência;

II - incentivo à pessoa com deficiência a candidatar-se e a desempenhar quaisquer funções públicas em todos os níveis de governo, inclusive por meio do uso de novas tecnologias assistivas, quando apropriado;

III - garantia de que os pronunciamentos oficiais, a propaganda eleitoral obrigatória e os debates transmitidos pelas emissoras de televisão possuam, pelo menos, os recursos elencados no art. 67 desta Lei;

IV - garantia do livre exercício do direito ao voto e, para tanto, sempre que necessário e a seu pedido, permissão para que a pessoa com deficiência seja auxiliada na votação por pessoa de sua escolha.

§ 2º O poder público promoverá a participação da pessoa com deficiência, inclusive quando institucionalizada, na condução das questões públicas, sem discriminação e em igualdade de oportunidades, observado o seguinte:

I - participação em organizações não governamentais relacionadas à vida pública e à política do País e em atividades e administração de partidos políticos;

II - formação de organizações para representar a pessoa com deficiência em todos os níveis;

III - participação da pessoa com deficiência em organizações que a representem.

TÍTULO IV

DA CIÊNCIA E TECNOLOGIA

Art. 77. O poder público deve fomentar o desenvolvimento científico, a pesquisa e a inovação e a capacitação tecnológicas, voltados à melhoria da qualidade de vida e ao trabalho da pessoa com deficiência e sua inclusão social.

§ 1º O fomento pelo poder público deve priorizar a geração de conhecimentos e técnicas que visem à prevenção e ao tratamento de deficiências e ao desenvolvimento de tecnologias assistiva e social.

§ 2º A acessibilidade e as tecnologias assistiva e social devem ser fomentadas mediante a criação de cursos de pós-graduação, a formação de recursos humanos e a inclusão do tema nas diretrizes de áreas do conhecimento.

§ 3º Deve ser fomentada a capacitação tecnológica de instituições públicas e privadas para o desenvolvimento de tecnologias assistiva e social que sejam voltadas para melhoria da funcionalidade e da participação social da pessoa com deficiência.

§ 4º As medidas previstas neste artigo devem ser reavaliadas periodicamente pelo poder público, com vistas ao seu aperfeiçoamento.

Art. 78. Devem ser estimulados a pesquisa, o desenvolvimento, a inovação e a difusão de tecnologias voltadas para ampliar o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias da informação e comunicação e às tecnologias sociais.

Parágrafo único. Serão estimulados, em especial:

I - o emprego de tecnologias da informação e comunicação como instrumento de superação de limitações funcionais e de barreiras à comunicação, à informação, à educação e ao entretenimento da pessoa com deficiência;

II - a adoção de soluções e a difusão de normas que visem a ampliar a acessibilidade da pessoa com deficiência à computação e aos sítios da internet, em especial aos serviços de governo eletrônico.

LIVRO II
PARTE ESPECIAL
TÍTULO I
DO ACESSO À JUSTIÇA

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 79. O poder público deve assegurar o acesso da pessoa com deficiência à justiça, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, garantindo, sempre que requeridos, adaptações e recursos de tecnologia assistiva.

§ 1º A fim de garantir a atuação da pessoa com deficiência em todo o processo judicial, o poder público deve capacitar os membros e os servidores que atuam no Poder Judiciário, no Ministério Público, na Defensoria Pública, nos órgãos de segurança pública e no sistema penitenciário quanto aos direitos da pessoa com deficiência.

§ 2º Devem ser assegurados à pessoa com deficiência submetida a medida restritiva de liberdade todos os direitos e garantias a que fazem jus os apenados sem deficiência, garantida a acessibilidade.

§ 3º A Defensoria Pública e o Ministério Público tomarão as medidas necessárias à garantia dos direitos previstos nesta Lei.

Art. 80. Devem ser oferecidos todos os recursos de tecnologia assistiva disponíveis para que a pessoa com deficiência tenha garantido o acesso à justiça, sempre que figure em um dos polos da ação ou atue como testemunha, participe da lide posta em juízo, advogado, defensor público, magistrado ou membro do Ministério Público.

Parágrafo único. A pessoa com deficiência tem garantido o acesso ao conteúdo de todos os atos processuais de seu interesse, inclusive no exercício da advocacia.

Art. 81. Os direitos da pessoa com deficiência serão garantidos por ocasião da aplicação de sanções penais.

Art. 82. (VETADO).

Art. 83. Os serviços notariais e de registro não podem negar ou criar óbices ou condições diferenciadas à prestação de seus serviços em razão de deficiência do solicitante, devendo reconhecer sua capacidade legal plena, garantida a acessibilidade.

Parágrafo único. O descumprimento do disposto no caput deste artigo constitui discriminação em razão de deficiência.

CAPÍTULO II DO RECONHECIMENTO IGUAL PERANTE A LEI

Art. 84. A pessoa com deficiência tem assegurado o direito ao exercício de sua capacidade legal em igualdade de condições com as demais pessoas.

§ 1º Quando necessário, a pessoa com deficiência será submetida à curatela, conforme a lei.

§ 2º É facultado à pessoa com deficiência a adoção de processo de tomada de decisão apoiada.

§ 3º A definição de curatela de pessoa com deficiência constitui medida protetiva extraordinária, proporcional às necessidades e às circunstâncias de cada caso, e durará o menor tempo possível.

§ 4º Os curadores são obrigados a prestar, anualmente, contas de sua administração ao juiz, apresentando o balanço do respectivo ano.

Art. 85. A curatela afetarã tão somente os atos relacionados aos direitos de natureza patrimonial e negocial.

§ 1º A definição da curatela não alcança o direito ao próprio corpo, à sexualidade, ao matrimônio, à privacidade, à educação, à saúde, ao trabalho e ao voto.

§ 2º A curatela constitui medida extraordinária, devendo constar da sentença as razões e motivações de sua definição, preservados os interesses do curatelado.

§ 3º No caso de pessoa em situação de institucionalização, ao nomear curador, o juiz deve dar preferência a pessoa que tenha vínculo de natureza familiar, afetiva ou comunitária com o curatelado.

Art. 86. Para emissão de documentos oficiais, não será exigida a situação de curatela da pessoa com deficiência.

Art. 87. Em casos de relevância e urgência e a fim de proteger os interesses da pessoa

com deficiência em situação de curatela, será lícito ao juiz, ouvido o Ministério Público, de ofício ou a requerimento do interessado, nomear, desde logo, curador provisório, o qual estará sujeito, no que couber, às disposições do Código de Processo Civil .

TÍTULO II DOS CRIMES E DAS INFRAÇÕES ADMINISTRATIVAS

Art. 88. Praticar, induzir ou incitar discriminação de pessoa em razão de sua deficiência:

Pena - reclusão, de 1 (um) a 3 (três) anos, e multa.

§ 1º Aumenta-se a pena em 1/3 (um terço) se a vítima encontrar-se sob cuidado e responsabilidade do agente.

§ 2º Se qualquer dos crimes previstos no caput deste artigo é cometido por intermédio de meios de comunicação social ou de publicação de qualquer natureza:

Pena - reclusão, de 2 (dois) a 5 (cinco) anos, e multa.

§ 3º Na hipótese do § 2º deste artigo, o juiz poderá determinar, ouvido o Ministério Público ou a pedido deste, ainda antes do inquérito policial, sob pena de desobediência:

I - recolhimento ou busca e apreensão dos exemplares do material discriminatório;

II - interdição das respectivas mensagens ou páginas de informação na internet.

§ 4º Na hipótese do § 2º deste artigo, constitui efeito da condenação, após o trânsito em julgado da decisão, a destruição do material apreendido.

Art. 89. Apropriar-se de ou desviar bens, proventos, pensão, benefícios, remuneração ou qualquer outro rendimento de pessoa com deficiência:

Pena - reclusão, de 1 (um) a 4 (quatro) anos, e multa.

Parágrafo único. Aumenta-se a pena em 1/3 (um terço) se o crime é cometido:

I - por tutor, curador, síndico, liquidatário, inventariante, testamentário ou depositário judicial; ou

II - por aquele que se apropriou em razão de ofício ou de profissão.

Art. 90. Abandonar pessoa com deficiência em hospitais, casas de saúde, entidades de abrigo ou congêneres:

Pena - reclusão, de 6 (seis) meses a 3 (três) anos, e multa.

Parágrafo único. Na mesma pena incorre quem não prover as necessidades básicas de pessoa com deficiência quando obrigado por lei ou mandado.

Art. 91. Reter ou utilizar cartão magnético, qualquer meio eletrônico ou documento de pessoa com deficiência destinados ao recebimento de benefícios, proventos, pensões ou remuneração ou à realização de operações financeiras, com o fim de obter vantagem indevida para si ou para outrem:

Pena - detenção, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa.

Parágrafo único. Aumenta-se a pena em 1/3 (um terço) se o crime é cometido por tutor ou curador.

TÍTULO III

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 92. É criado o Cadastro Nacional de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Cadastro-Inclusão), registro público eletrônico com a finalidade de coletar, processar, sistematizar e disseminar informações georreferenciadas que permitam a identificação e a caracterização socioeconômica da pessoa com deficiência, bem como das barreiras que impedem a realização de seus direitos.

§ 1º O Cadastro-Inclusão será administrado pelo Poder Executivo federal e constituído por base de dados, instrumentos, procedimentos e sistemas eletrônicos.

§ 2º Os dados constituintes do Cadastro-Inclusão serão obtidos pela integração dos sistemas de informação e da base de dados de todas as políticas públicas relacionadas aos direitos da pessoa com deficiência, bem como por informações coletadas, inclusive em censos nacionais e nas demais pesquisas realizadas no País, de acordo com os parâmetros estabelecidos pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo.

§ 3º Para coleta, transmissão e sistematização de dados, é facultada a celebração de convênios, acordos, termos de parceria ou contratos com instituições públicas e privadas, observados os requisitos e procedimentos previstos em legislação específica.

§ 4º Para assegurar a confidencialidade, a privacidade e as liberdades fundamentais da pessoa com deficiência e os princípios éticos que regem a utilização de informações, devem ser observadas as salvaguardas estabelecidas em lei.

§ 5º Os dados do Cadastro-Inclusão somente poderão ser utilizados para as seguintes finalidades:

I - formulação, gestão, monitoramento e avaliação das políticas públicas para a pessoa com deficiência e para identificar as barreiras que impedem a realização de seus direitos;

II - realização de estudos e pesquisas.

§ 6º As informações a que se refere este artigo devem ser disseminadas em formatos acessíveis.

Art. 93. Na realização de inspeções e de auditorias pelos órgãos de controle interno e externo, deve ser observado o cumprimento da legislação relativa à pessoa com deficiência e das normas de acessibilidade vigentes.

Art. 94. Terá direito a auxílio-inclusão, nos termos da lei, a pessoa com deficiência moderada ou grave que:

I - receba o benefício de prestação continuada previsto no art. 20 da Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993 , e que passe a exercer atividade remunerada que a enquadre como segurado obrigatório do RGPS;

II - tenha recebido, nos últimos 5 (cinco) anos, o benefício de prestação continuada previsto no art. 20 da Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993 , e que exerça atividade remunerada que a enquadre como segurado obrigatório do RGPS.

Art. 95. É vedado exigir o comparecimento de pessoa com deficiência perante os órgãos públicos quando seu deslocamento, em razão de sua limitação funcional e de condições de acessibilidade, imponha-lhe ônus desproporcional e indevido, hipótese na qual serão observados os seguintes procedimentos:

I - quando for de interesse do poder público, o agente promoverá o contato necessário com a pessoa com deficiência em sua residência;

II - quando for de interesse da pessoa com deficiência, ela apresentará solicitação de atendimento domiciliar ou fará representar-se por procurador constituído para essa finalidade.

Parágrafo único. É assegurado à pessoa com deficiência atendimento domiciliar pela perícia médica e social do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), pelo serviço público de saúde ou pelo serviço privado de saúde, contratado ou conveniado, que integre o SUS e pelas entidades da rede socioassistencial integrantes do Suas, quando seu deslocamento, em razão de sua limitação funcional e de condições de acessibilidade, imponha-lhe ônus desproporcional e indevido.

Art. 96. O § 6º -A do art. 135 da Lei nº 4.737, de 15 de julho de 1965 (Código Eleitoral) , passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 135.

§ 6º -A. Os Tribunais Regionais Eleitorais deverão, a cada eleição, expedir instruções aos Juízes Eleitorais para orientá-los na escolha dos locais de votação, de maneira a garantir acessibilidade para o eleitor com deficiência ou com mobilidade reduzida, inclusive em seu entorno e nos sistemas de transporte que lhe dão acesso.

.....” (NR)

Art. 97. 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.

§ 6º Para os fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz com deficiência deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização.

.....

§ 8º Para o aprendiz com deficiência com 18 (dezoito) anos ou mais, a validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na CTPS e matrícula e frequência em

programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.” (NR)

“Art. 433.

I - desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, salvo para o aprendiz com deficiência quando desprovido de recursos de acessibilidade, de tecnologias assistivas e de apoio necessário ao desempenho de suas atividades;

.....” (NR)

Art. 98. A Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989 , passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 3º As medidas judiciais destinadas à proteção de interesses coletivos, difusos, individuais homogêneos e individuais indisponíveis da pessoa com deficiência poderão ser propostas pelo Ministério Público, pela Defensoria Pública, pela União, pelos Estados, pelos Municípios, pelo Distrito Federal, por associação constituída há mais de 1 (um) ano, nos termos da lei civil, por autarquia, por empresa pública e por fundação ou sociedade de economia mista que inclua, entre suas finalidades institucionais, a proteção dos interesses e a promoção de direitos da pessoa com deficiência.

.....” (NR)

“Art. 8º Constitui crime punível com reclusão de 2 (dois) a 5 (cinco) anos e multa:

I - recusar, cobrar valores adicionais, suspender, procrastinar, cancelar ou fazer cessar inscrição de aluno em estabelecimento de ensino de qualquer curso ou grau, público ou privado, em razão de sua deficiência;

II - obstar inscrição em concurso público ou acesso de alguém a qualquer cargo ou emprego público, em razão de sua deficiência;

III - negar ou obstar emprego, trabalho ou promoção à pessoa em razão de sua deficiência;

IV - recusar, retardar ou dificultar internação ou deixar de prestar assistência médico-hospitalar e ambulatorial à pessoa com deficiência;

V - deixar de cumprir, retardar ou frustrar execução de ordem judicial expedida na ação civil a que alude esta Lei;

VI - recusar, retardar ou omitir dados técnicos indispensáveis à propositura da ação civil pública objeto desta Lei, quando requisitados.

§ 1º Se o crime for praticado contra pessoa com deficiência menor de 18 (dezoito) anos, a pena é agravada em 1/3 (um terço).

§ 2º A pena pela adoção deliberada de critérios subjetivos para indeferimento de inscrição, de aprovação e de cumprimento de estágio probatório em concursos públicos não exclui a responsabilidade patrimonial pessoal do administrador público pelos danos causados.

§ 3º Incorre nas mesmas penas quem impede ou dificulta o ingresso de pessoa com deficiência em planos privados de assistência à saúde, inclusive com cobrança de valores diferenciados.

§ 4º Se o crime for praticado em atendimento de urgência e emergência, a pena é agravada em 1/3 (um terço).” (NR)

Art. 99. O art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990 , passa a vigorar acrescido do seguinte inciso XVIII:

“Art. 20.”

XVIII - quando o trabalhador com deficiência, por prescrição, necessite adquirir órtese ou prótese para promoção de acessibilidade e de inclusão social.

.....” (NR)

Art. 100. A Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990 (Código de Defesa do Consumidor) , passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 6º

Parágrafo único. A informação de que trata o inciso III do caput deste artigo deve ser acessível à pessoa com deficiência, observado o disposto em regulamento.” (NR)

“Art. 43.

§ 6º Todas as informações de que trata o caput deste artigo devem ser disponibilizadas em formatos acessíveis, inclusive para a pessoa com deficiência, mediante solicitação do consumidor.” (NR)

Art. 101. A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 , passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 16.

I - o cônjuge, a companheira, o companheiro e o filho não emancipado, de qualquer condição, menor de 21 (vinte e um) anos ou inválido ou que tenha deficiência intelectual ou mental ou deficiência grave;

.....

III - o irmão não emancipado, de qualquer condição, menor de 21 (vinte e um) anos ou inválido ou que tenha deficiência intelectual ou mental ou deficiência grave;

.....” (NR)

“Art. 77.

§ 2º

II - para o filho, a pessoa a ele equiparada ou o irmão, de ambos os sexos, pela emancipação ou ao completar 21 (vinte e um) anos de idade, salvo se for inválido ou tiver deficiência intelectual ou mental ou deficiência grave;

.....

§ 4º (VETADO).

.....” (NR)

“Art. 93. (VETADO):

I - (VETADO);

II - (VETADO);

III - (VETADO);

IV - (VETADO);

V - (VETADO).

§ 1º A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social.

§ 2º Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados.

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

§ 4º (VETADO).” (NR)

“Art. 110-A. No ato de requerimento de benefícios operacionalizados pelo INSS, não será exigida apresentação de termo de curatela de titular ou de beneficiário com deficiência, observados os procedimentos a serem estabelecidos em regulamento.”

Art. 102. O art. 2º da Lei nº 8.313, de 23 de dezembro de 1991 , passa a vigorar acrescido do seguinte § 3º :

“Art. 2º

§ 3º Os incentivos criados por esta Lei somente serão concedidos a projetos culturais que forem disponibilizados, sempre que tecnicamente possível, também em formato acessível à pessoa com deficiência, observado o disposto em regulamento.” (NR)

Art. 103. O art. 11 da Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992 , passa a vigorar acrescido do seguinte inciso IX:

“Art. 11.

IX - deixar de cumprir a exigência de requisitos de acessibilidade previstos na legislação.”
(NR)

Art. 104. A Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993 , passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 3º

§ 2º

V - produzidos ou prestados por empresas que comprovem cumprimento de reserva de cargos prevista em lei para pessoa com deficiência ou para reabilitado da Previdência Social e que atendam às regras de acessibilidade previstas na legislação.

.....

§ 5º Nos processos de licitação, poderá ser estabelecida margem de preferência para:

I - produtos manufaturados e para serviços nacionais que atendam a normas técnicas brasileiras; e

II - bens e serviços produzidos ou prestados por empresas que comprovem cumprimento de reserva de cargos prevista em lei para pessoa com deficiência ou para reabilitado da Previdência Social e que atendam às regras de acessibilidade previstas na legislação.

.....” (NR)

“Art. 66-A. As empresas enquadradas no inciso V do § 2º e no inciso II do § 5º do art. 3º desta Lei deverão cumprir, durante todo o período de execução do contrato, a reserva de cargos prevista em lei para pessoa com deficiência ou para reabilitado da Previdência Social, bem como as regras de acessibilidade previstas na legislação.

Parágrafo único. Cabe à administração fiscalizar o cumprimento dos requisitos de acessibilidade nos serviços e nos ambientes de trabalho.”

Art. 105. O art. 20 da Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993 , passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 20.

§ 2º Para efeito de concessão do benefício de prestação continuada, considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

.....

§ 9º Os rendimentos decorrentes de estágio supervisionado e de aprendizagem não serão computados para os fins de cálculo da renda familiar per capita a que se refere o § 3º deste artigo.

.....

§ 11. Para concessão do benefício de que trata o caput deste artigo, poderão ser utilizados outros elementos probatórios da condição de miserabilidade do grupo familiar e da situação de vulnerabilidade, conforme regulamento.” (NR)

Art. 106. (VETADO).

Art. 107. A Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995 , passa a vigorar com as seguintes alterações:

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

“Art. 3º Sem prejuízo do prescrito no art. 2º desta Lei e nos dispositivos legais que tipificam os crimes resultantes de preconceito de etnia, raça, cor ou deficiência, as infrações ao disposto nesta Lei são passíveis das seguintes cominações:

.....” (NR)

“Art. 4º

I - a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais;

.....” (NR)

Art. 108. O art. 35 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995 , passa a vigorar acrescido do seguinte § 5º :

“Art. 35.

§ 5º Sem prejuízo do disposto no inciso IX do parágrafo único do art. 3º da Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003 , a pessoa com deficiência, ou o contribuinte que tenha dependente nessa condição, tem preferência na restituição referida no inciso III do art. 4º e na alínea “c” do inciso II do art. 8º .” (NR)

Art. 109. A Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 (Código de Trânsito Brasileiro) , passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 2º

Parágrafo único. Para os efeitos deste Código, são consideradas vias terrestres as praias abertas à circulação pública, as vias internas pertencentes aos condomínios constituídos por unidades autônomas e as vias e áreas de estacionamento de estabelecimentos privados de uso coletivo.” (NR)

“Art. 86-A. As vagas de estacionamento regulamentado de que trata o inciso XVII do art. 181 desta Lei deverão ser sinalizadas com as respectivas placas indicativas de destinação e com placas informando os dados sobre a infração por estacionamento indevido.”

“Art. 147-A. Ao candidato com deficiência auditiva é assegurada acessibilidade de comunicação, mediante emprego de tecnologias assistivas ou de ajudas técnicas em todas as etapas do processo de habilitação.

§ 1º O material didático audiovisual utilizado em aulas teóricas dos cursos que precedem os exames previstos no art. 147 desta Lei deve ser acessível, por meio de subtítuloção

com legenda oculta associada à tradução simultânea em Libras.

§ 2º É assegurado também ao candidato com deficiência auditiva requerer, no ato de sua inscrição, os serviços de intérprete da Libras, para acompanhamento em aulas práticas e teóricas.”

“Art. 154. (VETADO).”

“Art. 181.

XVII -

Infração - grave;

.....” (NR)

Art. 110. O inciso VI e o § 1º do art. 56 da Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998 , passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 56.

.VI - 2,7% (dois inteiros e sete décimos por cento) da arrecadação bruta dos concursos de prognósticos e loterias federais e similares cuja realização estiver sujeita a autorização federal, deduzindo-se esse valor do montante destinado aos prêmios;

.....

§ 1º Do total de recursos financeiros resultantes do percentual de que trata o inciso VI do caput , 62,96% (sessenta e dois inteiros e noventa e seis centésimos por cento) serão destinados ao Comitê Olímpico Brasileiro (COB) e 37,04% (trinta e sete inteiros e quatro centésimos por cento) ao Comitê Paralímpico Brasileiro (CPB), devendo ser observado, em ambos os casos, o conjunto de normas aplicáveis à celebração de convênios pela União.

.....” (NR)

Art. 111. O art. 1º da Lei nº 10.048, de 8 de novembro de 2000 , passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º As pessoas com deficiência, os idosos com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos, as gestantes, as lactantes, as pessoas com crianças de colo e os obesos terão

atendimento prioritário, nos termos desta Lei.” (NR)

Art. 112. A Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000 , passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 2º

I - acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida;

II - barreiras: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros, classificadas em:

a) barreiras urbanísticas: as existentes nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo;

b) barreiras arquitetônicas: as existentes nos edifícios públicos e privados;

c) barreiras nos transportes: as existentes nos sistemas e meios de transportes;

d) barreiras nas comunicações e na informação: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação;

III - pessoa com deficiência: aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas;

IV - pessoa com mobilidade reduzida: aquela que tenha, por qualquer motivo,

dificuldade de movimentação, permanente ou temporária, gerando redução efetiva da mobilidade, da flexibilidade, da coordenação motora ou da percepção, incluindo idoso, gestante, lactante, pessoa com criança de colo e obeso;

V - acompanhante: aquele que acompanha a pessoa com deficiência, podendo ou não desempenhar as funções de atendente pessoal;

VI - elemento de urbanização: quaisquer componentes de obras de urbanização, tais como os referentes a pavimentação, saneamento, encanamento para esgotos, distribuição de energia elétrica e de gás, iluminação pública, serviços de comunicação, abastecimento e distribuição de água, paisagismo e os que materializam as indicações do planejamento urbanístico;

VII - mobiliário urbano: conjunto de objetos existentes nas vias e nos espaços públicos, superpostos ou adicionados aos elementos de urbanização ou de edificação, de forma que sua modificação ou seu traslado não provoque alterações substanciais nesses elementos, tais como semáforos, postes de sinalização e similares, terminais e pontos de acesso coletivo às telecomunicações, fontes de água, lixeiras, toldos, marquises, bancos, quiosques e quaisquer outros de natureza análoga;

VIII - tecnologia assistiva ou ajuda técnica: produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social;

IX - comunicação: forma de interação dos cidadãos que abrange, entre outras opções, as línguas, inclusive a Língua Brasileira de Sinais (Libras), a visualização de textos, o Braille, o sistema de sinalização ou de comunicação tátil, os caracteres ampliados, os dispositivos multimídia, assim como a linguagem simples, escrita e oral, os sistemas auditivos e os meios de voz digitalizados e os modos, meios e formatos aumentativos e alternativos de comunicação, incluindo as tecnologias da informação e das comunicações;

X - desenho universal: concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou de projeto específico, incluindo os recursos de tecnologia assistiva." (NR)

“Art. 3º O planejamento e a urbanização das vias públicas, dos parques e dos demais espaços de uso público deverão ser concebidos e executados de forma a torná-los acessíveis para todas as pessoas, inclusive para aquelas com deficiência ou com mobilidade reduzida.

Parágrafo único. O passeio público, elemento obrigatório de urbanização e parte da via pública, normalmente segregado e em nível diferente, destina-se somente à circulação de pedestres e, quando possível, à implantação de mobiliário urbano e de vegetação.”
(NR)

“Art. 9º

Parágrafo único. Os semáforos para pedestres instalados em vias públicas de grande circulação, ou que deem acesso aos serviços de reabilitação, devem obrigatoriamente estar equipados com mecanismo que emita sinal sonoro suave para orientação do pedestre.” (NR)

“Art. 10-A. A instalação de qualquer mobiliário urbano em área de circulação comum para pedestre que ofereça risco de acidente à pessoa com deficiência deverá ser indicada mediante sinalização tátil de alerta no piso, de acordo com as normas técnicas pertinentes.”

“Art. 12-A. Os centros comerciais e os estabelecimentos congêneres devem fornecer carros e cadeiras de rodas, motorizados ou não, para o atendimento da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida.”

Art. 113. A Lei nº 10.257, de 10 de julho de 2001 (Estatuto da Cidade) , passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 3º

III - promover, por iniciativa própria e em conjunto com os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, programas de construção de moradias e melhoria das condições habitacionais, de saneamento básico, das calçadas, dos passeios públicos, do mobiliário urbano e dos demais espaços de uso público;

IV - instituir diretrizes para desenvolvimento urbano, inclusive habitação, saneamento básico, transporte e mobilidade urbana, que incluam regras de acessibilidade aos locais

de uso público;

.....” (NR)

“Art. 41.

§ 3º As cidades de que trata o caput deste artigo devem elaborar plano de rotas acessíveis, compatível com o plano diretor no qual está inserido, que disponha sobre os passeios públicos a serem implantados ou reformados pelo poder público, com vistas a garantir acessibilidade da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida a todas as rotas e vias existentes, inclusive as que concentrem os focos geradores de maior circulação de pedestres, como os órgãos públicos e os locais de prestação de serviços públicos e privados de saúde, educação, assistência social, esporte, cultura, correios e telégrafos, bancos, entre outros, sempre que possível de maneira integrada com os sistemas de transporte coletivo de passageiros.” (NR)

Art. 114. A Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil) , passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 3º São absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil os menores de 16 (dezesseis) anos.

I - (Revogado);

II - (Revogado);

III - (Revogado).” (NR)

“Art. 4º São incapazes, relativamente a certos atos ou à maneira de os exercer:

.....

II - os ébrios habituais e os viciados em tóxico;

III - aqueles que, por causa transitória ou permanente, não puderem exprimir sua vontade;

.....

Parágrafo único . A capacidade dos indígenas será regulada por legislação especial.”
(NR)

“Art. 228.

II - (Revogado);

III - (Revogado);

§ 1º

§ 2º A pessoa com deficiência poderá testemunhar em igualdade de condições com as demais pessoas, sendo-lhe assegurados todos os recursos de tecnologia assistiva.”
(NR)

“Art. 1.518 . Até a celebração do casamento podem os pais ou tutores revogar a autorização.” (NR)

“Art. 1.548.

I - (Revogado);

.....” (NR)

“Art. 1.550.

§ 1º

§ 2º A pessoa com deficiência mental ou intelectual em idade núbria poderá contrair matrimônio, expressando sua vontade diretamente ou por meio de seu responsável ou curador.” (NR)

“Art. 1.557.

III - a ignorância, anterior ao casamento, de defeito físico irremediável que não caracterize deficiência ou de moléstia grave e transmissível, por contágio ou por herança, capaz de pôr em risco a saúde do outro cônjuge ou de sua descendência;

IV - (Revogado).” (NR)

“Art. 1.767.

I - aqueles que, por causa transitória ou permanente, não puderem exprimir sua vontade;

II - (Revogado);

III - os ébrios habituais e os viciados em tóxico;

IV - (Revogado);

.....” (NR)

“Art. 1.768. O processo que define os termos da curatela deve ser promovido:

.....
IV - pela própria pessoa.” (NR)

“Art. 1.769 . O Ministério Público somente promoverá o processo que define os termos da curatela:

I - nos casos de deficiência mental ou intelectual;

.....

III - se, existindo, forem menores ou incapazes as pessoas mencionadas no inciso II.” (NR)

“Art. 1.771. Antes de se pronunciar acerca dos termos da curatela, o juiz, que deverá ser assistido por equipe multidisciplinar, entrevistará pessoalmente o interditando.” (NR)

“Art. 1.772. O juiz determinará, segundo as potencialidades da pessoa, os limites da curatela, circunscritos às restrições constantes do art. 1.782, e indicará curador.

Parágrafo único. Para a escolha do curador, o juiz levará em conta a vontade e as preferências do interditando, a ausência de conflito de interesses e de influência indevida, a proporcionalidade e a adequação às circunstâncias da pessoa.” (NR)

“Art. 1.775-A . Na nomeação de curador para a pessoa com deficiência, o juiz poderá estabelecer curatela compartilhada a mais de uma pessoa.”

“Art. 1.777. As pessoas referidas no inciso I do art. 1.767 receberão todo o apoio necessário para ter preservado o direito à convivência familiar e comunitária, sendo evitado o seu recolhimento em estabelecimento que os afaste desse convívio.” (NR)

Art. 115. O Título IV do Livro IV da Parte Especial da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil) , passa a vigorar com a seguinte redação:

“TÍTULO IV

Da Tutela, da Curatela e da Tomada de Decisão Apoiada”

Art. 116. O Título IV do Livro IV da Parte Especial da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil) , passa a vigorar acrescido do seguinte Capítulo III:

“CAPÍTULO III

Da Tomada de Decisão Apoiada

Art. 1.783-A. A tomada de decisão apoiada é o processo pelo qual a pessoa com deficiência elege pelo menos 2 (duas) pessoas idôneas, com as quais mantenha vínculos e que gozem de sua confiança, para prestar-lhe apoio na tomada de decisão sobre atos da vida civil, fornecendo-lhes os elementos e informações necessários para que possa exercer sua capacidade.

§ 1º Para formular pedido de tomada de decisão apoiada, a pessoa com deficiência e os apoiadores devem apresentar termo em que constem os limites do apoio a ser oferecido e os compromissos dos apoiadores, inclusive o prazo de vigência do acordo e o respeito à vontade, aos direitos e aos interesses da pessoa que devem apoiar.

§ 2º O pedido de tomada de decisão apoiada será requerido pela pessoa a ser apoiada, com indicação expressa das pessoas aptas a prestarem o apoio previsto no caput deste artigo.

§ 3º Antes de se pronunciar sobre o pedido de tomada de decisão apoiada, o juiz, assistido por equipe multidisciplinar, após oitiva do Ministério Público, ouvirá pessoalmente o requerente e as pessoas que lhe prestarão apoio.

§ 4º A decisão tomada por pessoa apoiada terá validade e efeitos sobre terceiros, sem restrições, desde que esteja inserida nos limites do apoio acordado.

§ 5º Terceiro com quem a pessoa apoiada mantenha relação negocial pode solicitar que os apoiadores contra-assinem o contrato ou acordo, especificando, por escrito, sua função em relação ao apoiado.

§ 6º Em caso de negócio jurídico que possa trazer risco ou prejuízo relevante, havendo divergência de opiniões entre a pessoa apoiada e um dos apoiadores, deverá o juiz, ouvido o Ministério Público, decidir sobre a questão.

§ 7º Se o apoiador agir com negligência, exercer pressão indevida ou não adimplir as obrigações assumidas, poderá a pessoa apoiada ou qualquer pessoa apresentar denúncia ao Ministério Público ou ao juiz.

§ 8º Se procedente a denúncia, o juiz destituirá o apoiador e nomeará, ouvida a pessoa apoiada e se for de seu interesse, outra pessoa para prestação de apoio.

§ 9º A pessoa apoiada pode, a qualquer tempo, solicitar o término de acordo firmado em processo de tomada de decisão apoiada.

§ 10. O apoiador pode solicitar ao juiz a exclusão de sua participação do processo de tomada de decisão apoiada, sendo seu desligamento condicionado à manifestação do juiz sobre a matéria.

§ 11. Aplicam-se à tomada de decisão apoiada, no que couber, as disposições referentes à prestação de contas na curatela.”

Art. 117. O art. 1º da Lei nº 11.126, de 27 de junho de 2005 , passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º É assegurado à pessoa com deficiência visual acompanhada de cão-guia o direito de ingressar e de permanecer com o animal em todos os meios de transporte e em estabelecimentos abertos ao público, de uso público e privados de uso coletivo, desde que observadas as condições impostas por esta Lei.

.....

§ 2º O disposto no caput deste artigo aplica-se a todas as modalidades e jurisdições do serviço de transporte coletivo de passageiros, inclusive em esfera internacional com origem no território brasileiro.” (NR)

Art. 118. O inciso IV do art. 46 da Lei nº 11.904, de 14 de janeiro de 2009 , passa a vigorar acrescido da seguinte alínea “k”:

“Art. 46.

IV -

k) de acessibilidade a todas as pessoas.

....." (NR)

Art. 119. A Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012 , passa a vigorar acrescida do seguinte art. 12-B:

"Art. 12-B. Na outorga de exploração de serviço de táxi, reservar-se-ão 10% (dez por cento) das vagas para condutores com deficiência.

§ 1º Para concorrer às vagas reservadas na forma do caput deste artigo, o condutor com deficiência deverá observar os seguintes requisitos quanto ao veículo utilizado:

I - ser de sua propriedade e por ele conduzido; e

II - estar adaptado às suas necessidades, nos termos da legislação vigente.

§ 2º No caso de não preenchimento das vagas na forma estabelecida no caput deste artigo, as remanescentes devem ser disponibilizadas para os demais concorrentes."

Art. 120. Cabe aos órgãos competentes, em cada esfera de governo, a elaboração de relatórios circunstanciados sobre o cumprimento dos prazos estabelecidos por força das Leis nº 10.048, de 8 de novembro de 2000 , e nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000 , bem como o seu encaminhamento ao Ministério Público e aos órgãos de regulação para adoção das providências cabíveis.

Parágrafo único. Os relatórios a que se refere o caput deste artigo deverão ser apresentados no prazo de 1 (um) ano a contar da entrada em vigor desta Lei.

Art. 121. Os direitos, os prazos e as obrigações previstos nesta Lei não excluem os já estabelecidos em outras legislações, inclusive em pactos, tratados, convenções e declarações internacionais aprovados e promulgados pelo Congresso Nacional, e devem ser aplicados em conformidade com as demais normas internas e acordos internacionais vinculantes sobre a matéria.

Parágrafo único. Prevalecerá a norma mais benéfica à pessoa com deficiência.

Art. 122. Regulamento disporá sobre a adequação do disposto nesta Lei ao tratamento diferenciado, simplificado e favorecido a ser dispensado às microempresas e às

empresas de pequeno porte, previsto no § 3º do art. 1º da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006 .

Art. 123. Revogam-se os seguintes dispositivos: (Vigência)

I - o inciso II do § 2º do art. 1º da Lei nº 9.008, de 21 de março de 1995 ;

II - os incisos I, II e III do art. 3º da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil);

III - os incisos II e III do art. 228 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil);

IV - o inciso I do art. 1.548 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil);

V - o inciso IV do art. 1.557 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil);

VI - os incisos II e IV do art. 1.767 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil);

VII - os arts. 1.776 e 1.780 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil).

Art. 124. O § 1º do art. 2º desta Lei deverá entrar em vigor em até 2 (dois) anos, contados da entrada em vigor desta Lei.

Art. 125. Devem ser observados os prazos a seguir discriminados, a partir da entrada em vigor desta Lei, para o cumprimento dos seguintes dispositivos:

I - incisos I e II do § 2º do art. 28 , 48 (quarenta e oito) meses;

II - § 6º do art. 44 , 48 (quarenta e oito) meses;

II - § 6º do art. 44, 60 (sessenta) meses; (Redação dada pela Medida Provisória nº 917, de 2019)

II - § 6º do art. 44, 60 (sessenta) meses; (Redação dada pela Lei nº 14.009, de 2020)

II - § 6º do art. 44, 84 (oitenta e quatro) meses;(Redação dada pela Medida Provisória nº 1.025, de 2020)

II - § 6º do art. 44, 84 (oitenta e quatro) meses;(Redação dada pela Lei nº 14.159, de 2021)

III - art. 45 , 24 (vinte e quatro) meses;

IV - art. 49 , 48 (quarenta e oito) meses.

Art. 126. Prorroga-se até 31 de dezembro de 2021 a vigência da Lei nº 8.989, de 24 de fevereiro de 1995 .

Art. 127. Esta Lei entra em vigor após decorridos 180 (cento e oitenta) dias de sua publicação oficial .

Brasília, 6 de julho de 2015; 194º da Independência e 127º da República.

DILMA ROUSSEF

Marivaldo de Castro Pereira

Joaquim Vieira Ferreira Levy

Renato Janine Ribeiro

Armando Monteiro

Nelson Barbosa

Gilberto Kassab

Luis Inácio Lucena Adams

Gilberto José Spier Vargas

Guilherme Afif Domingos

LEI Nº 12.764, DE 27 DE DEZEMBRO DE 2012.

Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Esta Lei institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista e estabelece diretrizes para sua consecução.

§ 1º Para os efeitos desta Lei, é considerada pessoa com transtorno do espectro autista aquela portadora de síndrome clínica caracterizada na forma dos seguintes incisos I ou II:

I - deficiência persistente e clinicamente significativa da comunicação e da interação sociais, manifestada por deficiência marcada de comunicação verbal e não verbal usada para interação social; ausência de reciprocidade social; falência em desenvolver e manter relações apropriadas ao seu nível de desenvolvimento;

II - padrões restritivos e repetitivos de comportamentos, interesses e atividades, manifestados por comportamentos motores ou verbais estereotipados ou por comportamentos sensoriais incomuns; excessiva aderência a rotinas e padrões de comportamento ritualizados; interesses restritos e fixos.

§ 2º A pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais.

§ 3º Os estabelecimentos públicos e privados referidos na Lei nº 10.048, de 8 de novembro de 2000, poderão valer-se da fita quebra-cabeça, símbolo mundial da conscientização do transtorno do espectro autista, para identificar a prioridade devida às pessoas com transtorno do espectro autista. (Incluído pela Lei nº 13.977, de 2020)

Art. 2º São diretrizes da Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista:

I - a intersetorialidade no desenvolvimento das ações e das políticas e no atendimento à pessoa com transtorno do espectro autista;

II - a participação da comunidade na formulação de políticas públicas voltadas para as pessoas com transtorno do espectro autista e o controle social da sua implantação, acompanhamento e avaliação;

III - a atenção integral às necessidades de saúde da pessoa com transtorno do espectro autista, objetivando o diagnóstico precoce, o atendimento multiprofissional e o acesso a medicamentos e nutrientes;

IV - (VETADO);

V - o estímulo à inserção da pessoa com transtorno do espectro autista no mercado de trabalho, observadas as peculiaridades da deficiência e as disposições da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente);

VI - a responsabilidade do poder público quanto à informação pública relativa ao transtorno e suas implicações;

VII - o incentivo à formação e à capacitação de profissionais especializados no atendimento à pessoa com transtorno do espectro autista, bem como a pais e responsáveis;

VIII - o estímulo à pesquisa científica, com prioridade para estudos epidemiológicos tendentes a dimensionar a magnitude e as características do problema relativo ao transtorno do espectro autista no País.

Parágrafo único. Para cumprimento das diretrizes de que trata este artigo, o poder público poderá firmar contrato de direito público ou convênio com pessoas jurídicas de direito privado.

Art. 3º São direitos da pessoa com transtorno do espectro autista:

I - a vida digna, a integridade física e moral, o livre desenvolvimento da personalidade, a segurança e o lazer;

II - a proteção contra qualquer forma de abuso e exploração;

III - o acesso a ações e serviços de saúde, com vistas à atenção integral às suas necessidades de saúde, incluindo:

a) o diagnóstico precoce, ainda que não definitivo;

b) o atendimento multiprofissional;

c) a nutrição adequada e a terapia nutricional;

d) os medicamentos;

e) informações que auxiliem no diagnóstico e no tratamento;

IV - o acesso:

a) à educação e ao ensino profissionalizante;

b) à moradia, inclusive à residência protegida;

c) ao mercado de trabalho;

d) à previdência social e à assistência social.

Parágrafo único. Em casos de comprovada necessidade, a pessoa com transtorno do espectro autista incluída nas classes comuns de ensino regular, nos termos do inciso IV do art. 2º, terá direito a acompanhante especializado.

Art. 3º-A. É criada a Carteira de Identificação da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (Ciptea), com vistas a garantir atenção integral, pronto atendimento e prioridade no atendimento e no acesso aos serviços públicos e privados, em especial nas áreas de saúde, educação e assistência social. (Incluído pela Lei nº 13.977, de 2020)

§ 1º A Ciptea será expedida pelos órgãos responsáveis pela execução da Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, mediante requerimento, acompanhado

de relatório médico, com indicação do código da Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID), e deverá conter, no mínimo, as seguintes informações: (Incluído pela Lei nº 13.977, de 2020)

I - nome completo, filiação, local e data de nascimento, número da carteira de identidade civil, número de inscrição no Cadastro de Pessoas Físicas (CPF), tipo sanguíneo, endereço residencial completo e número de telefone do identificado; (Incluído pela Lei nº 13.977, de 2020)

II - fotografia no formato 3 (três) centímetros (cm) x 4 (quatro) centímetros (cm) e assinatura ou impressão digital do identificado; (Incluído pela Lei nº 13.977, de 2020)

III - nome completo, documento de identificação, endereço residencial, telefone e e-mail do responsável legal ou do cuidador; (Incluído pela Lei nº 13.977, de 2020)

IV - identificação da unidade da Federação e do órgão expedidor e assinatura do dirigente responsável. (Incluído pela Lei nº 13.977, de 2020)

§ 2º Nos casos em que a pessoa com transtorno do espectro autista seja imigrante detentor de visto temporário ou de autorização de residência, residente fronteiro ou solicitante de refúgio, deverá ser apresentada a Cédula de Identidade de Estrangeiro (CIE), a Carteira de Registro Nacional Migratório (CRNM) ou o Documento Provisório de Registro Nacional Migratório (DPRNM), com validade em todo o território nacional. (Incluído pela Lei nº 13.977, de 2020)

§ 3º A Ciptea terá validade de 5 (cinco) anos, devendo ser mantidos atualizados os dados cadastrais do identificado, e deverá ser revalidada com o mesmo número, de modo a permitir a contagem das pessoas com transtorno do espectro autista em todo o território nacional. (Incluído pela Lei nº 13.977, de 2020)

§ 4º Até que seja implementado o disposto no caput deste artigo, os órgãos responsáveis pela execução da Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista deverão trabalhar em conjunto com os respectivos responsáveis pela emissão de documentos de identificação, para que sejam incluídas as necessárias informações sobre o transtorno do espectro autista no Registro Geral (RG) ou, se estrangeiro, na Carteira de Registro Nacional Migratório (CRNM) ou na Cédula de Identidade de Estrangeiro (CIE), válidos em todo o território nacional. (Incluído pela Lei

nº 13.977, de 2020)

Art. 4º A pessoa com transtorno do espectro autista não será submetida a tratamento desumano ou degradante, não será privada de sua liberdade ou do convívio familiar nem sofrerá discriminação por motivo da deficiência.

Parágrafo único. Nos casos de necessidade de internação médica em unidades especializadas, observar-se-á o que dispõe o art. 4º da Lei nº 10.216, de 6 de abril de 2001.

Art. 5º A pessoa com transtorno do espectro autista não será impedida de participar de planos privados de assistência à saúde em razão de sua condição de pessoa com deficiência, conforme dispõe o art. 14 da Lei nº 9.656, de 3 de junho de 1998.

Art. 6º (VETADO).

Art. 7º O gestor escolar, ou autoridade competente, que recusar a matrícula de aluno com transtorno do espectro autista, ou qualquer outro tipo de deficiência, será punido com multa de 3 (três) a 20 (vinte) salários-mínimos.

§ 1º Em caso de reincidência, apurada por processo administrativo, assegurado o contraditório e a ampla defesa, haverá a perda do cargo.

§ 2º (VETADO).

Art. 8º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 27 de dezembro de 2012; 191º da Independência e 124º da República.

DILMA ROUSSEFF

José Henrique Paim Fernandes

Miriam Belchior

RESOLUÇÃO Nº 401, DE 16 DE JUNHO DE 2021.

Dispõe sobre o desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares, e regulamenta o funcionamento de unidades de acessibilidade e inclusão.

O PRESIDENTE DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

(CNJ), no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO o art. 3º da Constituição Federal de 1988 que tem como objetivo fundamental da República Federativa do Brasil a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, o art. 5º, *caput*, no qual todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se a inviolabilidade do direito à igualdade;

CONSIDERANDO o disposto no art. 37 que trata dos princípios da Administração Pública; e o disposto no art. 170, VI e VII, que cuida da ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social;

CONSIDERANDO que a acessibilidade foi reconhecida, na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, adotada em 13 de dezembro de 2006, por meio da Resolução nº 61/106, durante a 61ª Sessão da Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU), como princípio e como direito, sendo também considerada garantia para o pleno e efetivo exercício de demais direitos;

CONSIDERANDO a ratificação pelo Estado Brasileiro da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo com equivalência de emenda constitucional, por meio do Decreto Legislativo nº 186/2008, com a devida promulgação pelo Decreto nº 6.949/2009;

CONSIDERANDO a Lei nº 13.146/2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) e normativos correlatos;

CONSIDERANDO a Agenda 2030, que contempla os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS), baseados nas dimensões do desenvolvimento sustentável – econômica, social, ambiental e institucional – de forma integrada, indivisível e transversal para o atingimento das metas associadas;

CONSIDERANDO que nos termos do novo tratado de direitos humanos a deficiência é um contexto em evolução que resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras relativas às atitudes e ao meio ambiente que impedem a sua plena e efetiva participação na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas;

CONSIDERANDO que a efetiva prestação de serviços públicos e de interesse público depende, no caso das pessoas com deficiência, da implementação de medidas que assegurem a ampla e irrestrita acessibilidade física, arquitetônica, comunicacional e atitudinal;

CONSIDERANDO a Resolução CNJ nº 343/2020, que institui condições especiais de trabalho a magistrados(as) e servidores(as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, ou que tenham dependentes legais nessas condições;

CONSIDERANDO os normativos que tratam de acessibilidade e inclusão arquitetônica, comunicacional, tecnológicas: ABNT NBR 9050; ABNT NBR 15290; ABNT NBR 15599; ABNT NBR 15610; ABNT NBR 16452; ABNT NBR 16537; ABNT NBR NM 313/2007; ABNT NBR 16042; ABNT NBR NM 207; ABNT NBR ISO 7176; ABNT NBR ISO/IEC/IEEE 29119-1; ABNT NBR ISO 9241-171; MAG 3.1; e WCAG 2.1, sem prejuízo a eventuais alterações e regulamentações supervenientes;

CONSIDERANDO as dimensões e parâmetros de acessibilidade consolidados na Cartilha “Como Construir um Ambiente Acessível nas Organizações Públicas”, elaborada pela Rede de Acessibilidade formada entre órgãos da Administração Pública Federal;

CONSIDERANDO a Resolução CNJ nº 332/2020, que viabilizou a implementação de mecanismos de inteligência artificial e de tecnologias análogas no âmbito judicial, a serem utilizados para a promoção de bem-estar e a prestação jurisdicional equitativa;

CONSIDERANDO a deliberação do Plenário do CNJ no Procedimento de Ato Normativo nº 0003855-79.2021.2.00.0000, na 332ª Sessão Ordinária, realizada em 8 de junho de 2021;

RESOLVE:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º O desenvolvimento de diretrizes voltadas à acessibilidade e à inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares e ao funcionamento das unidades de acessibilidade e inclusão observarão o disposto nesta Resolução.

Art. 2º A fim de promover a igualdade, deverão ser adotadas, com urgência, medidas apropriadas para eliminar e prevenir quaisquer barreiras urbanísticas ou arquitetônicas, de mobiliários, de acesso aos transportes, nas comunicações e na informação, atitudinais ou tecnológicas.

§ 1º Devem ser garantidas às pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida quantas adaptações ou tecnologias assistivas sejam necessárias para assegurar acessibilidade plena a espaços, informações e serviços, coibindo qualquer forma de discriminação por motivo de deficiência.

§ 2º É obrigatório efetivar a acessibilidade nos portais e sítios eletrônicos dos órgãos do Poder Judiciário às pessoas com deficiência, garantindo-lhes o pleno acesso às informações disponíveis, conforme as melhores práticas e diretrizes de acessibilidade adotadas internacionalmente.

Art. 3º Para os fins desta Resolução, consideram-se:

I – acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança, independência e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, e de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privado de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida;

II – acompanhante: aquele(a) que acompanha a pessoa com deficiência,

podendo ou não desempenhar as funções de atendente pessoal;

III – atendente pessoal: pessoa, membro ou não da família que, com ou sem remuneração, assiste ou presta cuidados básicos e essenciais à pessoa com deficiência no exercício de suas atividades diárias, excluídas as técnicas ou procedimentos identificados com profissões legalmente estabelecidas;

IV – barreiras: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros, classificadas em:

- a. barreiras urbanísticas: as existentes nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo;
- b. barreiras arquitetônicas: as existentes nos edifícios públicos e privados;
- c. barreiras nos transportes: as existentes nos sistemas e meios de transportes;
- d. barreiras nas comunicações e na informação: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação;
- e. barreiras atitudinais: atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas; e
- f. barreiras tecnológicas: as que dificultam ou impedem o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias.

V- desenho universal: concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou de projeto específico, incluindo os recursos de tecnologia assistiva;

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

VII – comunicação: forma de interação que abrange, entre outras opções, as línguas, inclusive a Língua Brasileira de Sinais (Libras), a visualização de textos, legendagem ou estenotipia, o Braille, o sistema de sinalização ou de comunicação tátil, os caracteres ampliados, os dispositivos multimídia, assim como a linguagem simples, escrita e oral, os sistemas auditivos e os meios de voz digitalizados e os modos, meios e formatos aumentativos e alternativos de comunicação, incluindo as tecnologias da

informação e das comunicações;

VIII – discriminação por motivo de deficiência: toda e qualquer diferenciação, exclusão ou restrição, por ação ou omissão, baseada em deficiência, com o propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro, incluindo a recusa de adaptações necessárias e de fornecimento de tecnologias assistivas;

IX – órgãos do Poder Judiciário: conselhos e tribunais do Poder Judiciário;

X – pessoa com deficiência: aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir a sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas;

XI – pessoa com mobilidade reduzida: aquela que tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentação, permanente ou temporária, gerando redução efetiva da mobilidade, da flexibilidade, da coordenação motora ou da percepção, incluindo idoso(a), gestante, lactante, pessoa com criança de colo e obeso(a);

XII – PLS-Jud: sistema informatizado de sustentabilidade para recebimento de dados socioambientais e de acessibilidade e inclusão dos órgãos do Poder Judiciário;

XIII – quadro de pessoal: magistrados(as) e servidores(as) efetivos(as), requisitados(as), cedidos(as) e comissionados(as) sem vínculo;

XIV – quadro auxiliar: estagiários(as), terceirizados(as), juízes(as) leigos(as), trabalhadores(as) de serventias judiciais privatizadas, conciliadores(as), voluntários(as) e aprendizes;

XV – rota acessível: trajeto contínuo, desobstruído e sinalizado, que conecte os ambientes externos ou internos de espaços e edificações, e que possa ser utilizado de forma autônoma e segura por todas as pessoas, inclusive aquelas com deficiência ou mobilidade reduzida, podendo incorporar estacionamentos, calçadas rebaixadas, faixas de travessia de pedestres, pisos, corredores, escadas e rampas, entre outros; e

XVI – tecnologia assistiva ou ajuda técnica: equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, visando a sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social.

CAPÍTULO II

DAS DISPOSIÇÕES RELACIONADAS A TODAS AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Art. 4º Para promover a acessibilidade, o Poder Judiciário deverá, entre outras atividades, implementar:

I – o uso da Língua Brasileira de Sinais (Libras), do Braille, da audiodescrição, da subtítuloção, da comunicação aumentativa e alternativa, e de todos os demais meios, modos e formatos acessíveis de comunicação;

II – a nomeação de tradutor(a) e intérprete de Libras, sempre que figurar no processo pessoa com deficiência auditiva, escolhido dentre aqueles devidamente habilitados e aprovados em curso oficial de tradução e interpretação de Libras ou detentores do certificado de proficiência em Libras;

III – a nomeação ou permissão de utilização de guia-intérprete, sempre que figurar no processo pessoa surdocega, o(a) qual deverá prestar compromisso;

IV – a oferta de atendimento ao público em Libras;

V – recursos de tecnologia assistiva disponíveis para possibilitar à pessoa com deficiência o acesso universal, inclusive, aos portais da internet e intranet, ambientes virtuais de aprendizagem, sistemas judiciários e administrativos, adotando-se os princípios e as diretrizes internacionais de acessibilidade aplicáveis à implementação de sistemas e conteúdos na *web*;

VI – recursos de acessibilidade nas comunicações televisionadas ou em vídeos no formato on-line;

VII – a adoção de todas as normas técnicas de acessibilidade na construção, na reforma, na locação, na ampliação ou na mudança de uso de edificações, primando-se pela adoção do desenho universal e garantindo-se as adaptações razoáveis;

VIII – adaptações arquitetônicas e urbanísticas, observados os limites de sua competência, que permitam a acessibilidade e a livre movimentação, com independência e segurança, da pessoa com deficiência, tais como rampas, elevadores, vagas de estacionamento próximas aos locais de atendimento e acesso facilitado para a circulação de transporte público nos locais dos postos de trabalho e atendimento ao público, tendo como referência as normas vigentes;

IX – a adaptação de mobiliário adequado que atenda aos princípios do desenho universal e às necessidades das pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida;

X – a adequação dos sistemas informatizados de tramitação processual dos órgãos do Poder Judiciário, a fim de que seja assegurado o andamento prioritário, em todos os atos e diligências, nos processos judiciais e administrativos em que a pessoa

com deficiência seja parte ou interessada;

XI – parcerias e cooperações com Tribunais e outras instituições, nacionais ou internacionais;

XII – medidas de facilitação ao acesso e à obtenção de informações e certidões que tenham como objetivo constituir documentação necessária para instruir procedimentos, judiciais ou extrajudiciais, que busquem garantir a defesa de direitos coletivos, difusos e individuais homogêneos de pessoas com deficiência;

XIII – a adequação de procedimentos judiciais que garantam a acessibilidade isonômica aos serviços da justiça e a prestação jurisdicional sem barreiras;

§ 1º A implementação de medidas que visem à promoção da acessibilidade e inclusão tem como premissas a adoção do desenho universal, como regra geral, e da adaptação razoável, quando justificável.

§ 2º Os serviços de tradutor(a) e intérprete ou guia-intérprete de que tratam os incisos II e III, em qualquer hipótese, serão custeados pela Administração dos órgãos, e poderão ser ofertados, inclusive, por meio de videoconferência, ou por outro recurso de tecnologia assistiva, de modo a garantir o pleno atendimento à pessoa com deficiência.

§ 3º É assegurado a pessoa acompanhada de cão de assistência o direito de ingressar e de permanecer com o animal em todas as dependências dos edifícios e extensões do Poder Judiciário, observadas as condições impostas pela Lei nº 11.126/2005.

Art. 5º As aplicações, microsserviços e soluções de tecnologia a serem compartilhados na Plataforma Digital do Poder Judiciário Brasileiro – PDPJ-Br devem observar os conceitos e padrões internacionais de acessibilidade aplicáveis à implementação de sistemas e conteúdos na *web*, conforme previsão do inciso X, art. 4º, da Resolução CNJ nº 335/2020.

Art. 6º É obrigatória, em áreas de estacionamento aberto ao público, de uso público ou privado de uso coletivo, a reserva de vagas para veículos que transportem pessoas com deficiência e com comprometimento de mobilidade, equivalente a 2% (dois por cento) do total de vagas, garantida, no mínimo, 1 (uma) vaga, em áreas próximas aos acessos de circulação de pedestres, devidamente sinalizada e com as especificações de desenho e traçado de acordo com as normas técnicas vigentes.

§ 1º Os veículos estacionados nas vagas reservadas de que trata o *caput* deste artigo devem exibir, em local de ampla visibilidade, a credencial de beneficiário(a), a ser confeccionada e fornecida pelos órgãos de trânsito, que disciplinarão suas características e condições de uso.

§ 2º Os órgãos do Poder Judiciário adotarão medidas junto aos órgãos públicos locais competentes para disponibilização, em vias públicas onde estão localizadas as suas edificações, da reserva de vagas acessíveis que permitam a livre circulação e o

acesso de pessoas com deficiência e mobilidade reduzida.

§ 3º Quando todas as vagas reservadas disponíveis estiverem ocupadas, a Administração deve agir, na medida do possível, para viabilizar o acesso do usuário com deficiência às suas dependências.

§ 4º Os órgãos do Poder Judiciário deverão promover todos os esforços possíveis para reservar, em localização mais próxima ao acesso à sua edificação, área de embarque e desembarque que permita a parada de veículo que transporte pessoa com deficiência e que possua mobilidade reduzida, por tempo estritamente necessário à prestação de auxílio ao deslocamento do passageiro com deficiência até o interior da edificação.

Art. 7º A formulação, a implementação e a manutenção das ações de acessibilidade e inclusão atenderão às seguintes premissas básicas:

I – eleição de prioridades e elaboração de cronograma para implementação de ações, com previsão orçamentária em conformidade com o Plano Anual de Compras e Contratações do órgão;

II – planejamento contínuo e articulado entre os setores envolvidos; e

III – monitoramento e avaliação das ações implementadas.

Art. 8º Em contratos que envolvam atendimento ao público, devem estar previstos no instrumento de contratação postos de trabalho a serem ocupados por pessoas aptas em comunicação em Libras.

Art. 9º Cada órgão do Poder Judiciário deverá dispor de, pelo menos, 5% (cinco por cento) de servidores(as) com capacitação básica em Libras, nos termos do Decreto nº 9.656/2018.

Art. 10. Os contratos de terceirização firmados no âmbito do Poder Judiciário devem conter cláusula que preveja a comprovação periódica do cumprimento da política de empregabilidade estabelecida no art. 93 da Lei nº 8.213/1991.

Art. 11. Os órgãos deverão firmar convênio, parceria ou contrato visando à oferta de profissionais para atuação e auxílio ao pleno atendimento da pessoa com deficiência.

Art. 12. A pessoa com deficiência tem direito a receber atendimento prioritário, sobretudo, com a finalidade de:

I – proteção e socorro em quaisquer circunstâncias;

II – disponibilização de recursos, tanto humanos quanto tecnológicos, que garantam atendimento em igualdade de condições com as demais pessoas;

III – acesso a informações e disponibilização de recursos de comunicação acessíveis; e

IV – tramitação processual e procedimentos judiciais e administrativos em que for parte ou interessada, em todos os atos e diligências.

Parágrafo único. Os direitos previstos neste artigo são extensivos a acompanhante da pessoa com deficiência ou a seu(sua) atendente pessoal, exceto quanto ao disposto no inciso IV deste artigo.

CAPÍTULO III

DA INCLUSÃO E DO ACOMPANHAMENTO PROFISSIONAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NOS ÓRGÃOS DO PODER JUDICIÁRIO E NOS SEUS SERVIÇOS AUXILIARES

Art. 13. A avaliação da deficiência de servidores(as) e magistrados(as), quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar, e considerará:

I- os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo;

II- os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais;

III- a limitação no desempenho de atividades e os riscos psicossociais no exercício do trabalho; e

IV- a restrição de participação em determinadas atividades.

§ 1º A avaliação da deficiência será realizada a cada cinco anos, ou a pedido do(a) interessado(a).

§ 2º Se a deficiência do(a) servidor(a) for de caráter permanente, a periodicidade da avaliação prevista no § 1º deste artigo poderá ser estendida, a critério da equipe multidisciplinar, podendo, inclusive, ser dispensada.

§ 3º A avaliação da deficiência do(a) servidor(a) poderá ser utilizada para fins de concessão de condições especiais de trabalho, nos termos do que dispõe a Resolução CNJ nº 343/2020.

§ 4º Os(as) integrantes da equipe multidisciplinar de que trata o *caput* deste artigo deverão possuir capacitação específica para prestar o atendimento biopsicossocial à pessoa com deficiência.

Art. 14. Cada órgão do Poder Judiciário deve manter cadastro dos profissionais com deficiência, integrantes dos respectivos quadros de pessoal e auxiliar.

§ 1º O cadastro tratado no *caput* deste artigo deve especificar a deficiência, as necessidades de adaptação e acessibilidade e as dificuldades particulares de cada

pessoa com deficiência.

§ 2º A atualização do cadastro deve ser permanente, devendo ocorrer uma revisão detalhada, no mínimo, uma vez ao ano.

§ 3º Na revisão anual de que trata o § 2º deste artigo, cada pessoa com deficiência dos quadros de pessoal e auxiliar deve ser consultada sobre a existência de possíveis sugestões ou adaptações referentes à sua plena inclusão no ambiente de trabalho.

Art. 15. A unidade de gestão de pessoas, em parceria com as áreas de saúde e a unidade de acessibilidade e inclusão, na medida de suas respectivas atribuições, devem garantir acompanhamento funcional a servidores(as) com deficiência, com o objetivo de promover as avaliações e as adaptações necessárias ao exercício de suas atribuições de modo compatível com as suas deficiências.

Parágrafo único. As unidades de que tratam o *caput* deste artigo devem possuir servidores(as) com capacitação específica para o desenvolvimento do pleno atendimento à pessoa com deficiência.

Art. 16. O acompanhamento do desempenho da pessoa com deficiência do quadro de pessoal se dará, entre outros, por meio de entrevista para verificar características da localização e acesso ao trabalho, as condições de trabalho, organização da jornada, valorização, desenvolvimento e ascensão profissional.

§ 1º O gestor de unidade, quando necessário, prestará informações acerca da adequação funcional do servidor com deficiência às suas tarefas e posto de trabalho, bem como será notificado acerca de restrições e necessidades específicas, devendo adotar as providências cabíveis que são de sua responsabilidade.

§ 2º O acompanhamento funcional de pessoa com deficiência do quadro auxiliar será dado conforme previsão do instrumento contratual, cabendo ao órgão da administração pública promover as adaptações no ambiente de trabalho e fornecer os recursos de acessibilidade necessários ao pleno desempenho de suas atividades.

Art. 17. Os(as) magistrados(as) e servidores(as) do Poder Judiciário devem ser capacitados(as) nos temas relativos a acolhimento, direitos, atendimento e cotidiano de pessoas com deficiência.

§ 1º As atividades de ambientação de novos servidores(as) e, quando couber, de colaboradores(as) do quadro auxiliar, devem difundir ações de acessibilidade e inclusão, de modo a consolidar comportamentos positivos em relação ao tema.

§ 2º A capacitação de que trata o *caput* deste artigo deverá compor, em caráter obrigatório, o programa de desenvolvimento de líderes do órgão.

Art. 18. Deverão ser promovidas ações de sensibilização sobre os temas de que trata o *caput* do art. 17 desta Resolução, com o objetivo de fomentar maior conscientização e mudanças atitudinais que favoreçam a ampliação da acessibilidade e inclusão no Poder Judiciário.

Art. 19. Os órgãos do Poder Judiciário devem manter em seus quadros profissionais da área de engenharia, arquitetura, tecnologia da informação, cerimonial e eventos, e comunicação social capacitados(as) em normas e padrões de acessibilidade, e na aplicação de tecnologias assistivas, para oferecer pleno atendimento ao público de pessoas com deficiência e assessorar o planejamento, a implementação e o monitoramento de ações que visem ao cumprimento desta Resolução.

Art. 20. A administração deve reservar 2% (dois por cento) do total de vagas disponíveis em estacionamento interno a pessoas com deficiência que possuam comprometimento de mobilidade, em localidade mais próxima aos acessos à edificação, garantida, no mínimo, uma vaga devidamente sinalizada.

§ 1º Além da reserva de vaga prevista no *caput* deste artigo, salvo por absoluta limitação de espaço físico ou outra devidamente fundamentada, a administração deverá providenciar a reserva prioritária de vaga em estacionamento interno de caráter coletivo, em localidade mais próxima ao respectivo local de trabalho, a veículos, devidamente credenciados por órgão de trânsito, de todas as pessoas do quadro de pessoal e do quadro auxiliar do órgão que possuam deficiência com comprometimento de mobilidade.

§ 2º O caminho existente entre a vaga do estacionamento interno e o local de trabalho não deve conter qualquer tipo de barreira que impossibilite ou mesmo dificulte o seu acesso.

§ 3º Para auxílio no desembarque e no deslocamento até o local de trabalho, a vaga tratada no *caput* deste artigo também poderá ser utilizada pelo(a) acompanhante da pessoa com deficiência ou mobilidade reduzida integrante dos quadros de pessoal ou auxiliar do órgão.

§ 4º O(a) acompanhante de que trata o § 3º deste artigo deverá observar as normas de segurança do órgão do Poder Judiciário.

Art. 21. Os órgãos do Poder Judiciário devem garantir ambientes de trabalho acessíveis, inclusivos e seguros a todas as pessoas.

Parágrafo único. Devem ser garantidos às pessoas com deficiência recursos de segurança compatíveis com os padrões de acessibilidade e inclusão, e a localização mais adequada de forma a facilitar o livre acesso à área externa em caso de urgência.

CAPÍTULO IV

DA UNIDADE E DA COMISSÃO DE ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO E SUAS COMPETÊNCIAS

Seção I

Das Unidades de Acessibilidade e Inclusão

Art. 22. A unidade de acessibilidade e inclusão deve ter caráter permanente para assessorar o planejamento, a implementação e o monitoramento de ações que visem ao cumprimento desta Resolução.

§ 1º A unidade de acessibilidade e inclusão deve, preferencialmente, ser subordinada diretamente à Presidência, à Secretaria-Geral, ou à Diretoria-Geral do órgão do Poder Judiciário.

§ 2º A unidade de acessibilidade e inclusão deve contar com integrantes em número compatível com a necessidade de execução e acompanhamento tempestivo das ações pertinentes a sua área de atuação, vedada a composição por servidor(a) único(a).

§ 3º Os(as) servidores(as) incumbidos(as) pela unidade de acessibilidade e inclusão desempenharão as suas atribuições concomitantemente com as de seus respectivos cargos.

§ 4º Os(as) servidores(as) incumbidos(as) pela unidade de acessibilidade e inclusão deverão ser continuamente capacitados(as) com vista à obtenção de conhecimento técnico e habilidades necessárias ao desenvolvimento satisfatório do tema.

Art. 23. São competências da unidade de acessibilidade e inclusão:

I – propor, coordenar e, no que couber, implementar planos, programas, projetos e ações voltados à promoção de acessibilidade e inclusão, e à oferta de suporte biopsicossocial e institucional à pessoa com deficiência;

II – auxiliar no desenvolvimento de ações e no atendimento de demandas oriundas da Comissão de Acessibilidade e Inclusão;

III – propor ações de sensibilização e capacitação do quadro de pessoal e, no que couber, do quadro auxiliar, a fim de promover conscientização e promoção de direitos, e o atendimento adequado às pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida;

IV – monitorar as ações das unidades responsáveis pelos indicadores

constantes do Anexo desta Resolução;

V – participar do acompanhamento funcional dos servidores com deficiência;

VI – prestar as informações referentes aos indicadores constantes do Anexo desta Resolução; e

VII – elaborar relatório anual acerca das ações desenvolvidas para a promoção da acessibilidade e inclusão no órgão.

Art. 24. A unidade de acessibilidade e inclusão deve buscar, incentivar e promover parcerias eficazes com outros tribunais, conselhos, entidades sem fins lucrativos e com a sociedade civil, com foco na acessibilidade e na inclusão, a fim de compartilhar experiências e estratégias, possibilitando a atualização de assuntos relacionados ao tema.

Seção II

Da Comissão de Acessibilidade e Inclusão

Art. 25. A Comissão de Acessibilidade e Inclusão, de caráter permanente e multidisciplinar, será presidida por magistrado(a) e composta, necessariamente, por servidores(as) das áreas de acessibilidade e inclusão, sustentabilidade, gestão estratégica, engenharia ou arquitetura, gestão de pessoas e tecnologia da informação.

Parágrafo único. A comissão prevista no *caput* deste artigo deverá ser composta por integrantes com e sem deficiência, garantindo, tanto quanto possível, a representação das múltiplas formas de deficiências existentes.

Art. 26. São competências da Comissão de Acessibilidade e Inclusão:

I – propor, orientar e acompanhar em nível estratégico as ações de acessibilidade e inclusão voltadas à eliminação de quaisquer formas de discriminação e à remoção de barreiras de qualquer natureza que dificultem o acesso autônomo e seguro às instalações e aos serviços do órgão por pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida;

II – propor à Presidência do órgão a edição ou alteração de normas e orientações que disponham, parcial ou integralmente, sobre matéria da área de atuação da Comissão; e

III – aprovar relatório anual de atuação da Comissão, acerca da promoção da acessibilidade e inclusão no órgão.

CAPÍTULO V DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 27. Os órgãos do Poder Judiciário poderão cadastrar ações de sucesso de acessibilidade e inclusão, que resultaram em impacto positivo quanto a aspectos ambientais, econômicos, sociais e culturais, no Portal CNJ de Boas Práticas do Poder Judiciário, conforme regulamento previsto na Portaria CNJ nº 140/2019.

Art. 28. O disposto nesta Resolução aplica-se, no que couber, aos órgãos seccionais da Justiça Federal.

Art. 29. Para fins de elaboração do Balanço da Sustentabilidade do Poder Judiciário, os órgãos do Poder Judiciário devem observar os indicadores de desempenho constantes do Anexo desta Resolução.

Art. 30. O CNJ disponibilizará aos órgãos do Poder Judiciário acesso ao PLS-Jud para prestarem as informações referentes aos indicadores constantes do Anexo desta Resolução, com o objetivo de padronizar o envio e o recebimento de dados e facilitar a análise dos indicadores que compõem o Balanço da Sustentabilidade do Poder Judiciário.

Art. 31. Aplicam-se a magistrados(as) e servidores(as) com deficiência as normas sobre condições especiais de trabalho estabelecidas na Resolução CNJ nº 343/2020.

Art. 32. O Anexo desta Resolução poderá ser alterado por ato do Presidente do CNJ.

Art. 33. O Departamento de Pesquisas Judiciárias (DPJ) realizará pesquisa aprofundada para o estabelecimento de diagnóstico sobre o nível de acessibilidade e inclusão da pessoa com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário, abrangendo, para além dos indicadores previstos no anexo desta Resolução, as seguintes dimensões:

- I – gestão de acessibilidade e inclusão;
- II – acessibilidade em serviços;
- III – acessibilidade comunicacional;
- IV – acessibilidade tecnológica; e
- V – acessibilidade arquitetônica e urbanística.

Art. 34. Fica revogada a Resolução CNJ nº 230/2016.

Art. 35. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Ministro **LUIZ FUX**

ANEXO DA RESOLUÇÃO Nº 401, DE XX DE JUNHO DE 2021.
VARIÁVEIS E INDICADORES DE ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO

1. GESTÃO DA ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO

1.1 MagP(PcD) - Quantidade de magistrados(as) com deficiência.

Definição: número total de magistrados(as) com deficiência no órgão ao final do período-base, somando-se todos os graus de jurisdição. Para os Conselhos, considerar todos os Conselheiros na presente variável, independentemente de serem ou não pertencentes à magistratura.

Unidade de medida: magistrados(as)

Periodicidade da apuração: anual

PLS-Jud: Preencher

1.2 - TPEft/TPI (PcD) - Quantidade de servidores(as) com deficiência.

Definição: número total de servidores(as) do quadro efetivo com deficiência. Considerar todos os servidores(as) efetivos, cedidos(as) ao órgão e requisitados(as) pelo órgão lotados ao final do período-base. Não são computados os(as) servidores(as) que saíram do órgão por cessão ou requisição e os(as) servidores(as) comissionados(as) sem vínculo. **Unidade de medida:** servidores(as)

Periodicidade da apuração: anual

PLS-Jud: Preencher

1.3 TPSV (PcD) - Quantidade de servidores(as) comissionados com ou sem vínculo com deficiência.

Definição: número total de servidores(as) com deficiência que possuem cargo em comissão (CC) com ou sem vínculo com o órgão.

Unidade de medida: servidores(as) comissionados(as)

Periodicidade da apuração: anual

PLS-Jud: Preencher

1.4 TPFC (PcD) - Quantidade de servidores(as) com função comissionada com deficiência.

Definição: número total de servidores(as) com função comissionada (FC) do quadro

efetivo com deficiência.

Unidade de medida: servidores(as) com função comissionada

Periodicidade da apuração: anual

PLS-Jud: Preencher

1.5 - TFAuxE (PcD) - Quantidade de estagiários(as) com deficiência.

Definição: número total de estagiários(as) com deficiência lotados(as) no órgão ao final do período-base.

Unidade de medida: estagiários(as)

Periodicidade da apuração: anual

PLS-Jud: Preencher

1.6 TFAuxT (PcD) - Quantidade de trabalhadores terceirizados(as) com deficiência. Definição: número total de terceirizados(as) com deficiência lotados(as) no órgão ao final do período-base.

Unidade de medida: trabalhadores(as) terceirizados(as)

Periodicidade da apuração: anual

PLS-Jud: Preencher

PLS-Jud: Preencher

1.7 TFAuxC (PcD) - Quantidade de conciliadores(as) com deficiência.

Definição: número total de conciliadores(as) com deficiência lotados(as) no órgão ao final do período-base.

Unidade de medida: conciliadores(as)

Periodicidade da apuração: anual

PLS-Jud: Preencher

1.8 TFAuxJL (PcD) - Quantidade de juízes(as) leigos(as) com deficiência.

Definição: número total de juízes(as) leigos(as) com deficiência lotados(as) no órgão ao final do período-base.

Unidade de medida: juízes(as) leigos(as)

Periodicidade da apuração: anual

PLS-Jud: Preencher

1.9 TFauxSP (PcD) - Quantidade de trabalhadores(as) com deficiência que atuam em serventias judiciais privatizadas.

Definição: número total de trabalhadores(as) com deficiência que atuam em serventias

privatizadas ao final do período-base.

Unidade de medida: trabalhadores(as)

Periodicidade da apuração: anual

PLS-Jud: Preencher

1.10 TFAuxV (PcD) - Quantidade de voluntários(as) com deficiência.

Definição: número total de voluntários(as) com deficiência lotados(as) no órgão ao final do período-base.

Unidade de medida: voluntários(as)

Periodicidade da apuração: anual

PLS-Jud: Preencher

1.11 TFAuxApr (PcD) - Quantidade de aprendizes com deficiência.

Definição: número total de aprendizes com deficiência lotados(as) no órgão ao final do período-base. (Lei do Jovem Aprendiz – Lei nº 10.097/2000)

Unidade de medida: aprendizes

Periodicidade da apuração: anual

PLS-Jud: Preencher

2. ACESSIBILIDADE EM SERVIÇOS

2.1 Proporção de servidores(as), com deficiência ou não, capacitados(as) nas temáticas de acessibilidade e inclusão das pessoas com deficiência.

Definição: proporção de servidores(as), com deficiência ou não, capacitados(as) em cursos, realizados pelo órgão ou com outras instituições, nas temáticas sobre acessibilidade e inclusão em relação ao total de servidores(as) do órgão.

Fórmula 1: $QS1 / Serv$

Fórmula 2: $QS2 / Serv$

QS1 – Quantidade de servidores(as) (itens 1.2 + 1.3) **com** deficiência capacitados(as)

QS2 – Quantidade de servidores(as) **sem** deficiência capacitados(as)

Serv – Total de servidores(as): Total de pessoal do quadro efetivo + Total de pessoal que ingressou por cessão ou requisição + Total de pessoal comissionado sem vínculo efetivo (dados retirados do Relatório Justiça em Números)

Periodicidade da apuração: anual

PLS-Jud: Preencher

2.2 Quantidade de cursos oferecidos na temática de acessibilidade e inclusão da pessoa com deficiência no ano-base.

Definição: quantidade de cursos oferecidos pelo órgão ou em parceria com outras instituições sobre a temática de acessibilidade e inclusão.

Unidade de medida: cursos

Periodicidade da apuração: anual

PLS-Jud: Preencher

2.3 Quantidade de vagas oferecidas em cursos na temática de acessibilidade e inclusão da pessoa com deficiência no ano-base.

Definição: quantidade de vagas ofertadas pelo órgão ou em parceria com outras instituições sobre a temática de acessibilidade e inclusão.

Unidade de medida: vagas

Periodicidade da apuração: anual

PLS-Jud: Preencher

2.4 QLibrasServ - Quantidade de servidores(as) do Quadro de Pessoal Capacitados em Libras no período-base.

Definição: quantidade de servidores(as) capacitados(as) em Libras, nos termos do Decreto n.º 9.656/2018 (capacitação básica). Servidores(as) = Total de pessoal do quadro efetivo + Total de pessoal que ingressou por cessão ou requisição + Total de pessoal comissionado sem vínculo efetivo.

Unidade de medida: pessoas

Periodicidade da apuração: anual

PLS-Jud: Preencher

2.5 QLibrasAux - Quantidade de pessoas do quadro auxiliar capacitadas em Libras no período-base.

Definição: quantidade de pessoas do quadro auxiliar (terceirizados(as), estagiários(as), juízes(as) leigos(as), conciliadores(as), voluntários(as) capacitadas em Libras, nos termos do Decreto nº 9.656/2018 (capacitação básica).

Unidade de medida: pessoas

Periodicidade da apuração: anual

PLS-Jud: Preencher

2.6 **Proporção de gestores(as) capacitados(as) nas temáticas de acessibilidade e inclusão das pessoas com deficiência.**

Definição: proporção da quantidade de gestores(as) capacitados(as) nas temáticas de acessibilidade e inclusão das pessoas com deficiência em relação à quantidade total de gestores(as) do órgão. Entende-se como gestor(a):servidores(as) nomeados(as) para o exercício de cargo em comissão ou designados(as) para função comissionada de natureza gerencial.

Fórmula: QGc / QGt

QGt – Quantidade total de gestores(as)

QGc - Quantidade de gestores(as) capacitados(as)

Unidade de medida: pessoas

Periodicidade da apuração: anual

PLS-Jud: Preencher

2.7 **Quantidade de servidores(as) capacitados(as) na unidade de Gestão de Pessoas para o pleno atendimento de pessoa com deficiência.**

Definição: quantidade de pessoas capacitadas para o pleno atendimento (no aspecto psicossocial) de pessoa com deficiência.

Unidade de medida: pessoas

Periodicidade da apuração: anual

PLS-Jud: Preencher

2.8 **Quantidade de servidores(as) capacitados(as) na unidade de Tecnologia da Informação capacitados(as) em normas de acessibilidade digital.**

Definição: quantidade de pessoas capacitadas em normas de acessibilidade digital (eliminação de barreiras na *web*). A acessibilidade digital pressupõe que os sítios eletrônicos sejam desenvolvidos de modo que todas as pessoas possam navegar e interagir de forma efetiva.

Unidade de medida: pessoas

Periodicidade da apuração: anual

PLS-Jud: Preencher

2.9 **Quantidade de servidores(as) capacitados(as) na unidade de Engenharia e/ouArquitetura capacitados(as) em normas de acessibilidade urbanística e arquitetônica.**

Definição: quantidade de pessoas capacitadas em normas de acessibilidade urbanística e arquitetônica

Unidade de medida: pessoas

Periodicidade da apuração: anual

PLS-Jud: Preencher

2.10 Quantidade de ações de sensibilização com objetivo de fomentar mudanças atitudinais que favoreçam a ampliação da acessibilidade e inclusão.

Definição: quantidade de ações que promovam a sensibilização do corpo funcional, introduzindo conceitos e temas relacionados à pessoa com deficiência e desmitificando preconceitos. Exemplos: palestras, depoimentos de pessoas com deficiência, cartazes etc. **Unidade de medida:** quantidade de ações de sensibilização

Periodicidade da apuração: anual

PLS-Jud: Preencher

2.11 ACpi – Ações de promoção da inclusão.

Definição: quantidade de ações realizadas pelo órgão, ou em parceria com outras instituições, voltadas para atividades destinadas às pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, excluídas as ações de capacitação (ex: eventos destinados ao lazer, à saúde e à cultura)

Unidade de medida: ações

Periodicidade da apuração: anual

PLS-Jud: Preencher

2.12 QCont.Libras - Proporção de contratos que envolvam atendimento ao público externo providos por pessoas aptas na comunicação em Libras em relação ao total de contratos no período-base.

Definição: quantidade de contratos que envolvam atendimento ao público externo que possuam mão de obra qualificada para o atendimento à pessoa com surdez. Exemplos: contratos de recepcionista, segurança, brigadista e outros que prestam atendimento ao público externo.

Fórmula: $QCLibras / Qct$

Qct – Quantidade total de contratos que envolvam atendimento ao público externo

QCLibras – Quantidade de contratos que envolvam atendimento ao público externo providos por pessoas aptas na comunicação em Libras

Unidade de medida: contratos

Periodicidade da apuração: anual

PLS-Jud: Preencher

3. ACESSIBILIDADE COMUNICACIONAL

3.1 VAcess – Quantidade de Vídeos Produzidos Com Recursos de Acessibilidade.

Definição: quantidade de vídeos produzidos com recursos de acessibilidade (ex: legenda, janela de libras, audiodescrição)

Unidade de medida: vídeos

Periodicidade da apuração: anual

PLS-Jud: Preencher

3.2 MAcess - Quantidade de matérias jornalísticas disponibilizadas em formato acessível.

Definição: quantidade de matérias jornalísticas disponibilizadas no site do órgão do Poder Judiciário em formato acessível (ex: descrição para as imagens que transmitem conteúdo, descrição de links com texto explicativo, alternativas para áudio e vídeo: legenda, transcrição textual, Libras, audiodescrição)

Unidade de medida: matérias jornalísticas

Periodicidade da apuração: anual

PLS-Jud: Preencher

3.3. A ouvidoria da instituição disponibiliza formas de comunicação alternativas acessíveis para atendimento ao público com deficiência?

() sim, quais?

() não.

3.4 Proporção de eventos, presenciais ou a distância, promovidos pela instituição disponibilizados por meios de comunicação acessível em relação a quantidade de eventos totais.

Definição: proporção de eventos promovidos pelo órgão contendo comunicação acessível para pessoas com deficiência em relação a todos os eventos promovidos no ano base.

Fórmula: $QEAc / QEt$

QEAc - Quantidade de eventos com acessibilidade comunicacional QEt - Quantidade de eventos total

Unidade de medida: eventos

Periodicidade da apuração: anual

PLS-Jud: preencher

4. ACESSIBILIDADE TECNOLÓGICA

4.1 O órgão utiliza programas para avaliar o nível de acessibilidade do seu site e de seus links?

Definição: Informar se usa programas que detectam o código *HTML* e analisam seu conteúdo, verificando se está ou não em acordo com o conjunto das regras estabelecidas sobre acessibilidade digital.

sim, quais?

não.

4.2 O órgão fornece alguma tecnologia assistiva que permita o uso de computadores por pessoa com deficiência visual, acentuada ou total?

Definição: Informar se o órgão oferece ao público interno e/ou externo tecnologias assistivas, tais como programa de leitor de tela, para possibilitar a utilização de computadores.

Selecione mais de uma opção, se houver:

programa leitor de tela;

aplicativos associados a programas sintetizadores de voz; ferramenta de contraste;

programa de ampliação de tela; outros programas; ou

não fornece nenhum programa.

4.3 O órgão fornece algum programa para pessoas com deficiência (público interno e/ou externo) para uso nos aplicativos de videoconferência?

Definição: Informar se o órgão oferece ao público interno e/ou externo tecnologias assistivas para possibilitar o uso de aplicativos de videoconferência.

sim, quais? não fornece.

5. ACESSIBILIDADE URBANÍSTICA E ARQUITETÔNICA

A acessibilidade arquitetônica e urbanística dos prédios do Poder Judiciário será mensurada de acordo com critérios previstos em normas técnicas pertinentes e nesta Resolução, mediante avaliação periódica quinzenal, a ser coordenada pelo CNJ, a partir do diagnóstico prévio previsto no art. 33 desta Resolução.

CONVENÇÃO 117 - OIT **Objetivos e Normas Básicas da Política Social**

I — Aprovada na 46ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1962), entrou em vigor no plano internacional em 25.4.64.

II — Dados referentes ao Brasil:

a) aprovação = Decreto Legislativo n. 65, de 30.11.66, do Congresso Nacional;

b) ratificação = 24 de março de 1969;

c) promulgação = Decreto n. 66.496, de 27.4.70;

d) vigência nacional = 24 de março de 1970.

“A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e tendo realizado sua 46ª sessão em 6 de junho de 1962,

Tendo decidido adotar certas propostas relativas à revisão da Convenção sobre Política Social (Territórios Não-Metropolitanos), de 1947— questão que constitui o décimo item da agenda da sessão — principalmente com vistas a permitir que os Estados independentes continuem a aplicá-la e a ratifiquem,

Considerando que estas propostas deveriam tomar a forma de uma convenção internacional,

Considerando que o desenvolvimento econômico deve servir de base ao progresso social,

Considerando que se devem empreender todos os esforços no campo internacional regional ou nacional para assegurar uma assistência financeira e técnica que salvguarde os interesses das populações,

Considerando que, quando oportuno, deveriam ser adotadas medidas internacionais, regionais ou nacionais no sentido de estabelecer condições de comércio que estimulem a produção de rendimento elevado e permitam a manutenção de um

nível de vida razoável,

Considerando que devem ser tomadas todas as iniciativas possíveis no plano internacional, regional ou nacional, através de medidas adequadas, para promover melhoramentos em setores tais como a higiene pública, a habitação, a instrução pública, o bem-estar infantil, a condição da mulher, as condições de trabalho, a remuneração dos assalariados e dos produtores independentes, a proteção dos trabalhadores migrantes, a segurança social, o funcionamento dos serviços públicos e a produção em geral,

Considerando que devem ser tomadas todas as iniciativas possíveis para interessar e associar a população, de maneira efetiva, na elaboração e na execução das medidas conducentes ao progresso social,

Adota, aos vinte e dois dias de junho de mil novecentos e sessenta e dois, a seguinte Convenção, que será denominada 'Convenção sobre Política Social (Objetivos e Normas Básicas), de 1962':

PARTE I PRINCÍPIOS GERAIS

Art. I — 1. Qualquer política deve visar principalmente ao bem-estar e ao desenvolvimento da população, bem como à promoção de suas aspirações de progresso social.

2. Qualquer política de aplicação geral deverá ser formulada tomando na devida conta suas repercussões sobre o bem-estar da população.

PARTE II ELEVAÇÃO DOS NÍVEIS DE VIDA

Art. II — A elevação dos níveis de vida será considerada como o principal objetivo no planejamento do desenvolvimento econômico.

Art. III — 1. Todas as medidas práticas e possíveis deverão ser tomadas, no planejamento do desenvolvimento econômico, a fim de harmonizar tal desenvolvimento a uma evolução sadia das comunidades interessadas.

2. Em particular, dever-se-ão empreender esforços para evitar a ruptura da

vida familiar e das unidades sociais tradicionais, especialmente mediante:

- a) o estudo atento das causas e dos efeitos dos movimentos migratórios e a adoção de medidas adequadas quando necessário;
- b) o estímulo ao planejamento urbano nas regiões em que as necessidades econômicas provoquem uma concentração populacional;
- c) a prevenção e a eliminação do congestionamento nas zonas urbanas;
- d) a melhoria das condições de vida nas regiões rurais e a implantação de indústrias adequadas nas regiões rurais em que exista mão-de-obra disponível.

Art. IV — Dentre as medidas a serem consideradas pelas autoridades competentes a fim de aumentar a capacidade de produção e de elevar o nível de vida dos produtores agrícolas, deverão figurar as seguintes:

- a) a eliminação, na medida do possível, das causas do endividamento crônico;
- b) o controle da cessão das terras cultiváveis a pessoas que não sejam agricultores, a fim de que tal cessão só se faça quando servir aos mais altos interesses do país;
- c) o controle, mediante a aplicação de legislação adequada, da propriedade e do uso da terra e dos recursos naturais, a fim de assegurar, tomados na devida conta, os direitos tradicionais, o seu emprego a serviço dos mais altos interesses da população do país;
- d) o controle das condições de arrendamento e de trabalho, a fim de assegurar aos arrendatários e trabalhadores agrícolas o mais alto nível de vida possível e uma parte equitativa das vantagens que possam decorrer de aumentos da produtividade e dos preços;
- e) a redução dos custos de produção e de distribuição por todos os meios possíveis, em particular mediante a formação de cooperativas de produtores e de consumidores, as quais devem ser estimuladas e assistidas.

Art. V — 1. Deverão ser tomadas medidas no sentido de assegurar aos produtores independentes e aos assalariados condições de vida que lhes permitam elevar seu nível de vida por seus próprios esforços, e que garantam a manutenção de um nível de vida mínimo determinado através de pesquisas oficiais sobre as condições de

vida, conduzidas em consulta com as organizações representativas dos empregadores e empregados.

2. Na fixação do nível de vida mínimo, será necessário levar em conta as necessidades familiares essenciais dos trabalhadores, inclusive a alimentação e seu valor nutritivo, a habitação, o vestuário, os cuidados médicos e a educação.

PARTE III DISPOSIÇÕES RELATIVAS AOS TRABALHADORES MIGRANTES

Art. VI — Quando as circunstâncias de emprego dos trabalhadores exigirem que os mesmos residam fora de seus lares, as condições de tais empregos deverão levar em conta as necessidades familiares normais dos trabalhadores.

Art. VII — Nos casos em que os recursos de mão-de-obra de uma área forem usados, a título temporário, em favor de outra área, deverão ser tomadas medidas no sentido de estimular a transferência de parte dos salários e poupanças dos trabalhadores da região onde estão empregados para a região de onde provêm.

Art. VIII — 1. Nos casos em que os recursos de mão-de-obra de um país forem usados em uma área submetida à outra administração, as autoridades competentes dos países interessados deverão, sempre que necessário ou desejável, concluir acordos para reger as matérias de interesse comum decorrentes da aplicação das disposições da presente Convenção.

2. Tais acordos deverão estabelecer a proteção e as vantagens de que gozarão os trabalhadores migrantes, as quais não serão menores do que as de que gozam os trabalhadores residentes na região do emprego.

3. Tais acordos deverão estabelecer as facilidades a serem concedidas aos trabalhadores a fim de capacitá-los a transferir parte de seus salários e poupanças para seus lares.

Art. IX — Nos casos em que os trabalhadores e suas famílias se desloquem de uma região onde o custo de vida é baixo para uma região onde o custo de vida é mais elevado, dever-se-á tomar em conta o aumento do custo de vida resultante da transferência em apreço.

PARTE IV REMUNERAÇÃO DOS TRABALHADORES E QUESTÕES CONEXAS

Art. X — 1. Dever-se-á incentivar a fixação de níveis mínimos de salário

mediante acordos coletivos livremente negociados entre os sindicatos que representem os trabalhadores interessados e seus empregadores ou organizações de empregadores.

2. Nos casos em que não existam métodos adequados para a fixação de níveis mínimos de salário através de acordos coletivos, deverão ser tomadas às medidas necessárias no sentido de permitir que os níveis de salário-mínimo sejam fixados em consulta com os representantes de suas organizações respectivas, onde as mesmas existam.

3. Serão tomadas as medidas adequadas no sentido de que os empregadores e empregados interessados tenham conhecimento dos salários-mínimos em vigor e de que os salários efetivamente pagos não sejam inferiores aos níveis mínimos aplicáveis.

4. O trabalhador ao qual se aplique um salário mínimo e que, após a entrada em vigor do mesmo, receba salários inferiores a este nível, terá o direito de recuperar, por via judicial ou outra via autorizada por lei, o montante que lhe seja devido, no prazo que seja determinado pela legislação.

Art. XI — 1. Deverão ser tomadas as medidas necessárias, para assegurar que todos os salários ganhos sejam devidamente pagos, e os empregadores serão obrigados a manter registros do pagamento dos salários, a entregar aos trabalhadores comprovantes de pagamento dos salários e a tomar quaisquer outras medidas adequadas para facilitar a necessária supervisão.

2. Os salários só serão normalmente pagos em moeda que tenha curso legal.

3. Os salários serão normalmente pagos diretamente ao próprio trabalhador.

4. É proibida a substituição total ou parcial, por álcool ou outras bebidas alcoólicas, dos salários devidos por serviços prestados pelos trabalhadores.

5. O pagamento de salários não poderá ser feito sob forma de bebidas alcoólicas ou de crédito em uma loja, a não ser para os trabalhadores empregados na mesma.

6. Os salários serão pagos regularmente em intervalos que permitam reduzir a possibilidade de endividamento dos assalariados, a menos que exista um costume local em contrário e que a autoridade competente se assegure de que os trabalhadores desejam manter tal costume.

7. Nos casos em que a alimentação, a habitação, o vestuário e outros suprimentos e serviços essenciais constituam parte da remuneração, a autoridade competente tomará todas as medidas práticas e possíveis para assegurar que os mesmos sejam adequados e seu valor em espécie seja calculado com exatidão.

8. Serão tomadas todas as medidas práticas e possíveis no sentido de que:

- a) os trabalhadores sejam informados de seus direitos em matéria de salário;
- b) sejam impedidas quaisquer deduções não-autorizadas dos salários;
- c) os montantes deduzíveis do salário a título de suprimentos e serviços, os quais constituam parte integrante do salário, sejam limitados a seu justo valor em espécie.

Art. XII — 1. Os montantes máximos e o modo de repagamento dos adiantamentos sobre os salários serão regulados pela autoridade competente.

2. A autoridade competente limitará o montante dos adiantamentos que possam ser feitos a um trabalhador a fim de incitá-lo a aceitar um emprego; o montante autorizado será claramente indicado ao trabalhador.

3. Qualquer adiantamento que exceda o montante fixado pela autoridade competente será legalmente irrecuperável, não podendo ser recuperado mediante retiradas feitas em data ulterior sobre os pagamentos devidos aos trabalhadores.

Art. XIII — 1. Serão incentivadas as formas voluntárias de poupança dos assalariados e produtores independentes.

2. Serão tomadas todas as medidas práticas e possíveis para a proteção dos assalariados e produtores independentes contra a usura, em particular mediante medidas que visem à redução das taxas de juros sobre os empréstimos, bem como mediante o controle das operações dos emprestadores e o estímulo aos sistemas de empréstimos, para fins adequados, por meio de organizações cooperativas de crédito ou por meio de instituições colocadas sob o controle da autoridade competente.

PARTE V NÃO-DISCRIMINAÇÃO EM MATÉRIA DE RAÇA, COR, SEXO, CRENÇA, ASSOCIAÇÃO TRIBAL OU FILIAÇÃO SINDICAL.

Art. XIV — 1. Um dos fins da política social será o de suprimir qualquer discriminação entre trabalhadores fundada na raça, cor, sexo, crença, associação tribal ou filiação sindical, em matéria de:

- a) legislação e convenções de trabalho, as quais deverão oferecer um tratamento econômico eqüitativo a todos aqueles que residam ou trabalhem legalmente no país;

b) admissões aos empregos, tanto públicos quanto privados;
c) condições de recrutamento e promoção;
d) oportunidades de formação profissional;
e) condições de trabalho;
f) medidas relativas à higiene, à segurança e ao bem-estar;
g) disciplina;
h) participação na negociação de acordos coletivos;
i) níveis de salário, os quais deverão ser fixados de conformidade com o princípio de retribuição idêntica por trabalho idêntico, no mesmo processo e na mesma empresa.

2. Serão tomadas todas as medidas práticas e possíveis no sentido de reduzir quaisquer diferenças nos níveis de salário resultante de discriminação fundada na raça, cor, sexo, crença, associação tribal ou filiação sindical, mediante elevação dos níveis aplicáveis aos trabalhadores de menor remuneração.

3. Os trabalhadores oriundos de um país e recrutados para trabalhar em outro país poderão obter, além de seu salário, vantagens em espécie ou em bens para fazer face a todas as despesas pessoais ou familiares decorrentes do emprego fora de seus lares.

4. As disposições precedentes do presente artigo não prejudicarão as medidas que a autoridade competente julgar necessário ou oportuno tomar com vistas a salvaguardar a maternidade e assegurar a saúde, segurança e bem-estar das trabalhadoras.

PARTE VI EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Art. XV — 1. Serão tomadas as disposições adequadas, na medida em que o permitam as circunstâncias locais, a fim de desenvolver progressivamente um amplo programa de educação, de formação profissional e de aprendizado, de modo a preparar eficazmente as crianças e os adolescentes de ambos os sexos para ocupações úteis.

2. As leis e os regulamentos nacionais fixarão a idade de término do período de escolaridade, bem como a idade mínima e as condições de emprego.

3. A fim de que a população infantil se possa beneficiar das oportunidades de instrução existentes e a extensão de tais oportunidades não seja impedida pela procura de trabalho infantil, o emprego de crianças que não tenham atingido a idade de término do período de escolaridade será proibido durante as horas escolares, nas

regiões em que existam possibilidades de instrução suficiente para a maioria das crianças em idade escolar.

Art. XVI — 1. A fim de assegurar uma produtividade elevada mediante o desenvolvimento do trabalho especializado, deverá ser proporcionado o ensino de novas técnicas de produção quando conveniente.

2. As autoridades competentes se encarregarão da organização ou do controle de tal formação profissional, após consultarem as organizações de empregadores e empregados do país de onde provêm os candidatos e do país onde se realiza a formação em apreço.

PARTE VII DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. XVII — As ratificações formais da presente convenção serão comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Art. XVIII — 1. A presente convenção não obrigará senão aos Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tenha sido registrada pelo Diretor-Geral.

Art. XIX — A entrada em vigor da presente Convenção não implica a denúncia de pleno direito da Convenção sobre Polícia Social (Territórios Não-Metropolitanos) de 1947 por qualquer Membro para o qual tal Convenção continue a vigorar, nem fechará a mesmas a ulteriores ratificações.

Art. XX — 1. Todo Membro que tiver ratificado a presente convenção poderá denunciá-la no fim de um período de dez anos depois da data da entrada em vigor inicial da convenção, por ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia não terá efeito senão um ano depois de ter sido registrada.

2. Todo Membro que, tendo ratificado a presente convenção, dentro do prazo de um ano depois da expiração do período de dez anos mencionado no parágrafo precedente, não fizer uso da faculdade de denúncia prevista no presente artigo, será obrigado por novo período de dez anos e, depois disso, poderá denunciar a presente convenção no fim de cada período de dez anos, nas condições previstas no presente artigo.

Art. XXI — 1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações que lhe forem comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Notificando aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe for comunicada, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a data em que a presente Convenção entrar em vigor.

Art. XXII — O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho enviará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fim de registro, conforme o art. 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas a respeito de todas as ratificações, declarações e atos de denúncia que houver registrado conforme os artigos precedentes.

Art. XXIII — Cada vez que julgar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e examinará se é necessário inscrever na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Art. XXIV — 1. No caso de a Conferência adotar nova convenção de revisão total ou parcial da presente convenção, e a menos que a nova convenção disponha diferentemente:

a) a ratificação, por um Membro, da nova convenção de revisão acarretará, de pleno direito, não obstante o art. 17 acima, denúncia imediata da presente convenção quando a nova convenção de revisão tiver entrado em vigor;

b) a partir da data da entrada em vigor da nova convenção de revisão, a presente convenção cessará de estar aberta à ratificação dos Membros.

2. A presente convenção ficará, em qualquer caso, em vigor, na forma e no conteúdo, para os Membros que a tiverem ratificado e que não tiverem ratificado a convenção de revisão.

Art. XXV — As versões em francês e em inglês do texto da presente convenção fazem igualmente fé."

Objetivo 10. Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles



10.1 Até 2030, progressivamente alcançar e sustentar o crescimento da renda dos 40% da população mais pobre a uma taxa maior que a média nacional

10.2 Até 2030, empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra

10.3 Garantir a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades de resultados, inclusive por meio da eliminação de leis, políticas e práticas discriminatórias e da promoção de legislação, políticas e ações adequadas a este respeito

10.4 Adotar políticas, especialmente fiscal, salarial e de proteção social, e alcançar progressivamente uma maior igualdade

10.5 Melhorar a regulamentação e monitoramento dos mercados e instituições financeiras globais e fortalecer a implementação de tais regulamentações

10.6 Assegurar uma representação e voz mais forte dos países em desenvolvimento em tomadas de decisão nas instituições econômicas e financeiras internacionais globais, a fim de produzir instituições mais eficazes, críveis, responsáveis e legítimas

10.7 Facilitar a migração e a mobilidade ordenada, segura, regular e responsável das pessoas, inclusive por meio da implementação de políticas de migração planejadas e bem geridas

10.a Implementar o princípio do tratamento especial e diferenciado para países em desenvolvimento, em particular os países menos desenvolvidos, em conformidade com os acordos da OMC

10.b Incentivar a assistência oficial ao desenvolvimento e fluxos financeiros, incluindo o investimento externo direto, para os Estados onde a necessidade é maior, em particular os países menos desenvolvidos, os países africanos, os pequenos Estados insulares em desenvolvimento e os países em desenvolvimento sem litoral, de acordo com seus planos e programas nacionais

10.c Até 2030, reduzir para menos de 3% os custos de transação de remessas dos migrantes e eliminar os corredores de remessas com custos superiores a 5%

NORMAS PARA PUBLICAÇÃO

Prezados autores,

A Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Revista Científica de periodicidade mensal é divulgada exclusivamente por meio eletrônico a partir do site www.trt9.jus.br. Adota temática singular a cada edição e se destina a publicar artigos acórdãos, sentenças, condensa entendimentos jurisprudenciais sumulados ou organizados em orientações, resenhas, convida para publicação observadas as seguintes normas.

1. Os artigos ou decisões devem ser encaminhados à análise do Conselho Editorial, para o e-mail revistaeletronica@trt9.jus.br
2. Os artigos serão técnico-científicos, focados na área temática de cada edição específica, sendo divulgada a sequência dos temas eleitos pela Escola Judicial do TRT-9ª Região, mediante consulta;
3. Os artigos encaminhados à Revista Eletrônica devem estar digitados na versão do aplicativo Word, fonte ARIAL corpo 12, espaçamento entrelinhas 1,5, modelo justificado, com títulos e subtítulos em maiúsculas alinhados à esquerda, em negrito. A primeira lauda conterá o título do artigo, nome, titulação completa do autor, referência acerca da publicação original ou sobre seu ineditismo;
4. Os artigos encaminhados à publicação deverão ter de preferência entre 10 e 15 laudas, incluídas as referências bibliográficas. As referências deverão obedecer as normas ABNT. Os artigos conterão citações bibliográficas numeradas, notas de rodapé ordenadas e referências bibliográficas observarão normas vigentes da ABNT, reservando-se o Conselho Editorial da Revista Eletrônica o direito de adaptar eventuais inconsistências, além de estar autorizado a proceder revisões ortográficas, se existentes;
5. A publicação dos artigos não implicará remuneração a seus autores, que ao submeterem o texto à análise autorizam sua eventual publicação, sendo obrigação do Conselho Editorial informá-los assim que divulgada a Revista Eletrônica;
6. O envio de artigos ou decisões não pressupõe automática publicação, sendo sua efetiva adequação ao conteúdo temático de cada edição da Revista Eletrônica pertencente ao juízo crítico-científico do Conselho Editorial, orientado pelo Desembargador que organiza as pesquisas voltadas à publicação.
7. Dúvidas a respeito das normas para publicação serão dirimidas por e-mails encaminhados à revistaeletronica@trt9.jus.br

Respeitosamente.

CONSELHO EDITORIAL



TRT-9ª REGIÃO