

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob o nº 00.000.00/0001-00, com sede na Rua Pedra Bonita, Bairro Barroca, Belo Horizonte, MG, CEP 30431-065, vem, através de sua representante legal, apresentar a sua **MANIFESTAÇÃO** no presente **PROCEDIMENTO PREPARATÓRIO DE AUDIÊNCIA PÚBLICA**, pelo que passa a expor e ao final requerer.

I - DOS FATOS

Trata-se de procedimento preparatório para subsidiar futura audiência pública cuja temática proposta é a efetividade das ações afirmativas de inclusão de pessoas com deficiência habilitados e beneficiários reabilitados pelo INSS no mercado de trabalho. Após a ampla divulgação de edital de convocação das entidades interessadas em manifestar no presente procedimento, esta Associação, vem apresentar os pontos relacionados às questões técnicas pertinentes.

Este, em síntese, o contexto fático-procedimental que se apresenta no presente caso.

II - DOS FUNDAMENTOS

II.1 - O sistema de cotas para pessoas com deficiência na relação de emprego.

II.1.1) O conceito de pessoa com deficiência

Primeiramente, insta salientar o conceito de pessoa com deficiência, que foi delineado em vários instrumentos internacionais e na legislação nacional.

Nesse diapasão, a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes conceitua pessoa deficiente qualquer pessoa incapaz de assegurar por si

mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual ou social normal, em decorrência de uma deficiência, congênita ou não, em suas capacidades físicas ou mentais.

A Convenção 159 da Organização Internacional do Trabalho sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes, em seu artigo 1.1, considera “*pessoa deficiente todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada*”.

A Lei 13.146, de 06 de julho de 2015, Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI ou Estatuto da Pessoa com Deficiência), em seu artigo 2º, considera 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*”.

De acordo com o referido artigo, em seu § 1º, “*a avaliação da deficiência, 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 IV - a restrição de participação*”.

Conforme se denota, “*a concepção de deficiência presente na LBI é baseada no modelo social de direitos humanos, no qual o conceito de pessoa com deficiência depende fundamentalmente do meio em que a pessoa está inserida. Nessa perspectiva, o ambiente tem influência direta na liberdade da pessoa com limitação funcional, que poderá ter sua situação agravada por conta do seu entorno e não em razão de sua deficiência de per si (...). A deficiência é, pois, a resultante de uma equação em que o valor final depende de outras variáveis independentes, quais sejam: as limitações funcionais do corpo humano e as barreiras físicas, econômicas e sociais impostas pelo ambiente ao indivíduo.* (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência – Comentada, Joyce Marquezim Setubal, Regiane Alves Costa Fayan (orgs.) Campinas: Fundação FEAC, 2016).

Pode-se afirmar que a Lei tem como fundamento filosófico o **Princípio da Isonomia** ou da **Igualdade**, que reconhece o ser humano como sujeito de direitos iguais perante a lei, tanto do ponto de vista formal, quanto material.

Nessa perspectiva, afirma-se que a deficiência em si não “incapacita” o indivíduo e sim a associação de uma característica do corpo humano com o ambiente inserido.

II.I.II) O sistema de cotas no Brasil

O sistema de cotas para empregados com deficiência, no âmbito das empresas privadas, encontra-se previsto no artigo 93 da Lei 8.213, de 24.07.1991, que dispõe sobre planos de benefícios da Previdência Social, segundo o qual:

“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%.

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

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

Referida lei foi regulamentada apenas 08 anos depois, pelo Decreto 3.298/99, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção e dá outras providências.

Quanto aos beneficiários da política implementada, verifica-se que a lei incluiu no âmbito de proteção todas as pessoas portadoras de deficiência habilitadas e os trabalhadores reabilitados.

Nos termos do Decreto 3.298/99, são consideradas pessoas portadoras de deficiência habilitadas aquelas que concluíram curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS (art. 36, § 2º), e também aquelas que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, estejam capacitadas para o exercício da função (art. 36, § 3º).

Os artigos 89 a 92 da Lei 8.213/91 tratam da habilitação e da reabilitação profissional, conforme se vê, *in verbis*;

Art. 89. *A habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, e às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a (re)educação e de (re)adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive.*

Parágrafo único. A reabilitação profissional compreende:

a) o fornecimento de aparelho de prótese, órtese e instrumentos de auxílio para locomoção quando a perda ou redução da capacidade funcional puder ser atenuada por seu uso e dos equipamentos necessários à habilitação e reabilitação social e profissional;

b) a reparação ou a substituição dos aparelhos mencionados no inciso anterior, desgastados pelo uso normal ou por ocorrência estranha à vontade do beneficiário;

c) o transporte do acidentado do trabalho, quando necessário.

Art. 90. *A prestação de que trata o artigo anterior é devida em caráter obrigatório aos segurados, inclusive aposentados e, na medida das possibilidades do órgão da Previdência Social, aos seus dependentes.*

Art. 91. *Será concedido, no caso de habilitação e reabilitação profissional, auxílio para tratamento ou exame fora do domicílio do beneficiário, conforme dispuser o Regulamento.*

Art. 92. *Concluído o processo de habilitação ou reabilitação social e profissional, a Previdência Social emitirá certificado individual, indicando as atividades que poderão ser exercidas pelo beneficiário, nada impedindo que este exerça outra atividade para a qual se capacitar.*

Do exposto, verifica-se que qualquer pessoa com deficiência pode ser admitida pelas empresas privadas quando demonstrar capacidade para assumir as atividades atinentes à vaga de trabalho oferecida. Independentemente do processo de habilitação e reabilitação, a capacidade para o trabalho pode ser atestada pelo empregador e, como consequência, pode ser feita a contratação.

Apesar de a lei mencionar pessoa portadora de deficiência habilitada, basta a verificação, pelo empregador, das potencialidades e habilidades do candidato, sem ser condição para a contratação a submissão prévia a qualquer programa de qualificação profissional disponibilizado pelo INSS.

O artigo 36, § 6º, da LBI, prevê que a habilitação profissional pode ocorrer no âmbito das empresas, como se vê:

“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.*

§ 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”.

O que esta manifestante, tem vivenciado, na prática, é que muitas vezes as empresas privadas pretendem desincumbir-se da obrigação de contratar empregados deficientes na sistemática das cotas, alegando falta de capacitação por parte dessas pessoas, entretanto, lhes falta oferecer condições de acessibilidade e adaptação do ambiente de trabalho.

De acordo com o artigo 34, § 1º, da LBI, *“as pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos”.*

O artigo 37, da referida lei aduz que *“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”.*

Conforme visto, o conceito de deficiência depende fundamentalmente do meio em que a pessoa está inserida. A deficiência é a resultante de uma equação em que o valor final depende de outras variáveis independentes, tais como as limitações funcionais do corpo humano e as barreiras físicas, econômicas e sociais impostas pelo ambiente ao indivíduo.

Muitas vezes o profissional encontra-se capacitado para o exercício de determinada função, no entanto, a empresa não disponibiliza meios (tais como tecnologias assistivas) para que ele a possa exercer.

As tecnologias assistivas surgem como uma alternativa que engloba 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 (art. 3º, III, da LBI).

Nem há que se falar em alto custo dessas tecnologias, conforme alegam os empregadores, ressaltando-se que hoje, os investimentos em tecnologias assistivas são muito menores do que há cinco, ou dez anos atrás. No caso da deficiência visual, softwares gratuitos já estão disponíveis para *download*. Esses recursos verbalizam aquilo que está na tela da pessoa, possibilitando a navegação na internet, a resposta a e-mails, a elaboração de textos e planilhas.

Tornar a empresa acessível a todos é uma obrigação. De acordo com a Lei Brasileira de Inclusão (LBI), não adequar o ambiente de trabalho para pessoas com deficiência é caracterizado como uma forma de discriminação.

Nesse sentido:

“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”**.

Uma das maiores dificuldades dos empregadores hoje ainda é reconhecer a capacidade e o potencial das pessoas com deficiência.

O maior desafio para a inclusão está na mudança de cultura e no reconhecimento de que a pessoa com deficiência é uma profissional como outra qualquer. A partir do momento em que ela em as ferramentas em mãos, ela precisa desenvolver as suas funções profissionais como outra pessoa.

Muitas vezes as empresas sequer evidam esforços no sentido de contratação de pessoas com deficiência, limitando-se a dizer que não encontraram profissionais habilitados, sem, no entanto, comunicar a existência de vagas aos órgãos estatais de estímulo ao emprego, ou associações beneficentes, como é o caso dessa manifestante, ou mesmo noticiar a existência de vagas em jornal de grande circulação.

A Jurisprudência dos Pretórios Trabalhistas já vem se manifestando no sentido de aplicação e cumprimento da Lei de Cotas:

AUTO DE INFRAÇÃO. ART. 93 DA LEI 8.212/91. INOBSERVÂNCIA DA COTA MÍNIMA DE VAGAS PARA PESSOAS REABILITADAS OU PORTADORAS DE NECESSIDADES ESPECIAIS. COMINAÇÃO DEVIDA. O art. 93 da Lei 8.213/91 dispõe que as empresas com 100 ou mais empregados são obrigadas a preencher de 2% a 5% de seu quadro de pessoal com beneficiários reabilitados da previdência social ou pessoas habilitadas portadoras de deficiência. O comando constitui corolário lógico da função social que pauta o livre exercício da atividade econômica, em compasso com o imperativo de dignificação e valorização do trabalho (arts. 1º, III e IV, 170, caput e III, da CR), destinando-se indiscriminadamente a empresas de todos os ramos de atuação. Nesse sentido, constitui responsabilidade do empregador, nos termos do art. 2º da CLT, adaptar o ambiente de trabalho e as atividades/funções incumbidas aos beneficiários do INSS reabilitados e/ou aos portadores de deficiência às limitações que lhes são próprias, sem embargo da qualificação da mão-de-obra assim empregada para inserção adequada e produtiva em sua dinâmica de organização e funcionamento. O cumprimento da reserva legal de vagas estabelecida no dispositivo legal em tela demanda, pois, diligente empenho da empresa, com emprego de esforços e investimentos que suplantam o processo de seleção/admissão convencional, visando à preparação de sua realidade laboral e dos candidatos às vagas ao imperativo de integração produtiva preconizado pela Política Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência. No caso, evidenciando-se dos autos que a autora, por ocasião do procedimento de fiscalização, não cumpriu a proporção de 5% de seus cargos com beneficiários da previdência social reabilitados ou pessoas habilitadas portadoras de deficiência, inclusive porque não emvidou os esforços necessários para adequar seu quadro de pessoal, sem a efetiva comprovação de justo impedimento para cumprimento da política de cotas para deficientes, deve ser mantida incólume a atuação e a multa administrativa decorrente. (TRT da 3ª Região, PJe: 0010751-24.2015.5.03.0095, (RO). Disponibilização: 09/08/2016, DEJT/TRT 3/Cad. Jud, Página 541;

Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator: Convocado Cleber Lúcio de Almeida). Grifos Nossos.

AÇÃO ANULATÓRIA DE AUTO DE INFRAÇÃO. DESCUMPRIMENTO DAS COTAS PARA DEFICIENTES E REABILITADOS. A Lei n. 7.853/1989, que dispõe sobre a política nacional para integração da pessoa portadora de deficiência, instituiu diretrizes que objetivam assegurar aos destinatários o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive o direito ao trabalho, o que foi consolidado pela Lei n. 8.213/1991, ao implementar, no âmbito da iniciativa privada, um percentual de vagas a serem preenchidas e mantidas por empregados na condição de deficientes físicos e, ainda, por beneficiários reabilitados da Previdência Social. O preceito legal do art. 93 da Lei n. 8.213/1991 tem, portanto, natureza jurídica de norma de ordem pública, cujo cumprimento não pode sofrer restrição alguma, mormente em razão de seu indiscutível alcance social, mundialmente consagrado. Com efeito, caso a empresa não preencha o quadro de pessoal com observância do piso mínimo estabelecido no citado dispositivo legal, poderá sofrer fiscalização e multa aplicada pelos Auditores Fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego (art. 36, § 5º, do Decreto n. 3.298/1999 e Instrução Normativa MTE/SIT n. 20/2001), tanto por iniciativa desse órgão público quanto por denúncia de pessoas ou entidades interessadas. (TRT da 3ª Região, PJe: 0010952-10.2013.5.03.0055, (RO). Disponibilização: 28/02/2014, DEJT, Página 78; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator: Sebastião Geraldo de Oliveira). Grifos Nossos.

III) DOS PEDIDOS – CONCLUSÃO

Por todo o exposto, considerando:

A importância da Lei de Cotas como medida afirmativa que visa combater a discriminação das pessoas com deficiência, com a efetiva diminuição do desemprego dessas pessoas após a implementação da Lei, segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego;

O Princípio da Isonomia ou da Igualdade, que reconhece o ser humano como sujeito de direitos iguais perante a lei, tanto do ponto de vista formal, quanto material;

O Princípio da Não-Discriminação, que veda a discriminação de qualquer natureza;

A falta de cumprimento da Lei de Cotas por parte das empresas, que não evidam esforços para a contratação das Pessoas com Deficiência, não promovem a adaptação do ambiente de trabalho, bem como não oferecem condições de acessibilidade para a contratação desses profissionais,

Apresenta essa Associação, nessa oportunidade, sua manifestação no sentido de que seja ajuizada Ação Civil Pública pelo órgão competente, no sentido de garantir a efetivação do acesso dos deficientes físicos e reabilitados ao mercado de trabalho.

Margarida de Mello Brandão Tavares – OAB/MG 106.041