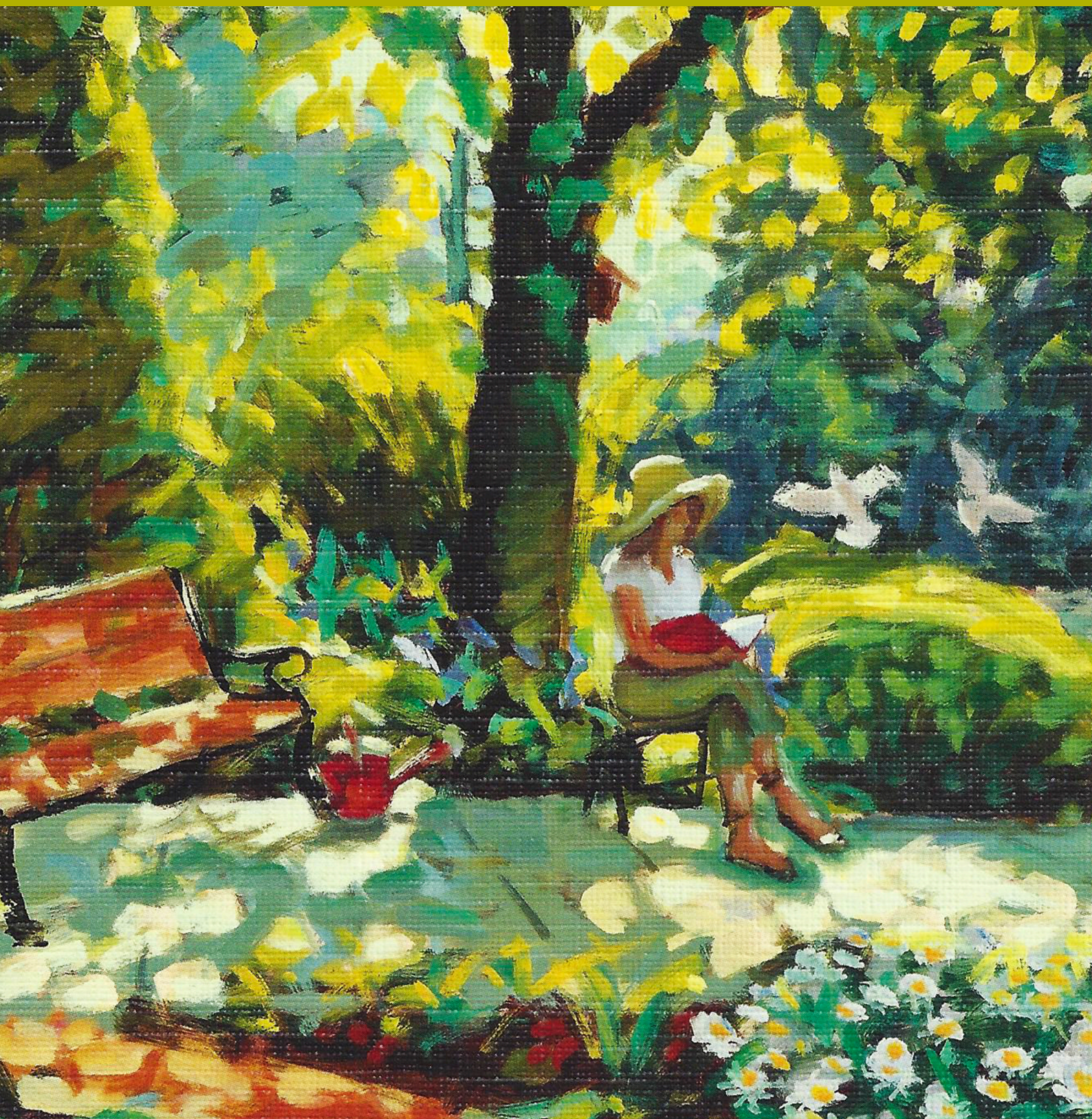


REVISTA ELETRÔNICA



ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região
V.5 - n.46 - Novembro de 2015

Expediente

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 9ª REGIÃO

CURITIBA - PARANÁ

ESCOLA JUDICIAL

PRESIDENTE

Desembargador ALTINO PEDROZO DOS SANTOS

VICE-PRESIDENTE

Desembargadora ANA CAROLINA ZAINA

CORREGEDORA REGIONAL

Desembargadora FÁTIMA TERESINHA LORO LEDRA MACHADO

CONSELHO ADMINISTRATIVO BIÊNIO 2014/2015

Desembargador Célio Horst Waldraff (Diretor)

Desembargador Cássio Colombo Filho (Vice-Diretor)

Juiz Titular Lourival Barão Marques Filho
(Coordenador)

Juiz Titular Fernando Hoffmann (Vice-Cordenador)

Desembargador Arion Mazurkevic

Desembargador Francisco Roberto Ermel

Juíza Titular Suely Filippetto

Juiz Titular Paulo Henrique Kretschmar e Conti

Juíza Substituta Fernanda Hilzendeger Marcon

Juíza Substituta Camila Gabriela Greber Caldas

Juiz José Aparecido dos Santos (Presidente da
AMATRA IX)

COMISSÃO DE EaD e PUBLICAÇÕES

Desembargador Cássio Colombo Filho

Juiz Titular Fernando Hoffmann

Juiz Titular Lourival Barão Marques Filho

GRUPO DE TRABALHO E PESQUISA

Desembargador Luiz Eduardo Gunther - Coordenador

Adriana Cavalcante de Souza Schio

Angélica Maria Juste Camargo

Eloina Ferreira Baltazar

Joanna Vitória Crippa

Juliana Cristina Busnardo

Larissa Renata Kloss

Maria da Glória Malta Rodrigues Neiva de Lima

Simone Aparecida Barbosa Mastrantonio

Willians Franklin Lira dos Santos

COLABORADORES

Secretaria Geral da Presidência

Serviço de Biblioteca

Assessoria da Direção Geral

Assessoria de Comunicação Social

FOTOGRAFIAS E IMAGENS

Assessoria de Comunicação

Acervos online (Creative Commons)

APOIO À PESQUISA

Maria Ângela de Novaes Marques

Daniel Rodney Weidman Junior

SEÇÃO DE DIAGRAMAÇÃO E PUBLICAÇÕES DIGITAIS

Patrícia Eliza Dvorak



Edição temática

Periodicidade Mensal

Ano V – 2015 – n. 46

Sobre a capa

CAPA:

**“Jardim das pombas - Original pintado com a boca pelo artista Keith Jansz
pertencente à Associação dos Pintores com a Boca e os Pés”**

A APBP

A Associação dos Pintores com a Boca e os Pés começou em 1956 quando Erich Stegmann, um artista que pintava com a boca, reuniu um pequeno grupo de artistas com deficiência física de 8 países europeus. Seu objetivo era ganharem o seu próprio sustento através de seus esforços artísticos e obter uma segurança de trabalho que até então eles não tinham.

Juntando suas habilidades criativas com uma visão de negócios, Stegmann fundou a Associação dos Pintores com a Boca e os Pés como uma organização corporativa que reproduz os trabalhos dos seus artistas principalmente na forma de cartões, calendários e outros produtos.

O pequeno grupo que ele reuniu no encontro inaugural da Associação dos Pintores com a Boca e os Pés agora cresceu significativamente e representa aproximadamente 800 artistas em 75 países ao redor do mundo.

Um dos principais focos de Stegmann era que a Associação dos Pintores com a Boca e os Pés nunca deveria ser considerada uma instituição de caridade pelo fato de seus membros serem deficientes físicos. Para Stegmann, a palavra “caridade” era tão abominável como a palavra “pena”. A Associação sustenta que não é uma instituição de caridade e não se qualifica para a assistência caritativa.

No Brasil

Atualmente há 49 artistas no Brasil, muitos dão palestras e demonstrações de pintura para escolas, empresas e outros grupos interessados, oferecendo uma melhor compreensão do trabalho que está sendo feito pela Associação e as possibilidades disponíveis como oportunidade para as pessoas com deficiência. Conheça mais sobre eles na página de Artistas.

Conheça mais:

Site: <http://www.apbp.com.br>

Facebook: <https://www.facebook.com/apbpbrasil>

Carta ao leitor

A Lei Brasileira de Inclusão, Lei 13.146, sancionada em julho deste ano, passará a vigorar a partir de janeiro de 2016. Sua importância é manifesta, porque visa tornar concretos na espera da legislação ordinária e, portanto, na vida das pessoas, os mandamentos constitucionalmente estabelecidos por intermédio da ratificação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), da Organização das Nações Unidas (ONU), primeiro tratado internacional a assumir categoria constitucional, com fulcro no § 3º do art. 5º da Carta Política do Brasil.

Por isso mesmo, a norma legal aqui enfocada aborda diversos aspectos do Direito Civil, Penal, Tributário, Administrativo, Consumerista e demais ramos do infinito espectro dos fenômenos jurídicos.

Devo ressaltar que a norma constitucional em comento foi resultante de participação direta de oitocentas pessoas com deficiência, de todo o mundo, convidadas pelas delegações dos países membros da ONU para efetivamente “ditar” o conteúdo normativo que ora se implementa em nosso país. Trata-se da democracia participativa sonhada por Habermas, em que se oportuniza atuação de todos os atores sociais envolvidos, a legitimar o processo legislativo¹.

Obteve-se, com efeito, profunda transformação na concepção jurídica de deficiência em relação à legislação anterior. As pessoas com deficiência eram definidas pelas normas superadas como incapazes para realizar os atos normais da vida e, por isso, as definições nacionais e internacionais anteriores utilizavam parâmetros clínicos.

O principal ponto de virada reivindicado pelas pessoas com deficiência presentes na sede da ONU foi a adoção do conceito político de deficiência, de modo a caracterizar os impedimentos duradouros, físicos, mentais, intelectuais e sensoriais como atributos dos cidadãos. Esses atributos, somados a barreiras atitudinais, culturais, arquitetônicas, tecnológicas, econômicas, sociais, entre outras, poderão caracterizar as deficiências. Quanto maiores as barreiras, maiores as deficiências.

.....
1 Jürgen Habermas, filósofo e sociólogo da Escola de Frankfurt, prega a democracia participativa, dialogada: *Direito e democracia: entre facticidade e validade*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1997.

A Lei Brasileira de Inclusão, por isso, altera pontos significativos do Direito brasileiro, justamente para evidenciar que as deficiências estão na sociedade, não mais clinicamente situadas no corpo ou na mente das pessoas que apresentam impedimentos. A capacidade civil, por exemplo, das pessoas com deficiência mental ou intelectual, a partir da vigência da Lei 13.146 será relativa²; a discriminação contra pessoas com deficiência não se limita à restrição de direitos em razão da deficiência, operando-se na recusa de adaptação razoável do meio; o direito penal pune severamente tal discriminação. Trata-se de exemplos a evidenciar as transformações significativas que virão.

Este exemplar da nossa querida e importante Revista Eletrônica discute aspectos interessantes dos efeitos da nova legislação constitucional e ordinária, apresentando doutrina balizada, bem como jurisprudência que se move a partir dos novos ventos de que lhes falo.

Também o cinema é convocado para trazer a força inquestionável da Arte para transformar o mundo, impulso muito bem-vindo para que as ideias revolucionárias do direito em questão ingressem nas mentes e nos corações. É imprescindível, portanto, a leitura atenta de mais este relevante trabalho da valorosa equipe capitaneada pelo Desembargador Luiz Eduardo Gunther.

Desembargador RICARDO TADEU MARQUES DA FONSECA

Presidente da Comissão de Acessibilidade do TRT/PR

.....
2 A Lei Brasileira de Inclusão revogou o inciso II do art. 3º do Código Civil, que impunha incapacidade absoluta às pessoas com deficiência mental e intelectual. O novo texto assim se enuncia:

“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)

Sumário

ARTIGOS

Estatuto da Inclusão Caminho para a Dignidade - Silvana Souza Neto Mandalozzo e Regina Fátima Wolochn	9
Lei Brasileira de Inclusão e Modificações na Capacidade Jurídica da Pessoa com Deficiência - Gustavo Filipe Barbosa Garcia	24
Estatuto da Pessoa com Deficiência altera regime civil das incapacidades - Maurício Requião	28
A Prioridade no Pagamento de Precatórios a Pessoas com Deficiência e a Compatibilidade Material do Artigo 82 do Estatuto (Lei n. 13.146/2015) com o Artigo 100 da Constituição Federal - Igor de Oliveira Zwicker	34
A tentativa de Usurpação do Direito à Escola das Crianças com Deficiência no Brasil - Lindbergh Farias	54
Estatuto da Pessoa com Deficiência: a revisão da teoria das incapacidades e os reflexos jurídicos na ótica do notário e do registrador - Moacyr Petrocelli de Ávila Ribeiro	58
Dúvidas que surgem com a vigência do Estatuto da Pessoa com Deficiência - Atalá Correia	65
A Audiodescrição sob a Perspectiva do Usuário - Leondeniz Candido De Freitas	69

ACÓRDÃOS

Acórdão da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relator Desembargador Edmilson Antônio De Lima, publicado no DJE em 28/07/2015.....	74
Acórdão da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relator Desembargador Cássio Colombo Filho, publicado no DJE em 07/04/2015.	85
Acórdão da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relatora Desembargadora Thereza Cristina Gosdal, publicado no DJE em 10/02/2015.	103
Acórdão da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relator Desembargador Aramis De Souza Silveira, publicado no DJE em 22/05/2015.....	114
Acórdão da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relatora Desembargadora Neide Alves Dos Santos, publicado no DJE em 07/02/2014.	126

Acórdão da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relatora Desembargadora Márcia Domingues, publicado no DJE em 11/11/2014. 136

Acórdão da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relator Desembargador Arnor Lima Neto, publicado no DJE em 22/01/2014. 149

Acórdão da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relator Desembargador Ubirajara Carlos Mendes, publicado no DJE em 07/07/2015. 170

EMENTAS..... 187

SENTENÇAS

Sentença da Vara do Trabalho de Francisco Beltrão, publicada no DEJT 25/02/2011, Juiz do Trabalho Rodrigo da Costa Clazer. 190

Sentença da 4ª Vara do Trabalho de Curitiba, publicada no DEJT 14/01/2011, Juiz do Trabalho Daniel Roberto de Oliveira. 194

Sentença da 4ª Vara do Trabalho de Curitiba, publicada no DEJT 02/10/2015, Juíza do Trabalho Vanessa Karam de Chueiri Sanches. 201

Sentença da 21ª Vara do Trabalho de Curitiba, publicada no DEJT 15/09/2015, Juíza do Trabalho Patrícia Tostes Poli..... 208

Sentença da 1ª Vara do Trabalho de Londrina, publicada no DEJT 07/08/2015, Juiz do Trabalho Sidnei Lopes. 216

Sentença da 20ª Vara do Trabalho de Curitiba, publicada no DEJT 19/05/2015, Juiz do Trabalho Carlos Martins Kaminski..... 225

CÓDIGOS E LEIS

Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015..... 236

Decreto nº 6.949, de 25 de Agosto de 2009..... 280

SINOPSES

RAY - Angélica Maria Juste Camargo 315

O Milagre de Anne Sullivan - Joanna Vitória Crippa 317

A Teoria de Tudo - Simone Aparecida Barbosa Mastrantonio 319

Dignidade Humana e Pessoa com Deficiência: aspectos Legais Trabalhistas - Luiz Eduardo Gunther	321
Os Intocáveis - Eloina Ferreira Baltazar	323
Um Momento Pode Mudar Tudo - Eloina Ferreira Baltazar	325

VÍDEOS

I Encontro de Comissões de Acessibilidade	326
Superação - Casal de bailarinos	327

NOTÍCIAS

STJ - Banco do Brasil terá de fornecer documentos em braile a clientes com deficiência visual	328
Cegos fazem visita guiada ao Cemitério Municipal	329
Empresa é absolvida de multa por não conseguir preencher cota de pessoas com deficiência	331
Itaú Unibanco terá que reintegrar bancária portadora de necessidades especiais. Art. 93 da Lei nº 8.213/1991	333
Turma anula ato que eliminou de certame candidato com deficiência mental leve. - 28.10.2015	335
Desembargador Ricardo Tadeu Marques da Fonseca integra comitiva brasileira em evento da ONU	336
OAB pede para ingressar em ADI sobre ensino para deficientes	337
Órgão Especial nega nomeação imediata a candidato com deficiência	339
Veto presidencial não pode ser questionado por meio de mandado de segurança	340

CARTA DO LEITOR	342
------------------------	-----

BIBLIOGRAFIA	343
---------------------	-----

EDIÇÕES PUBLICADAS	344
---------------------------	-----

PRÓXIMAS EDIÇÕES	346
-------------------------	-----

ESTATUTO DA INCLUSÃO CAMINHO PARA A DIGNIDADE

Silvana Souza Neto Mandalozzo

Regina Fátima Wolochn

Resumo:

A conquista da existência digna para os deficientes é um percurso de situações historicamente constituídas e que representam um emaranhado de posições, pois considerados incapazes ou doentes ocupavam no imaginário coletivo a posição de carentes e necessitados de caridade. A legislação brasileira é considerada avançada na proteção e apoio aos deficientes, contudo, a simples existência de norma não é suficiente para eliminar o aparato ideológico e cultural que dificulta a efetiva inclusão. Para subsidiar as reflexões sobre a inclusão adotou-se o referencial teórico de Norbert Elias, com vistas a compreender qual o sentido de falar em inclusão, na medida em que a exclusão é um problema que não pode ser solucionada apenas com a edição de um ato normativo, posto que, requer profundas transformações no modo de convivência com o deficiente.

Palavras Chave: deficiente – inclusão -dignidade

Abstract:

The achievement of decent life for disabled people is a journey of situations historically constituted and representing a tangle of positions, as considered incapable or ill occupied in the collective imagination of the poor and needy charitable position. The Brazilian legislation is considered advanced in the protection and support for the disabled, however, the mere existence of standards is not sufficient to eliminate the ideological and cultural apparatus that impedes the effective inclusion. To subsidize reflections on the inclusion adopted the theoretical framework of Norbert Elias, in order to understand what is the point of speaking in addition, to the extent that exclusion is a problem that can not be solved only with the publication of an act normative, since it requires profound changes in coexistence mode with the disabled people.

Key words : disable people – inclusion -dignity



Silvana Souza Neto Mandalozzo

Mestre e Doutora em Direito pela Universidade Federal do Paraná - UFPR. Professora Associada do Departamento de Direito das Relações Sociais, do Curso de Direito e do Mestrado e Doutorado em Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Estadual de Ponta Grossa- UEPG. Juíza do Trabalho.



Regina Fátima Wolochn

É mestre em direito pelas Faculdades Integradas do Brasil - Unibrasil (Mestrado em Direitos Fundamentais e Democracia). Professora assistente da Universidade Estadual de Ponta Grossa. É Procuradora Municipal desde 1987. Exerce a advocacia privada nas áreas de direito civil, comercial, administrativo e trabalho.

Introdução

O século XXI aponta para transformações e avanços nas áreas da medicina, da agricultura, da tecnologia que refletem tanto na economia, no direito e nas relações sociais. Ao mesmo tempo em que estes avanços resultam em melhorias ainda é preciso refletir sobre o fato de que ainda nos defrontamos com indivíduos à margem do sistema produtivo.

O presente artigo visa analisar a evolução do processo de inclusão das pessoas deficientes na sociedade, especialmente na esfera do trabalho, com abordagem teórica à luz dos estudos de Norbert Elias sobre exclusão e inclusão.

A partir dos resultados de uma pesquisa realizada em Winston Parva, nome fictício de uma cidadezinha do interior da Inglaterra, Norbert Elias e John L. Scotson produziram um trabalho, publicado no Brasil com o título de “Os estabelecidos e os “outsiders”,¹ onde apontam as relações conflituosas desenvolvidas entre dois grupos residentes na cidade. Um grupo, reconhecido como “estabelecidos”, exclusivamente pelo critério de antiguidade, o outro composto por moradores novos, reconhecidos como “outsiders”.

Nesse contexto Elias descreve a forma como as relações de poder são construídas, na medida em que tomam “[...] inferioridade de poder como um sinal de inferioridade humana”. Com base na análise desta relação,

Elias afirma que é possível identificar algumas figurações “universais” entre as relações entre grupos com acesso diferencial ao poder. Nesse contexto, trazido pelo próprio autor: “[...] a estigmatização dos “outsiders” exibe traços comuns numa vasta gama de configurações de estabelecidos-outsiders”, o presente artigo utiliza este referencial para estudar as relações da pessoa deficiente e o mundo do trabalho.

Na primeira parte do artigo se apresentará um panorama histórico sobre o tratamento conferido aos deficientes físicos ao longo do tempo bem como as reflexões sobre inclusão e exclusão apoiadas nas análises colocadas por Norbert Elias.

Na segunda parte apontamos o tratamento constitucional conferido aos deficientes com vistas ao reconhecimento da igualdade.

Por fim analisamos as disposições da Lei 13.146/2015, Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, reconhecendo, que a preocupação do legislador em tratar um conjunto de situações embora não seja por si só suficiente para solucionar a questão e erradicar preconceitos é elemento de grande importância para promover mudanças culturais.

1. A visão da deficiência e os processos de exclusão

As práticas de exclusão do deficiente são um processo construído historicamente. As concepções de deficiência engendradas na antiguidade ainda hoje se mantêm, como se pode verificar na análise dos padrões estabelecidos ao longo do tempo, através das interpretações compartilhadas pelas pessoas e que influenciam a maior ou menor abertura

1 ELIAS, Norbert & SCOTSON, J. L. 2000. Os estabelecidos e os “outsiders”: sociologia das relações de poder a partir de uma pequena comunidade. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed.

para inserção da pessoa com deficiência.

Na Grécia antiga as concepções sobre a possibilidade de inserção dos deficientes físicos estavam atreladas à matriz da subsistência e da sobrevivência, vez que o corpo disforme ou com ausência de alguma função era visto como um entrave às funções necessárias para a prática da agricultura ou a participação na guerra.

No período clássico, por volta do século VI a.C., sob a influência do pensamento de Platão e Aristóteles, o abandono do deficiente era visto como atitude adequada, na medida em que o se valorizava as formas perfeitas e a concepção de que o homem virtuoso está em função do Estado, e deste modo, a deficiência é vista elemento destoante, devendo ser relegada.

Esse pensamento volta a ser recuperado durante a Segunda Guerra Mundial, antes mesmo das atrocidades realizadas por Hitler, em diversos locais na Europa, a partir dos debates sobre as teorias evolucionistas de Darwin e Mendel². Discutia-se as possibilidades de eliminação dos incapacitados com vistas a economia e a purificação racial. Essas justificativas ainda persistem em alguns grupos na atualidade.

Durante a idade média, a percepção da deficiência liga-se a elementos espirituais a partir dos fundamentos da doutrina cristã. Ora era concebida como uma eleição divina ora como uma punição.

Essa dualidade se expressa nas punições colocadas pela Inquisição que consideravam

2 O social darwinismo e a os princípios da eugenia apontavam a hereditariedade como responsável pela perpetuação da insanidade, histeria, epilepsia, cegueira e outras doenças.

o deficiente físico expressão do mal³, e, posteriormente na atitude das instituições religiosas que os acolhiam bem como o fato de que as esmolas que recebiam eram vistas como forma de alçar os céus, pela prática da caridade.

Os deficientes nesta época não eram abandonados ou sacrificados, todavia, sua existência ficava ainda à margem não sendo-lhes reconhecida uma igualdade de direitos, posto que ficavam segregados nos conventos e mosteiros ou instituições apartadas do meio social, sendo vistos como objeto de caridade e comiseração.

Com o desenvolvimento da medicina na idade moderna, desmistifica-se a ideia de que a deficiência decorria de um castigo divino ou de uma ligação com o pecado, para transformá-la em uma doença que deve ser tratada.

O desenvolvimento industrial repercutiu também na percepção do corpo humano que deve funcionar como uma máquina produtiva, e assim, novamente a concepção de que deficiência não tem lugar no mundo do trabalho, pois, representa o equipamento falho ou com peças faltantes.

Aparecem então os critérios de normalidade definidos pela medicina sendo os deficientes tidos como anormais, e assim eram asilados em instituições hospitalares ou psiquiátricas.⁴ O confinamento das pessoas com deficiência era visto como uma solução

3 Marcada pela caça às bruxas a Inquisição que surge em 1183, realiza grande perseguição às pessoas com deficiência mental que era entendida como o acometimento de espíritos malignos.

4 No Brasil, na época do Império, três instituições representam bem esta forma de tratamento: O Imperial Instituto dos Meninos cegos, o Instituto de Surdos Mudos, e o Asilo dos Inválidos da Pátria destinados a ex-combatentes mutilados na guerra.

funcionando os asilos e manicômios como depósitos, não para reabilitar, mas para afastar da sociedade.

Essa modalidade de concepção reproduz-se ainda nos dias de hoje com instituições diferenciadas de aprendizagem e trabalho.

A partir do século XX, o aprimoramento das tecnologias, da informação e das reivindicações por melhorias das condições de trabalho além da ênfase na proteção dos direitos humanos⁵, contribui para uma nova percepção da deficiência determinando o surgimento de medidas anti discriminatórias.

Trata-se de uma concepção técnica com vistas à inclusão e convivência das diferenças, tarefa árdua principalmente porque agrega componentes biológicos, culturais, religiosos, econômicos e sociais, que se desenvolveram ao longo do tempo.

As concepções de deficiência estão normalmente ligadas à opressão, a desigualdade e a exclusão social. Para fazer uma incursão neste contexto faremos uso dos estudos de Norbert Elias, que empreendeu uma análise da composição social a partir da comunidade que chamou de Wiston Parva⁶

Elias mostra que embora possa variar a

natureza das fontes de diferença o processo que se verifica entre os *estabelecidos e os outsiders*, mostra sempre características comuns. A existência de um grupo considerado inferior e seu contrário, um grupo superior que é privilegiado por alguma razão – econômica, social, política, ou outra, determina que os considerados inferiores sejam colocados à margem (“outsiders”) sendo estigmatizados por serem considerados diferentes.

Para Elias⁷, a peça central dessa figuração é um equilíbrio instável de poder, com as tensões que lhe são inerentes. Essa é também a precondição decisiva de qualquer estigmatização eficaz de um grupo outsider por um grupo estabelecido. Um grupo só pode estigmatizar outro com eficácia quando está bem instalado em posições de poder das quais o grupo estigmatizado é excluído.

Com base nessa constatação, Elias parte para a configuração dos estabelecidos e dos “outsiders”, Os estabelecidos, de acordo com o autor ⁸ tem acesso ao poder o que gera no grupo uma auto-imagem superior que facilmente passa a ser entendida, inclusive, como superioridade humana. Tal superioridade é mantida, entre outras coisas, graças a uma enorme capacidade de coesão e de carisma grupal.

Ainda segundo Elias, um grupo tem um índice de coesão mais alto do que o

5 O artigo 25 da Declaração Universal dos Direitos Humanos coloca que: Toda pessoa tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e a sua família saúde e bem estar inclusive alimentação vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis, e direito à segurança em caso de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência fora de seu controle.

6 Nessa comunidade com o nome fictício, objeto de estudo de Elias habitantes antigos se consideravam superiores aos novos ocupantes do local inobstante as diferenças entre as duas comunidades não houvesse, de fato diferenças étnicas, ou de cor, raça, renda ou religião. A única diferença é que um grupo era de antigos moradores e o outro de novos moradores.

7 ELIAS, Norbert & SCOTSON, J. L. 2000. Os estabelecidos e os “outsiders”: sociologia das relações de poder a partir de uma pequena comunidade. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., p. 23.

8 ELIAS, Norbert & SCOTSON, J. L. 2000. Os estabelecidos e os “outsiders”: sociologia das relações de poder a partir de uma pequena comunidade. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., p 22.

outro e essa integração diferencial contribui substancialmente para seu excedente de poder; sua maior coesão permite que esse grupo reserve para seus membros as posições sociais com potencial de poder mais elevado e de outro tipo, o que vem reforçar sua coesão, e excluir dessas posições os membros dos outros grupos.

Claro que tal coesão é mantida pelo processo de estigmatização aos outros grupos, denominados no estudo de “outsiders”, alimentado por uma barreira afetiva que impossibilita a aproximação, o conhecimento e, ainda, gera o preconceito.

Elias aponta, inclusive, como o sentimento de pertença no grupo dos estabelecidos é vivido, em si, como uma satisfação e um elemento de distinção superior.

Do lado dos “outsiders”, o acesso desigual ao poder alimenta uma auto-imagem negativa que os associa a sujeitos indignos de confiança, sujeitos e desordeiros. Tal imagem ajuda na pouca coesão grupal e no processo de corporificação do estigma de que a inferioridade de poder acaba sendo uma inferioridade humana.

Este modelo pode ser visto como um paradigma capaz de ser aplicado em outras relações, como as do nosso estudo.

De acordo com Elias

Cada pessoa singular está realmente presa, está por viver em permanente dependência funcional de outras; ela é um elo nas cadeias que ligam outras pessoas, assim como todas as demais, direta ou indiretamente, são elos nas cadeias que as predem. Essas cadeias não são visíveis e tangíveis, como grilhões de ferro. São mais

elásticas, mais variáveis, mais mutáveis, porém não menos reais, e decerto não menos fortes. É essa rede de funções que as pessoas desempenham umas em relação a outras, a ela e a nada mais, que chamamos sociedade.⁹

Partindo das colocações de Norbert Elias no sentido de que os grupos que se consideram privilegiados adotam a coesão interna e o controle comunitário como instrumentos hábeis a estigmatizar e excluir os diferentes, Strijker elenca os mecanismos de exclusão tais como ambientes físicos restritivos, discutíveis padrões de normalidade, objetos e bens fisicamente inacessíveis, pré requisitos destinados a uma maioria homogênea, desinformação sobre direitos.¹⁰

Desse modo, o grupo superior mantém, as casas, os locais de trabalho, os instrumento de trabalho e lazer adaptados às suas conveniências e interesses, o que implica em um entrave ao grupo inferior.

Nesse sentido Kitchin¹¹ (1998), ressalta que o espaço é socialmente produzido para excluir as pessoas com deficiência de duas maneiras: o espaço é organizado para manter as pessoas com deficiência no lugar *no lugar delas*. E o espaço são *textos* sociais que comunicam às

9 ELIAS, Norbert. A sociedade dos indivíduos. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1994, p.21.

10 STRIJKER, Bertha Emilia. FRASSON, Antonio Carlos. Portadores de necessidades especiais: o esporte como fator de inclusão social. In Congresso Internacional de educação física. Anais... Foz do Iguaçu, 2003.

11 KITCHIN, R. Out of place – knowing one’s place: space, power and exclusion of disabled people. Disability & Society, v. 13, 1998, p. 343-356.

pessoas com deficiência que elas estão *fora do lugar*. Estes processos ocorrem no trabalho, no transporte público, nos espaços de lazer, etc.

Assim, a utilização do paradigma de relação entre os estabelecidos e os “outsiders”, auxilia-nos para pensarmos as relações entre o mundo do trabalho e a pessoa deficiente.

Tem-se como pressuposto que as linhas de trabalho nas fábricas e os manuais do setor administrativo são organizados por uma lógica de normalidade estabelecida neste cotidiano e que orienta os não deficientes estabelecidos, fazendo-os crer que esta é a única forma de executar tal atividade ou trabalho e que qualquer outro modo seria ineficiente ou incorreto.

Questões apontadas por Elias, como coesão grupal, autopercepção e reconhecimento, são identificadas nas práticas homogeneizantes nos locais de trabalho e que ajudam a desenhar a ideia de normalidade e de deficiência em seu cotidiano. Assim como em Winston Parva, não se trata de inocentar um grupo ou outro, mas de perceber as características estruturais desta relação.

A compreensão da deficiência como um “déficit”, e um determinado modo de escrever, ler, andar e trabalhar instituído como adequado eficiente e normal denota a concepção de que de que existe um grupo estabelecido no cotidiano do trabalho e um grupo “outsiders”.

Como todo grupo estabelecido, estratégias de perpetuação e autoproteção são utilizadas. Preconceitos são constituídos, discriminações são feitas. No entanto, dada à dinamicidade das interações sociais, podem também ser alteradas.

Assim, é preciso refletir, como Elias, sobre o tipo de relação constituída neste

contexto compreendendo, muitas vezes, que as alternativas sugeridas para o atendimento das diferenças, configuram-se em espaços e tempos fora do contexto do trabalho.

As diferenças devem ser expurgadas a partir de um contexto de convivência comunitário

Luiz Alberto David Araujo anota que muitos empregadores não permitem pessoas com deficiência em determinadas funções por desconhecer que as limitações podem ser facilmente contornáveis com auxílio tecnológico.¹²

Elias, dá enorme importância a historicidade colocando que não há salto do nada, e que nenhuma situação é igual pois existem singularidades próprias oriundas das relações de dependência entre os indivíduos. Denomina de configuração esta estrutura de pessoas orientadas e dependentes, ou seja, as relações interdependentes estabelecidas entre os indivíduos dos diferentes grupos definem diferentes configurações sociais.¹³

A deficiência não é um estado determinado pela incapacidade, mas resulta também fortemente das limitações e obstáculos colocados pela sociedade. Esse contingente de pessoas não está impedido de se incluir e ter uma vida independente, todavia para tanto é necessário reconhecer que indivíduo e sociedade são indissociáveis e que para que o ideal de inclusão se realizar é necessário implementar normas e políticas públicas que eliminem os

12 ARAUJO, Luiz Alberto David. A proteção constitucional das pessoas com deficiência. 2. ed. Brasília: CORDE, 1996, p. 205.

13 ELIAS, Norbert. A sociedade dos indivíduos. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1994, p. 27.

processo de exclusão, desmistificando essa concepção de incapacidade historicamente construída.

3. O princípio da igualdade e a proteção dos deficientes na legislação brasileira

As discussões sobre o sentido de igualdade atravessam a história humana. Rousseau aponta duas espécies de desigualdades: a desigualdade natural que se estabelece pela natureza e que consiste nas diferenças de idade, das forças do corpo e das qualidades espirituais e outra, a desigualdade moral ou política, que se estabelece por meio de convenções, pelo consentimento humano e que resultam de diferentes privilégios usufruídos por alguns em detrimento de outros, seja porque são mais abastados seja porque são mais reverenciados.¹⁴

A tutela das pessoas com deficiência está fundamentada no princípio da igualdade, que tem conteúdo dúplice: a igualdade formal perante a lei, ou igualdade jurídica e a igualdade material ou real.

Para Perelman¹⁵ a igualdade de tratamento é a consequência lógica de nos encontrarmos diante de membros da mesma categoria; daí decorre o fato de não estabelecermos diferenças entre eles, de que respeitando a justiça formal os tratamos da mesma forma.

A Constituição de 1988 elenca o princípio da igualdade de direitos, fundado na isonomia material.

Alexandre Morais explica o posicionamento Constitucional

O que se veda são as diferenciações arbitrárias, as discriminações absurdas, pois o tratamento desigual dos casos desiguais, na medida em que se desigualam, é exigência tradicional do próprio conceito de justiça, pois o que realmente protege são certas finalidades, somente se tendo por lesado o princípio constitucional quando o elemento discriminador não se encontra a serviço de uma finalidade acolhida pelo direito (...)¹⁶

Apesar de todas as Constituições brasileiras consagrarem o princípio da igualdade, somente a Constituição de 1934, ao criar a previdência através de contribuição, incumbiu o Estado de velar pelos desvalidos .

A Emenda nº 1 de 1969 mencionou especificamente educação especial para excepcionais. A Emenda nº 12 avançou ao assegurar aos deficientes educação especial, assistência, reabilitação, e reinserção na vida econômica e social, e a proibição de discriminação tanto no trabalho como na remuneração.

A Constituição de 1988 coloca no seu artigo 3º como objetivo fundamental a construção de uma sociedade livre, justa e solidária e a promoção do bem de todos sem

14 ROSSEAU, Jean Jaques, Discurso sobre a origem e os fundamentos da desigualdade entre os homens. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1999, p.200.

15 PERELAMN, Chaim. Ética e direito. São Paulo: Martins Fontes, 1999, p. 42.

16 MORAES, Alexandre de . Direito Constitucional. 19. ed. São Paulo: Atlas, 20006, p. 31.

preconceitos ou quaisquer outras formas de discriminação.

O texto constitucional dá ênfase a tutela da dignidade da pessoa humana, e dirige especialmente aos deficientes normas relativas à habilitação e reabilitação profissional, à educação, à eliminação de barreiras arquitetônicas, acesso ao transporte, à livre expressão, e à saúde.

A partir dos conceitos sugeridos pela Organização Mundial da Saúde, com vistas a regulamentar as disposições constitucionais, a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência foi regulada pela Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, e regulamentada pelo Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. O artigo 3º, do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, traz a definição de deficiência:

Artigo 3º: para os efeitos deste Decreto, considera-se:
I - deficiência: toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano; II - deficiência permanente: aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e III - incapacidade: uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações,

meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

Além destas disposições legais o Brasil avançou no amparo jurídico ao deficiente com a edição de um conjunto legislativo elencado por Sandra Cristina Filgueiras de Almeida¹⁷ a saber:

a) a Lei nº 7.070, de 20 de dezembro de 1982: assegura, em seus termos, a pensão especial, mensal e vitalícia, às vítimas da Talidomida;

b) a Lei nº 8.686, de 20 de julho de 1993: estabelece que o reajustamento da pensão especial deva ocorrer na mesma época e com base nos mesmos índices aplicados aos benefícios do regime geral de previdência social;

c) a Lei Complementar nº 53, de 19 de dezembro de 1986: concede isenção do Imposto sobre Circulação de Mercadorias - ICM para veículos destinados a uso exclusivo de paraplégicos ou de pessoas portadoras de defeitos físicos;

d) a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989: procura garantir às pessoas portadoras de deficiência acesso aos programas governamentais nas áreas de: educação, saúde,

17 ALMEIDA, Sandra Cristina Filgueiras de. Legislação aplicável aos portadores de deficiência: legislação relacionada com os portadores de deficiência. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/documentos-e-pesquisa/publicacoes/estnottec/areas-da-conle/tema15/306981.pdf>. Acesso em: 05 ago. 2015. 8p.

formação profissional, recursos humanos e edificações. Atribui prioridade no tratamento dos assuntos relativos à pessoa portadora de deficiência, através de órgão de coordenação federal - CORDE, e reforça a atuação do Ministério Público para intervir em ações públicas, coletivas ou individuais, em que sejam discutidos interesses das pessoas portadoras de deficiência;

e) a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990: o funcionário público, quando considerado inválido, tem direito à aposentadoria por invalidez e licença para tratamento de saúde. O dependente inválido faz *jus* à pensão (artigo 217, inciso II, alínea “a”, da Lei nº 8.112, de 1990). O inválido pode ser dependente designado, desde que viva sob dependência econômica do funcionário, sem limite de idade (artigo 217, inciso II, alínea “e”). No artigo 5º, § 2º, assegura-se aos portadores de deficiência o direito de inscrição em concurso público para provimento de cargo, cujas atribuições sejam compatíveis com a sua deficiência, reservando-lhes até 20% das vagas oferecidas;

f) a Lei nº 8.160, de 08 de janeiro de 1991: obriga a colocação do “símbolo internacional de surdez” em todos os locais que possibilitem acesso, circulação e utilização por pessoas portadoras de deficiência auditiva;

g) a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991: no seu artigo 151, relacionam-se as doenças graves que dão direito à aposentadoria por invalidez sem exigência de cumprimento de carência. Determina que o benefício por invalidez fica acrescido de vinte e cinco por cento se o deficiente necessitar de ajuda permanente de outra pessoa (artigo 45). O segurado que, após sofrer acidente, apresentar sequelas que impliquem a redução da sua

capacidade de trabalho tem direito ao auxílio-acidente de valor igual a cinquenta por cento do salário-de-benefício (média das maiores contribuições correspondentes a oitenta por cento do período contributivo). No artigo 118, assegura a estabilidade no emprego, pelo prazo mínimo de doze meses a contar da cessação do auxílio-doença, ao segurado que sofre acidente do trabalho. Na qualidade de dependente de segurado, o portador de deficiência faz jus à pensão (artigo 16, incisos I e III). No artigo 89 prevê a reabilitação profissional para proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, e às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a (re)educação e (re) adaptação profissional e social. O Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, ao disciplinar o contido na referida Lei, em seus artigos 136 a 140, garante o atendimento às pessoas portadoras de deficiência, independentemente de serem seguradas ou não, mediante celebração de convênio de cooperação técnica. No artigo 141, do referido decreto, encontra-se regulamentado o previsto no artigo 93, da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que obriga a empresa com cem ou mais empregados a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas;

h) a Lei nº 8.541, de 23 de dezembro de 1992: modifica a redação do artigo 6º, da Lei nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988, para isentar do imposto de renda pessoa física - IRPF os proventos de aposentadoria ou reforma, desde que motivadas por acidente em serviço, e os percebidos pelos portadores de moléstia profissional, tuberculose ativa, alienação mental, esclerose múltipla, neoplasia maligna, cegueira, hanseníase, paralisia irreversível e

incapacitante, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, estados avançados da doença de Paget (osteíte deformante), contaminação por radiação, síndrome da imunodeficiência adquirida, com base na conclusão da medicina especializada. Isenta também do referido imposto os valores percebidos a título de pensão quando o beneficiário for portador das referidas moléstias, mesmo se a doença for contraída após a concessão da pensão;

i) a Lei nº 8.742, de 07 de dezembro de 1993: em seu artigo 20 assegura ao portador de deficiência, que comprove receber renda mensal per capita inferior a 1,4 do salário mínimo, o benefício assistencial de um salário mínimo mensal;

j) a Lei nº 8.383, de 30 de dezembro de 1991: no artigo 72 isenta do imposto sobre operações financeiras - IOF as operações de financiamento para a aquisição de automóveis de passageiros de fabricação nacional quando adquiridos por pessoas portadoras de deficiência física, entre outros que menciona;

k) a Lei nº 8.687, de 20 de julho de 1993: isentam do pagamento do imposto sobre a renda os benefícios auferidos pelos deficientes mentais;

l) a Lei nº 8.883, de 08 de junho de 1994: dispensa licitação para a contratação de associação de portadores de deficiência, que não tenha fins lucrativos e de comprovada idoneidade, por órgãos ou entidades da Administração Pública, para prestação de serviços ou fornecimento de mão-de-obra, desde que o preço contratado seja compatível com o praticado no mercado;

m) a Lei nº 8.899, de 29 de junho de 1994: concede passe livre às pessoas portadoras de

deficiência no sistema de transporte coletivo interestadual e isenta de imposto sobre produtos industrializados - IPI os veículos adquiridos por pessoas portadoras de deficiência;

n) a Lei nº 9.533, de 10 de dezembro de 1997: prevê apoio financeiro a Municípios que instituam programas de renda mínima associados a ações sócio-educativas, tais como programas de assistência em horário complementar a frequência escolar no ensino fundamental, para os filhos e dependentes das famílias beneficiárias, inclusive portadores de deficiência ou programas de educação especial para portadores de deficiência.

o) a Lei nº 9.656, de 03 de junho de 1998: proíbe que haja qualquer impedimento em razão de idade ou de condição de deficiência no que se refere à participação em planos de seguros privados de assistência à saúde;

p) a Lei nº 9.867, de 10 de novembro de 1999: prevê a instituição das Cooperativas Sociais, visando à integração social das pessoas em desvantagem no mercado, nestas incluídas as pessoas portadoras de deficiência;

q) a Lei nº 10.048, de 08 de novembro de 2000 (regulamentada pelo Decreto nº 5.296, de 02 de dezembro de 2004): dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica. No artigo 4º determina que os logradouros e sanitários públicos, bem como os edifícios de uso público, terão normas de construção, para efeito de licenciamento da respectiva edificações, baixadas pela autoridade competente, destinadas a facilitar o acesso e uso desses locais pelas pessoas portadoras de deficiência. No artigo 5º estabelece que os veículos de transporte coletivo a serem produzidos após doze meses da publicação desta lei serão plantados de forma a facilitar o

acesso a seu interior das pessoas portadoras de deficiência;

r) a Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000 (regulamentada pelo Decreto nº 5.296, de 02 de dezembro de 2004): estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Em seu artigo 1º define seus objetivos de estabelecer normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a supressão de barreiras e de obstáculos nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios de transporte e de comunicação;

s) a Lei nº 10.182, de 12 de fevereiro de 2001: restaura a vigência da Lei nº 8.989, de 24 de fevereiro de 1995, que dispõe sobre a isenção do imposto sobre produtos industrializados - IPI na aquisição de automóveis destinados ao transporte autônomo de passageiros e ao uso de portadores de deficiência física, reduz o imposto de importação para os produtos que especifica;

t) a Lei nº 10.226, de 15 de maio de 2001: determina a expedição de instruções sobre a escolha de locais para a votação de mais fácil acesso para o eleitor deficiente físico; e

u) a Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002: garante apoio ao uso e difusão da Língua Brasileira de Sinais - Libras, por parte do Poder Público e das empresas concessionárias de serviços públicos. Garante atendimento adequado aos portadores de deficiência auditiva, por parte do Poder Público e das empresas concessionárias de serviços públicos. Inclui a “Libras” nos cursos de formação

de Educação Especial, Fonoaudiologia e de Magistérios, nos níveis Médio e Superior das Instituições de Ensino Federais e Estaduais.

Acrescente-se a esta lista ainda a Lei 10.845 de março de 2004 que institui programa de complementação ao atendimento educacional especializado às pessoas portadoras de deficiência; a Lei 11.180 de setembro de 2005 que modifica o artigo 428 da CLT eliminando o limite de teto de idade quando se tratar de pessoa deficiente para o contrato de aprendizagem e a Lei 11.126 de junho de 2005 que dispõe sobre o direito do deficientes visual de ingressar em ambiente de uso coletivo acompanhado de cão guia.

Como se observa, são muitas as normas que, ao longo do tempo, pretenderam através do comando normativo promover a inclusão, contudo, inobstante a força do texto legislativo, ainda se verificam dificuldades de acesso à educação verdadeiramente inclusiva pela falta de profissionais de educação qualificados, dificuldades de acesso ao transporte pela falta de veículos adaptados, dificuldades de trânsito, pela falta de vias adequadamente sinalizadas, barreiras de acesso aos empregos por desconhecimento dos empregadores sobre as habilidades dos deficientes, da disponibilidade de tecnologias e das seleções desqualificadas, existência de concessão de benefício social que desestimula a busca de colocação no trabalho, medo de prejuízos financeiros pela falta de qualificação.¹⁸

18 BAARS, Renata. Análise sobre a reserva de cargos em empresas privadas para pessoas com deficiência. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/documentos-e-pesquisa/publicacoes/estnottec/areas-da-conle/tema15/2009-12741.pdf>. Acesso em: 05 ago.

É necessário enfrentar o processo histórico para alterar o posicionamento dos não deficientes em face dos deficientes. A imposição da educação inclusiva, do ensino de libras e principalmente do regime de cotas para admissão nas empresas pode quebrar ao longo do tempo com as dificuldades de convívio, demonstrando que a inclusão pode ser de fato concreta.

Publicada em 07 de julho de 2015 a Lei 13.146, Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, também nomeada de Estatuto da Pessoa com Deficiência, com *vacatio legis* de 180 dias, reuniu em um só diploma legal os avanços existentes e trouxe ainda outras modificações, com reflexos nas mais diversas áreas do Direito.

Um dos pontos relevantes é a modificação da legislação civil no que respeita a caracterização da pessoa portadora de transtorno mental como incapaz, pois ao invés de promover sua proteção, o texto civil, colaborava para cercear a autonomia e a dignidade ou rotular o indivíduo como incapaz.

A mudança apontada não implica, entretanto, na impossibilidade de limitação da capacidade, contudo esta deve ser apurada regularmente por exames próprios. A curatela, que se estabelece a partir do processo de interdição, terá delimitados os limites de atuação do curador visando justamente reconhecer primeiramente a capacidade do sujeito em igualdade de condições com os demais sendo as ações praticadas pelo curador medida excepcional.

.....
2015. 23p.

De acordo com o Estatuto (artigo 84, § 3º) a curatela deverá ser “proporcional às necessidades e às circunstâncias de cada caso, e durará o menor tempo possível”, abrangendo apenas os aspectos patrimoniais, de forma a manter o portador de transtorno mental com o controle sobre os demais aspectos da sua vida, a exemplo do “direito ao próprio corpo, à sexualidade, ao matrimônio, à privacidade, à educação, à saúde, ao trabalho e ao voto”, apontados no artigo 85, § 1º, do Estatuto.

A nova lei traz ainda uma inovação inserida no Código Civil do artigo 1.783-A, a tomada de decisão apoiada. Neste caso, havendo interesse e iniciativa da pessoa com deficiência, são nomeadas pelo menos 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.”

Outros pontos importante podem ser destacados tais como o direito de exigir o uso de tecnologias apropriadas para o exercício das funções inerentes aos cargos públicos, mantendo-se a reserva de vagas para o acesso aos referidos cargos¹⁹. No setor privado permanece o sistema de cotas colocado pela Lei 8.213-91²⁰.

.....
19 De acordo com o artigo, a reserva é de no mínimo 5% das vagas abertas.

20 Art. 93 - a empresa com 100 ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência, na seguinte proporção:
- até 200 empregados..... 2%
- de 201 a 500 empregados..... 3%
- de 501 a 1000 empregados..... 4%

Importante estimular a inserção no mercado de trabalho dos deficientes físicos que recebem benefícios assistenciais se encontra no artigo 94 do Estatuto que cria o auxílio inclusão que será pago para aqueles que estiverem exercendo atividade remunerada²¹. Na seara do trabalho autônomo, a lei determina a reserva de 10% das concessões de serviços de táxi para motoristas deficientes²².

Além disso, a exigência de que equipamentos e construções destinadas ao público sigam as regras de desenho universal, facilitando o acesso de todos em igualdade de condições²³. O desenho universal contribui para desmontar a crença de que deficientes e não deficientes devem ocupar espaços diferenciados.

.....
- de 1001 em diante empregados... 5%

21 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.

22 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. .

23 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.

A partir deste marco legal, o Estatuto da Inclusão é preciso avançar para a implementação de políticas públicas voltadas à concretização efetiva desses direitos e garantias.

Utilizando por analogia as colocações de Luiz Alberto David Araújo, quando admite ser mais vantajosa a troca da velocidade do ensino pela tolerância do convívio.²⁴

Quem sabe se tivéssemos tido um coleguinha de classe com deficiência, dividindo a merenda, conversando e brincando no intervalo da aula nós tivéssemos desenvolvido essa sensibilidade que, muitas vezes nos falta. (...) A falta de ensino inclusivo provoca a separação (ou não explicitação) dos valores mantendo a nossa insensibilidade para a questão e permite que a acessibilidade demore para ser implantada.²⁵

A proposta do autor aponta justamente para a necessidade de concretização de uma aproximação entre estabelecidos e outsiders por via da convivência contínua a partir da infância e dentro das empresas fazendo desaparecer as construções preconceituosas, pelo convívio e pela partilha de experiências de vida.

Nesse mesmo sentido, Ricardo Marques Fonseca afirma que

.....
24 ARAÚJO, Luiz Alberto David. A proteção constitucional das pessoas com deficiência. 2. ed. Brasília: CORDE, 1996, p.208.

25 ARAÚJO, Luiz Alberto David. A proteção constitucional das pessoas com deficiência. 2. ed. Brasília: CORDE, 1996, p.209.

No campo do trabalho, o conceito de sociedade inclusiva assume capital importância, porque acarreta uma reversão de paradigmas, na medida em que as pessoas antes tidas por carentes, em razão de deficiência, passam a ser vistas como cidadãos hábeis. Suas potências são valorizadas, respeitadas as limitações físicas, mentais ou sensoriais.²⁶

Para eliminar o contexto de exclusão, não bastam apenas medidas que impliquem em reduzir barreiras físicas, mas sim proporcionar meios que eliminem o descaso, a desinformação e a intolerância, que levam educadores, empregadores e a considerarem como improdutivo e frágil, e portanto não apto à convivência autônoma no seio da sociedade.

A efetivação do tratamento igualitário não se alcança apenas através da proibição de discriminação, mas sim de efetiva proteção e abertura de caminhos de acesso nas relações interpessoais.

A exigência do desenho universal na execução de obras e produção de bens de uso coletivo, as cotas nas contratações, a disponibilização de equipamentos que facilitem a execução do trabalho são medidas que implicam em um movimento para derrubar barreiras.

No campo do trabalho é necessário promover estratégias inclusivas através de ações conjugadas entre o Estado e o mercado uma vez que, fruto das concepções históricas de deficiência, parte dos empregadores não tem conhecimento da capacidade de trabalho da pessoa deficiente, e os próprios deficientes ainda incorporam a imagem social reforçando a crença de que são incapazes necessitando de caridade alheia.

Nesse contexto se observam as colocações de Elias, no sentido de que os estabelecidos elaboram estereótipos que justificam como atributos indispensáveis à execução do trabalho com qualidade e eficiência, e sem verificar de fato as possibilidades das pessoas deficientes, de pronto já as excluem do acesso às atividades produtivas.

Assim, reforçando o sistema de proteção, o Estatuto da Pessoa com Deficiência, apresenta um conjunto de temas que visam promover o enfrentamento das múltiplas questões que envolvem a plena inserção, a saber: educação, saúde, transporte, meio ambiente, trabalho.

A edição da norma deve promover avanços na direção de uma prática inclusiva na medida em que haverá debates para sua integral implantação, que deverão afastar os argumentos de compaixão e filantropia transmutando-os para qualidade de vida, e reconhecimento de capacidades.

Conclusão

Vivemos em uma sociedade onde as diferenças são vistas como incapacidades e

26 FONSECA Ricardo Tadeu Marques. O trabalho da pessoa com deficiência. Lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho uma ação afirmativa. São Paulo: Ltr, 2006, p. 155.

os diferentes como imperfeitos, o que impõe uma transformação por meio de políticas públicas que possibilitem a efetiva inclusão dos deficientes de forma plena tanto na escola, como no trabalho, no esporte, na cultura e na cidade.

A abolição da incapacidade plena para os adultos, a melhoria no acesso à educação e à formação técnica, a existência das cotas, as necessárias adaptações nos equipamentos e obras pela adoção do desenho universal, as mudanças nos transportes, contribuirão para a superação das distâncias bem como do reconhecimento da inexistência de incapacidade, mas apenas de diversidade.

A nova legislação é compatível com o anseio de uma sociedade inclusiva onde, ações educativas permanentes possibilitem a efetiva emancipação e formação de todas as pessoas independentemente de sua condição, todavia a simples existência do texto normativo não é suficiente para, num passe de mágica mudar a sociedade, é essencial que seja efetivamente colocada em prática, a partir da exigência dos interessados, e dos órgãos públicos de fiscalização, de modo a ultrapassar a esfera legislativa e ser, de fato a referência de respeito à dignidade da pessoa humana.

REFERENCIAS

ARAÚJO, Luiz Alberto David. A proteção constitucional das pessoas com deficiência. 2. ed. Brasília: CORDE, 1996

CARVALHO FREITAS, M.N.; MARQUES, A.L. ; SCHERER, F.L. A inclusão no mercado de trabalho: um estudo com pessoas portadoras de deficiência. Encontro anual da Associação de Pós Graduação e Pesquisa em administração, n.

28, 2004. Curitiba, Anais eletrônicos. Curitiba: ENANPAD, 2004 cd room.

ELIAS, Norbert & SCOTSON, J. L. 2000. Os estabelecidos e os "outsiders": sociologia das relações de poder a partir de uma pequena comunidade. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor.

ELIAS, Norbert. A sociedade dos indivíduos. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1994.

FONSECA Ricardo Tadeu Marques. O trabalho da pessoa com deficiência. Lapidção dos direitos humanos: o direito do trabalho uma ação afirmativa. São Paulo: LTr , 2006

KITCHIN, R. Out of place – knowing one's place: space, power and exclusion of disabled people. Disability & Society, v. 13, 1998.

MORAES, Alexandre de . Direito Constitucional. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

PERELMAN, Chaim. Ética e direito. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

ROSSEUAU, Jean Jaques, Discurso sobre a origem e os fundamentos da desigualdade entre os homens. 2. ed, São Paulo: Martins Fontes, 1999.

STRIJKER, Bertha Emilia. FRASSON, Antonio Carlos. Portadores de necessidades especiais: o esporte como fator de inclusão social. In Congresso Internacional de educação física. Anais... Foz do Iguaçu, 2003.

LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO E MODIFICAÇÕES NA CAPACIDADE JURÍDICA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

GUSTAVO FILIPE BARBOSA GARCIA

Foi instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, conforme Lei 13.146/2015, 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.

O diploma legal em questão, com início de vigência depois de 180 dias de sua publicação oficial (art. 127), ocorrida no DOU de 07.07.2015, apresenta especial relevância e constitui notável avanço no tratamento da matéria, disciplinando diversas questões relativas à pessoa com deficiência, em harmonia com normas internacionais que tratam sobre o tema.

Cabe, assim, analisar as principais modificações especificamente quanto

à capacidade jurídica das pessoas com deficiência.

No sentido jurídico, pessoa é o ente físico ou moral, capaz de direitos e deveres .

Todo ser humano é considerado pessoa, ou seja, sujeito de direito. Além dos seres humanos, também são pessoas, em termos jurídicos, certas organizações ou coletividades (pessoas jurídicas), as quais são dotadas de personalidade jurídica.

Tanto a pessoa natural, como a pessoa jurídica, assim, são titulares de personalidade jurídica.

Além disso, o ordenamento jurídico reconhece e legitima certos entes não personalizados para atuar e figurar nas relações jurídicas, por meio de seus representantes.

Nesse sentido, destacam se o espólio,



.....
Gustavo Filipe Barbosa Garcia

Livre-Docente pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Doutor em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Especialista em Direito pela Universidad de Sevilla. Pós-Doutorado em Direito pela Universidad de Sevilla.

o condomínio em edifícios e a massa falida, representados, inclusive em juízo, respectivamente, pelo inventariante, pelo síndico (art. 75, incisos VII e XI, do Código de Processo Civil de 2015 e art. 12, incisos V e IX, do CPC de 1973) e pelo administrador judicial (arts. 99, inciso IX, e 22 da Lei 11.101/2005).

A personalidade é o conjunto dos poderes de adquirir direitos e exercer, por si ou por outrem, atos da vida civil.

A capacidade jurídica, em sentido próprio, é elemento da personalidade.

Existem duas espécies de capacidade.

A capacidade de direito ou de gozo é inerente à pessoa, referindo-se à aptidão para ser sujeito de direitos e deveres.

Nesse sentido, de acordo com o art. 1º do Código Civil de 2002, “toda pessoa é capaz de direitos e deveres na ordem civil”.

A capacidade de exercício ou de fato significa a aptidão para exercer por si os direitos, ou seja, para pessoalmente atuar na esfera jurídica.

A capacidade de exercício ou de fato pressupõe a existência da capacidade de direito ou de gozo, mas esta pode existir sem que se verifique a primeira.

Anteriormente, de acordo com o art. 3º

do Código Civil de 2002, eram absolutamente incapazes: os menores de dezesseis anos; os que, por enfermidade ou deficiência mental, não tivessem o necessário discernimento para a prática desses atos; os que, mesmo por causa transitória, não pudessem exprimir sua vontade.

Essa previsão, entretanto, foi modificada pela Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência.

Com isso, no âmbito das relações civis, são considerados absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil apenas os menores de dezesseis anos (art. 3º do Código Civil de 2002, com redação dada pela Lei 13.146/2015).

Os absolutamente incapazes não podem exercer por si mesmos quaisquer atos da vida civil, não sendo considerada pelo ordenamento jurídico a sua vontade. O ato ou negócio jurídico praticado pelo absolutamente incapaz é nulo, conforme art. 166, inciso I, do Código Civil de 2002.

O absolutamente incapaz, desse modo, deve ser representado para o exercício de direitos e a prática de atos jurídicos, pelos pais, tutor ou curador.

Ainda quanto ao tema, anteriormente, eram relativamente incapazes: os maiores de dezesseis e menores de dezoito anos; os ébrios habituais, os viciados em tóxicos, e os que, por deficiência mental, tivessem o discernimento reduzido; os excepcionais, sem

desenvolvimento mental completo; os pródigos (art. 4º do Código Civil de 2002).

Não obstante, essa previsão também foi alterada pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência.

Sendo assim, na esfera das relações civis, são incapazes, relativamente a certos atos, ou à maneira de os exercer: os maiores de dezesseis e menores de dezoito anos; os ébrios habituais e os viciados em tóxicos; aqueles que, por causa transitória ou permanente, não puderem exprimir sua vontade; os pródigos (art. 4º do Código Civil de 2002, com redação dada pela Lei 13.146/2015).

A capacidade dos indígenas, por sua vez, é regulada por legislação especial.

Na incapacidade relativa, permite-se a prática de atos jurídicos, desde que o relativamente incapaz seja assistido por pessoa plenamente capaz (pais, tutor ou curador). É anulável o negócio jurídico por incapacidade relativa do agente, na forma do art. 171, inciso I, do Código Civil de 2002.

Com isso, segundo a legislação atualmente em vigor, a deficiência não afeta a plena capacidade civil da pessoa, inclusive para: casar-se e constituir união estável; exercer direitos sexuais e reprodutivos; exercer o direito de decidir sobre o número de filhos e de ter acesso a informações adequadas sobre

reprodução e planejamento familiar; conservar sua fertilidade, sendo vedada a esterilização compulsória; exercer o direito à família e à convivência familiar e comunitária; 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. 6º da Lei 13.146/2015).

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 (art. 2º da Lei 13.146/2015).

O mencionado diploma legal 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 186/2008, em conformidade com o procedimento previsto no art. 5º, § 3º, da Constituição da República, em vigor para o Brasil, no plano jurídico externo, desde 31 de agosto de 2008, e promulgados pelo Decreto 6.949/2009, data de início de sua vigência no plano interno.

Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação (art. 4º da Lei 13.146/2015).

Desse modo, a pessoa com deficiência

tem assegurado o direito ao exercício de sua capacidade legal em igualdade de condições com as demais pessoas (art. 84 da Lei 13.146/2015).

Apenas quando necessário é que a pessoa com deficiência será submetida à curatela, conforme a lei.

Portanto, 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. Além disso, a curatela afetará tão somente os atos relacionados aos direitos de natureza patrimonial e negocial (art. 85 da Lei 13.146/2015).

Ou seja, 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.

Como se pode notar, a curatela passa a ser medida extraordinária, e não mais a regra, devendo constar da sentença as razões e motivações de sua definição, preservados os interesses do curatelado.

ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA ALTERA REGIME CIVIL DAS INCAPACIDADES¹

Maurício Requião

Publicou-se¹ em 07 de julho de 2015 a Lei n.13.146/2015, Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, também nomeada de Estatuto da Pessoa com Deficiência, com *vacatio legis* de 180 dias. Traz o Estatuto diversas garantias para os portadores de deficiência de todos os tipos, com reflexos nas mais diversas áreas do Direito. Nesta coluna o que se abordará é a importante mudança que provoca no regime das incapacidades do Código Civil brasileiro, no que toca ao portador de transtorno mental².

1 Texto originalmente publicado na coluna Direito Civil Atual, mantida pela Rede de Pesquisa de Direito Civil Contemporâneo, na revista eletrônica Consultor Jurídico <www.conjur.com.br>.

2 Opta-se aqui pelo uso do termo portador de transtorno mental, pelos seguintes fundamentos: “O termo ‘transtorno’ é usado por toda a classificação, de forma a evitar problemas ainda maiores inerentes ao uso de termos tais como ‘doença’ ou ‘enfermidade’. ‘Transtorno’ não é um termo exato, porém é usado aqui para indicar a existência de um conjunto de sintomas ou comportamentos clinicamente reconhecível associado, na maioria dos casos, a sofrimento e interferência com funções pessoais. Desvio ou conflito social sozinho, sem disfunção pessoal, não deve ser incluído em transtorno mental, como aqui definido”. ORGANIZAÇÃO MUNDIAL

Historicamente no direito brasileiro, o portador de transtorno mental foi tratado como incapaz. Com algumas variações de termos e grau, assim foi nas Ordenações Filipinas, no Código Civil de 1916 e também no atual Código Civil de 2002, até o presente momento. Sob a justificativa da sua proteção foi ele rubricado como incapaz, com claro prejuízo à sua autonomia e, muitas vezes, dignidade³.

Desnecessário grande esforço para mostrar como o portador de transtorno mental foi tratado como cidadão de segunda classe, encarcerado sem julgamento, submetido a tratamentos sub-humanos. As narrativas

DA SAÚDE (coord); tradução: CAETANO, Dorgival. *Classificação de transtornos mentais e de comportamento da CID-10: Descrições Clínicas e Diretrizes Diagnósticas*. Porto Alegre: Artmed, 1993, p.5.

3 Por todos, ver os clássicos: FOUCAULT, Michel. *História da loucura: na idade clássica*. 9.ed. São Paulo: Perspectiva, 2012; GOFFMAN, Erving. *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. Rio de Janeiro: Zahar, 1975; GOFFMAN, Erving. *Manicômios, prisões e conventos*. São Paulo: Perspectiva, 2013.



Maurício Requião

Doutor em Direito pela UFBA. Professor da Faculdade Baiana de Direito e da Faculdade Ruy Barbosa.

sobre o Colônia⁴ valem por todas, e a elas remete-se o leitor que quiser se inteirar sobre as atrocidades que já foram cometidas por aqueles que se encontravam no dever de atuar como guardiões dos portadores de transtorno mental. Realiza-se tal ressalva para que não se pense que surgem do éter as mudanças operadas pelo Estatuto. São, ao contrário, fruto de ações do Movimento de Luta Antimanicomial e da reforma psiquiátrica, que encontram suas raízes formais no Brasil mais fortemente a partir da década de 1980⁵.

Feito este breve introito, pode-se passar ao ponto central desta coluna, que é a modificação do regime das incapacidades no atual Código, por conta do Estatuto. Em resumo, retirou-se o portador de transtorno mental da condição de incapaz, com a revogação de boa parte dos artigos 3º e 4º, que passarão a ter a seguinte redação:

“Art. 3º São absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil os menores de 16 (dezesesseis) anos.

I - (Revogado);

4 ARBEX, Daniela. Holocausto brasileiro: genocídio: 60 mil mortos no maior hospício do Brasil. São Paulo: Geração, 2013.

5 NUNES, Karla Gomes. De loucos perigosos a usuários cidadãos: sobre a produção de sujeitos no contexto das políticas públicas de saúde mental (tese de doutorado). Porto Alegre: UFRGS, 2013. Disponível em < <http://www.lume.ufrgs.br>>. Acesso em 03 dez 2014, p.114-116.

II - (Revogado);

III - (Revogado).

“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.”

Assim, o fato de um sujeito possuir transtorno mental de qualquer natureza, não faz com que ele, automaticamente, se insira no rol dos incapazes. É um passo importante na busca pela promoção da igualdade dos sujeitos portadores de transtorno mental, já que se dissocia o transtorno da necessária incapacidade. Mas é também uma grande mudança em todo o sistema das incapacidades, que merece cuidadosa análise.

A mudança apontada não implica, entretanto, que o portador de transtorno mental não possa vir a ter a sua capacidade limitada para a prática de certos atos. Mantém-se a

possibilidade de que venha ele a ser submetido ao regime de curatela. O que se afasta, repise-se, é a sua condição de incapaz. Esta determinação da nova lei, aliás, reforça entendimento que já se havia defendido em tese de doutorado, sobre a necessária distinção entre transtorno mental, incapacidade e curatela.

A avaliação de existência de transtorno mental é algo que cabe ao campo médico, ou da psicanálise, sendo mais comumente objeto de estudo da psiquiatria e da psicopatologia. Os diagnósticos de transtorno mental na medicina costumam atualmente ser feitos com base no *Diagnostic and Statistic Manual of Mental Disorders* (DSM), documento formulado pela Associação Americana de Psiquiatria, que se encontra atualmente na sua quinta edição (DSM 5), publicada oficialmente em 18 de maio de 2013.

Destaque-se que diversas são as críticas feitas a tal documento⁶, dada a amplitude de quadros que lá são alvo de diagnóstico, de modo que, dificilmente, um sujeito transcorrerá sua vida sem que em qualquer momento tenha possuído algum transtorno. O colunista e o próprio leitor, muito possivelmente, se encontram neste exato momento acometidos de algum dos transtornos lá descritos. Assim, não há relação necessária entre o sujeito ser portador de um transtorno mental e não possuir capacidade cognitiva ou de discernimento.

6 BEZERRA, Benilton. *A história da psicopatologia no Brasil*. Disponível em <www.youtube.com>. Acesso em 03 mar 2014.

A incapacidade, por sua vez, é categoria jurídica, estado civil aplicável a determinados sujeitos por conta de questões relativas ao seu status pessoal. Pode decorrer tanto da simples inexperiência de vida, como por conta de circunstâncias outras, tais como o vício em drogas de qualquer natureza. Dentre estas circunstâncias, até a chegada do Estatuto que ora se discute, encontrava-se o transtorno mental, sob as mais diversas denominações (enfermidade ou deficiência mental, excepcionais sem desenvolvimento mental completo). Independe a incapacidade de decretação judicial. Enquadrando-se o sujeito numa das hipóteses previstas no suporte fático normativo, é ele incapaz e, portanto, ao menos de algum modo limitado na prática dos seus atos.

Já a curatela, que se estabelece a partir do processo de interdição, visa determinar os limites da incapacidade do sujeito para a prática de certos atos, bem como constituir um curador que venha a representá-lo ou assisti-lo nos atos jurídicos que venha a praticar. E é justamente sobre a curatela e a interdição que se faz sentir grande reflexo na mudança do sistema das incapacidades no Código Civil.

Isto porque a regra passa a ser a garantia do exercício da capacidade legal por parte do portador de transtorno mental, em igualdade de condições com os demais sujeitos (art.84, Estatuto da Pessoa com Deficiência). A curatela passa a ter o caráter de medida excepcional, extraordinária, a ser adotada somente quando e na medida em que for necessária. Tanto

assim que restaram revogados os incisos I, II e IV, do art.1767, do Código Civil, em que se afirmava que os portadores de transtorno mental estariam sujeitos à curatela. Não mais *estão; podem estar*, e entender o grau de tal mudança é crucial.

Diz textualmente a nova lei (art.84, § 3º) que a curatela deverá ser “proporcional às necessidades e às circunstâncias de cada caso, e durará o menor tempo possível”. Legisla-se assim a obrigatoriedade da aplicação de *tailored measures*, que levem em conta as circunstâncias de cada caso concreto, afastando a tão comum saída, utilizada até então de forma quase total, de simples decretação da incapacidade absoluta com a limitação integral da capacidade do sujeito⁷. A isto, aliás, conecta-se também a necessidade da exposição de motivos pelo magistrado, que agora terá, ainda mais, que justificar as razões pelas quais limita a capacidade do sujeito para a prática de certos atos.

Ademais, tornou-se lei também a determinação de que a curatela afeta apenas os aspectos patrimoniais, mantendo o portador de transtorno mental o controle sobre os aspectos existenciais da sua vida, a exemplo do “direito ao próprio corpo, à sexualidade, ao matrimônio, à privacidade, à educação, à saúde, ao trabalho e ao voto”, expressamente apontados no art.85, § 1º, do Estatuto. Já era sem tempo a necessidade de reconhecer que eventual

necessidade de proteção patrimonial não poderia implicar em desnecessária limitação aos direitos existenciais do sujeito⁸. Reforça-se, com tudo isto, que a curatela é medida que deve ser tomada em benefício do portador de transtorno mental, sem que lhe sejam impostas restrições indevidas.

Também nesse sentido corrigiu-se, aliás, falha que o NCPC tinha perdido a oportunidade de reparar⁹, com a possibilidade de ser a curatela requerida pelo próprio portador de transtorno mental. Afinal, ninguém mais legítimo do que o próprio sujeito que será alvo da medida para requerê-la.

Esta correção, entretanto, terá pouco tempo de vida. Isto porque ela se dará a partir de inserção de inciso no art.1768, do Código Civil, que, por sua vez, em breve será revogado por força de previsão expressa do art.1072, II, do NCPC. Devido à tramitação temporal sobreposta entre o Estatuto da Pessoa com Deficiência e o NCPC, tal detalhe provavelmente não foi notado pelo legislador. Melhor solução se encontrará com novo projeto de lei que determine a inserção de um novo inciso, no art.747, do NCPC, legitimando o próprio sujeito que virá a ser submetido ao regime de curatela a requerer a interdição, o que desde já se sugere.

8 REQUIÃO, Maurício. Autonomias e suas limitações. In: *Revista de direito privado*, ano 15, vol.60. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014, p.95.

9 REQUIÃO, Maurício. Considerações sobre a interdição no projeto do Novo Código de Processo Civil. In: *Revista de Processo*, v. 40, n. 239. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015, p. 453-465.

7 ABREU, Célia Barbosa. *Curatela e interdição civil*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009, p.82;143.

Inseriu-se também no sistema do Código Civil, através do novo art.1783-A, novo modelo alternativo ao da curatela, que é o da tomada de decisão apoiada. Neste, por iniciativa da pessoa com deficiência, são nomeadas pelo menos 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.” É modelo que guarda certa similaridade com a ideia da assistência, mas que com ela não se confunde, já que o sujeito que toma a decisão apoiada não é incapaz.

Privilegia-se, assim, o espaço de escolha do portador de transtorno mental, que pode constituir em torno de si uma rede de sujeitos baseada na confiança que neles tem, para lhe auxiliar nos atos da vida. Justamente o oposto do que podia antes acontecer, em algumas situações de curatela fixadas à revelia e contra os interesses do portador de transtornos mentais. Como novo modelo, muito há que se discutir ainda a seu respeito, mas certamente não de modo suficiente no espaço desta coluna.

A par destas mudanças que tratam especificamente da incapacidade, muitos outros reflexos ainda se podem sentir no Código Civil, como a possibilidade do portador de transtorno mental agora servir como testemunha, ou de poder se casar sem necessidade de autorização de curador. Certamente grande será também o impacto em toda a teoria do negócio

jurídico e nas situações negociais em geral, em decorrência do afastamento de considerável gama das causas de invalidez.

Outro ponto, ainda a ser analisado com o passar do tempo, diz respeito à situação dos sujeitos, portadores de transtorno mental, que já se encontram sujeitos ao regime de curatela, sobretudo aqueles considerados absolutamente incapazes. Haverá necessidade de revisão de todas as sentenças diante do novo status destes sujeitos? Estarão os curadores já constituídos aptos a entender e pôr em prática a nova realidade?

Diversas são as questões que surgirão nos próximos anos, por força desta impactante mudança na capacidade dos portadores de transtorno mental. Este breve texto objetiva, tão somente, dar início a tais reflexões.

Referências

ABREU, Célia Barbosa. *Curatela e interdição civil*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009.

ARBEX, Daniela. *Holocausto brasileiro: genocídio: 60 mil mortos no maior hospício do Brasil*. São Paulo: Geração, 2013.

BEZERRA, Benilton. *A história da psicopatologia no Brasil*. Disponível em <www.youtube.com>. Acesso em 03 mar 2014.

FOUCAULT, Michel. *História da loucura: na idade clássica*. 9.ed. São Paulo: Perspectiva, 2012.

GOFFMAN, Erving. *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. Rio de Janeiro: Zahar, 1975.

_____. *Manicômios, prisões e conventos*. São Paulo: Perspectiva, 2013.

NUNES, Karla Gomes. *De loucos perigosos a usuários cidadãos: sobre a produção de sujeitos no contexto das políticas públicas de saúde mental* (tese de doutorado). Porto Alegre: UFRGS, 2013. Disponível em < <http://www.lume.ufrgs.br>>. Acesso em 03 dez 2014.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (coord); tradução: CAETANO, Dorgival. *Classificação de transtornos mentais e de comportamento da CID-10: Descrições Clínicas e Diretrizes Diagnósticas*. Porto Alegre: Artmed, 1993

REQUIÃO, Maurício. Autonomias e suas limitações. In: *Revista de direito privado*, ano 15, vol.60. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014.

_____. Considerações sobre a interdição no projeto do Novo Código de Processo Civil. In: *Revista de Processo*, v. 40, n. 239. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

A PRIORIDADE NO PAGAMENTO DE PRECATÓRIOS A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E A COMPATIBILIDADE MATERIAL DO ARTIGO 82 DO ESTATUTO (LEI N. 13.146/2015) COM O ARTIGO 100 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Igor de Oliveira Zwicker

Resumo: Este texto aborda o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei n. 13.146/2015), em linhas gerais, e, especificamente, o veto presidencial ao artigo 82 do Estatuto, mantido pelo Congresso Nacional, que assegurava à pessoa com deficiência prioridade no recebimento de precatórios.

Palavras-chave: Pessoa com deficiência. Posição hierárquico-normativa dos tratados internacionais de direitos humanos. Razoável duração do processo e celeridade. Direitos econômicos, sociais e culturais. Progressividade. Proibição do

retrocesso. Precatórios. Prioridade.

Sumário: 1. Prolegômenos. 2. O Estatuto da Pessoa com Deficiência. 3. A adequação do Estatuto ao artigo 100 da Constituição Federal. 4. Conclusão. 5. Bibliografia.

“Ao imperativo da eficácia econômica deve ser conjugada a exigência ética de justiça social, inspirada em uma ordem democrática que garanta o pleno exercício dos direitos humanos.”

(Flávia Piovesan)



Igor de Oliveira Zwicker

Bacharel em Direito e Especialista em Gestão de Serviços Públicos pela Universidade da Amazônia, Especialista em Economia do Trabalho e Sindicalismo pela Universidade de Campinas e Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes. Assessor Jurídico-Administrativo do TRT da 8ª Região. Professor de Direito.

1 – PROLEGÔMENOS

De início, reputo primordial uma referência primeira. Impossível tratar da pessoa com deficiência, em tempos atuais, sem enfrentar, preliminarmente, a nova formatação constitucional e o tratamento hoje dado pelo Supremo Tribunal Federal, a partir do julgamento dos recursos extraordinários n. 349.703/RS e 466.343/SP e dos habeas corpus n. 87.585/TO e 92.566/SP¹, à posição hierárquico-normativa dos tratados internacionais de direitos humanos no ordenamento jurídico brasileiro.

Em artigo publicado na Revista Eletrônica do TRT da 9ª Região², eu dizia que, do *ponto de vista material*, alertava-nos Rafael Barretto³ que os tratados internacionais sobre direitos humanos sempre têm natureza constitucional, tanto pela abertura material preconizada no seio da Carta Cidadã (artigo 5º, § 2º, da Constituição Federal) quanto pela matéria propriamente envolvida – *direitos humanos* –, matéria tipicamente constitucional.

Do *ponto de vista formal*, Rafael Barretto⁴ enumerava, em sede doutrinária, as seguintes naturezas possíveis para os tratados

internacionais, independentemente da matéria tratada:

1) **Natureza supraconstitucional:** os tratados valeriam mais do que a própria Constituição Federal, num eventual conflito, prevaleceriam aqueles.

2) **Natureza constitucional:** os tratados equivaleriam às normas constitucionais, um eventual conflito seria então considerado como uma *colisão de normas constitucionais*, de modo que “os direitos fundamentais e valores constitucionais deverão ser harmonizados, no caso *sub examine*, por meio de juízo de ponderação que vise preservar e concretizar ao máximo os direitos e bens constitucionais protegidos”.⁵

3) **Natureza legal:** os tratados valeriam tanto quanto as leis infraconstitucionais, prevalecendo sempre, por óbvio, a Constituição Federal.

4) **Natureza supralegal:** os tratados valeriam menos que a Constituição Federal, subordinando-se à *Lex Mater*, mas estariam acima da legislação infraconstitucional, prevalecendo sobre estas.

Para se entender o julgamento do Supremo Tribunal Federal, há de se ter em mente a Reforma do Poder Judiciário, promovida pela Emenda Constitucional n. 45/2004, onde se incluiu o parágrafo 3º no artigo 5º da Constituição Federal, que inaugura tanto o título II, “dos direitos e garantias fundamentais”, quanto o capítulo I, “dos direitos e deveres individuais e coletivos”, e diz:

Os tratados e convenções

1 Conferir, ainda, o Informativo n. 531 do STF.

2 ZWICKER, Igor de Oliveira. *A responsabilização objetiva da Administração Pública nos contratos de terceirização frente a Convenção n. 94 da OIT*. Publicado na Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 4, n. 35, nov./dez. 2014, p. 91-112. Publicado também no BDA – Boletim de Direito Administrativo, São Paulo, NDJ, ano 31, n. 3, p. 295-309, mar. 2015, Seção Doutrinas, Pareceres e Atualidades.

3 BARRETTO, Rafael. *Direitos humanos*. 3. ed. rev., ampl. e atual. Salvador: JusPODIVM, 2013, p. 88.

4 BARRETTO, Rafael. *Ob. Cit.*, p. 89.

5 FARIAS, Edilson Pereira de. *Colisão de direitos*. Brasília: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1996, p. 98.

internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.

Partindo do comando constitucional, o Supremo Tribunal Federal firmou as seguintes premissas:

1) Se são tratados internacionais sobre direitos humanos e foram aprovados pelo quórum qualificado, isto é, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais (terão natureza constitucional).

2) Se são tratados internacionais sobre direitos humanos e não foram aprovados pelo quórum qualificado, inclusive aqueles já ratificados pelo Brasil no passado, em momento anterior a 31.12.2004, momento em que a Emenda Constitucional n. 45 foi publicada no Diário Oficial da União, terão natureza supralegal (sendo possível sua “elevação” a patamar constitucional caso passem pelo crivo do quórum qualificado).

3) Se são tratados internacionais que não tratem sobre direitos humanos (os ajustes internacionais perante a OMC – Organização Mundial do Comércio, por exemplo), terão natureza legal e equivalerão à lei ordinária.

4) Nenhum tratado internacional tem natureza supraconstitucional.

Quanto à **pessoa com deficiência**, inoxidável registrar e refletir sobre o fato de que o Congresso Nacional aprovou, por meio do **Decreto-Legislativo n. 186/2008**, conforme o procedimento do parágrafo 3º do artigo 5º da Constituição Federal, a Convenção sobre

os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007, e o Presidente da República, posteriormente, promulgou, por meio do **Decreto n. 6.949/2009**, a citada Convenção Internacional.

O Decreto-Legislativo n. 186/2008, porque submetido ao crivo do artigo 3º, § 5º, da Constituição Federal, tem *natureza constitucional*, equivale às normas constitucionais, e um eventual conflito é considerado como *colisão de normas constitucionais*, de modo que, nas palavras de Edilson Pereira de Farias⁶, “os direitos fundamentais e valores constitucionais deverão ser harmonizados, no caso sub examine, por meio de juízo de ponderação que vise preservar e concretizar ao máximo os direitos e bens constitucionais protegidos”.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência segue esta ideologia e faz expresso registro:

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 n. 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 n. 6.949, de 25 de agosto de 2009, data de início de sua vigência no plano interno.

6
98.

FARIAS, Edilson Pereira de. *Ob.Cit.*, p.

2 – O ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Em 06 de julho de 2015, a Presidenta da República sancionou a Lei n. 13.146/2015, publicada no *DOU* de 07.07.2015, e que instituiu a *Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência*, alcunhada de “**Estatuto da Pessoa com Deficiência**”.

Segundo o artigo 127 do Estatuto, a lei entrará em vigor no prazo de 180 dias após a sua publicação oficial⁷. Considerando a publicação da legislação no *DOU* em 07.07.2015, a lei entrará em vigor no dia 03.01.2016.

As novas regras quanto à avaliação da deficiência, a qual, quando necessária, será biopsicossocial^{8/9}, realizada por equipe

7 *Vacatio legis* de 180 dias, expressamente previstos no artigo 127 do Estatuto. Consoante artigo 1º, *caput*, do Decreto-Lei n. 4.657/1942 – Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro (LINDB), “salvo disposição contrária, a lei começa a vigorar em todo o país quarenta e cinco dias depois de oficialmente publicada”.

8 Segundo preâmbulo da Constituição da OMS – Organização Mundial de Saúde, saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade.

9 Segundo FARO, Julio Pinheiro. *Nada sobre nós sem nós*: uma análise sobre inclusão social pelo trabalho – a Convenção n. 159 da OIT e a convenção dos direitos das pessoas com deficiência da ONU. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. *Direito Internacional do Trabalho e convenções internacionais da OIT comentadas*. São Paulo: LTr, 2014, p. 182, “entre 1980 e 2001, houve acirrados debates sobre adequação dos conceitos de lesão, incapacidade, e desvantagem. Com isso, a ICIDH (*International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps*) 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. **Os dois modelos foram integrados**

multiprofissional e interdisciplinar, entrarão em vigor somente em *dois anos*, isto é, em 07.07.2017¹⁰.

A exigência de os tradutores e intérpretes da Libras atuantes na educação básica possuírem, no mínimo, o ensino médio completo e certificado de proficiência na Libras – Língua Brasileira de Sinais (artigos 28, § 2º, incisos I e II, e 125, inciso I, do Estatuto) entrará em vigor no prazo de 48 meses, isto é, em 07.07.2019¹¹.

A exigência de as salas de cinema oferecerem, em todas as sessões, recursos de acessibilidade para a pessoa com deficiência (artigos 44, § 6º, e 125, inciso II, do Estatuto) entrará em vigor no prazo de 48 meses (07.07.2019).

A exigência de os hotéis, pousadas e similares serem construídos observando-se os princípios do desenho universal¹² e todos os meios de acessibilidade (artigos 45 e 125, inciso

num terceiro: o biopsicossocial ou biossocial. Adotou-se, 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 descreve situações particulares em que as pessoas experimentar desvantagens, as quais, por sua vez, são passíveis de serem classificadas como deficiências em domínios relacionados à saúde”.

10 Segundo artigo 1º da Lei n. 810/1949, que define o ano civil, “considera-se ano o período de doze meses contado do dia do início ao dia e mês correspondentes do ano seguinte”.

11 Segundo o artigo 2º da Lei n. 810/1949, que define o ano civil, “considera-se mês o período de tempo contado do dia do início ao dia correspondente do mês seguinte”.

12 Segundo art. 3º, inciso II, do Estatuto, desenho universal é a “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, do Estatuto) entrará em vigor no prazo de 24 meses, isto é, em 07.07.2016.

A exigência de as empresas de transporte de fretamento e de turismo, na renovação de suas frotas, se obrigarem ao cumprimento dos artigos 46 e 48 do Estatuto (regras de acessibilidade nos serviços de transporte coletivo terrestre, aquaviário e aéreo), consoante artigos 49 e 125, inciso IV, do Estatuto, entrará em vigor no prazo de 48 meses (07.07.2019).

Pois bem. Em linhas gerais, em relação a outras leis e às referências expressas no Estatuto, temos o seguinte:

1) Quanto à aplicação da Lei n. 8.742/1993, que dispõe sobre a organização da Assistência Social:

a. segundo o artigo 40 do Estatuto, 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 um salário mínimo;

b. segundo o artigo 94 do Estatuto, tem direito ao auxílio-inclusão a pessoa com deficiência moderada ou grave que receba benefício de prestação continuada¹³ e que passe a exercer atividade remunerada que a enquadre como segurado obrigatório do RGPS ou tenha recebido, nos últimos cinco anos, benefício de prestação continuada e que exerça atividade remunerada que a enquadre como segurado obrigatório do RGPS.

2) Quanto à aplicação da Lei Complementar n. 142/2013, que regulamenta

.....
13 Segundo artigo 20 da Lei n. 8.742/1993, o benefício de prestação continuada é a garantia de um salário-mínimo mensal à pessoa com deficiência e ao idoso com 65 anos ou mais que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção nem de tê-la provida por sua família.

o artigo 201, § 1º, da Constituição Federal, no tocante à aposentadoria da pessoa com deficiência segurada do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), segundo o artigo 41 do Estatuto, a pessoa com deficiência segurada do RGPS tem direito a aposentadoria em condições especiais¹⁴.

3) Quanto à aplicação do Código de Trânsito Brasileiro, consoante artigo 47 do Estatuto, 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, e a utilização indevida das vagas de que trata este artigo sujeita os infratores às sanções previstas no citado Código.

4) Quanto à aplicação da Lei n. 10.098/2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, da Lei n. 10.257/2001, que regulamenta os artigos 182 e 183 da Constituição

.....
14 De acordo com o artigo 3º, incisos, da Lei Complementar n. 142/2013, é assegurada a concessão de aposentadoria pelo RGPS ao segurado com deficiência aos 25 anos de tempo de contribuição, se homem, e 20 anos, se mulher, no caso de segurado com deficiência grave; aos 29 anos de tempo de contribuição, se homem, e 24 anos, se mulher, no caso de segurado com deficiência moderada; aos 33 anos de tempo de contribuição, se homem, e 28 anos, se mulher, no caso de segurado com deficiência leve; ou aos 60 anos de idade, se homem, e 55 anos de idade, se mulher, independentemente do grau de deficiência, desde que cumprido tempo mínimo de contribuição de 15 anos e comprovada a existência de deficiência durante igual período.

Federal¹⁵ e estabelece diretrizes gerais da política urbana (Estatuto da Cidade), e da Lei n. 12.587/2012, que instituiu as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana:

a. O Estatuto da Pessoa com Deficiência, no tocante a regras de acessibilidade, deve ser observado o disposto nestas leis (artigo 60 do Estatuto);

b. Na forma do artigo 66 do Estatuto, cabe aos órgãos competentes, em cada esfera de governo, a elaboração de relatórios circunstanciados sobre o cumprimento dos prazos estabelecidos por força da Lei n. 10.048/2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas com deficiência, idosos com idade igual ou superior a 60 anos, gestantes, lactantes e pessoas acompanhadas por crianças de colo, e da Lei n. 10.098/2000, bem como o seu encaminhamento ao Ministério Público e aos órgãos de regulação para adoção das providências cabíveis.

5) Quanto à aplicação do Código de Defesa do Consumidor, temos o seguinte:

a. Segundo o artigo 69, *caput*, 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;

b. Segundo o artigo 69, § 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 do Estatuto, às expensas do fornecedor do produto ou do serviço;

6) Quanto à aplicação do Código de Processo Civil, consoante artigo 87 do Estatuto, 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.

Ainda, no tocante às modificações de outros diplomas, tivemos as seguintes alterações (*conforme artigo 96 e seguintes do Estatuto*): artigo 135, § 6º-A, do Código Eleitoral; artigos 428, §§ 6º e 8º, e 433, inciso I, da Consolidação das Leis do Trabalho; artigos 3º e 8º da Lei n. 7.853/1989, que 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 artigo 20, inciso XVIII, da Lei n. 8.036/1990 (Lei do FGTS); artigos 6º, parágrafo único, e 43, § 6º, do Código de Defesa do Consumidor; artigos 16, incisos I e III, 77, § 2º, inciso II, 93, §§ 1º a 3º, e 110-A da Lei n.

15 Os artigos 182 e 183 da Constituição Federal estão inseridos no Capítulo II – “Da Política Urbana” – do Título VII da Carta Cidadã (“Da Ordem Econômica e Financeira”).

8.213/1991 (Plano de Benefícios da Previdência Social); artigo 2º, § 3º, da Lei n. 8.313/1991, que restabelece princípios da Lei n. 7.505/1986 (a qual dispõe sobre benefícios fiscais na área do imposto de renda concedidos a operações de caráter cultural ou artístico) e institui o Programa Nacional de Apoio à Cultura (Pronac); artigo 11, inciso IX, da Lei n. 8.429/1992, que dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na administração pública direta, indireta ou fundacional; artigos 3º, §§ 2º, inciso V, e 5º, incisos I e II, e 66-A da Lei n. 8.666/1993, que regulamenta o artigo 37, inciso XXI, da Constituição Federal e institui normas para licitações e contratos da Administração Pública; artigo 20, §§ 2º, 9º e 11, da Lei n. 8.742/1993; artigos 1º, 3º e 4º, inciso I, da Lei n. 9.029/1995, que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências; artigo 35, § 5º, da Lei n. 9.250/1995, que altera a legislação do imposto de renda das pessoas físicas e dá outras providências; artigos 2º, parágrafo único, 86-A, 147-A e 181, inciso XVII, do Código de Trânsito Brasileiro; artigo 56, inciso VI e § 1º, da Lei n. 9.615/1998, que institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências; artigo 1º da Lei n. 10.048/2000; artigos 2º, 3º, 9º, 10-A e 12-A da Lei n. 10.098/2000; artigos 3º e 41 da Lei n. 10.257/2001; artigos 3º, 4º, 228, 1.518, 1.550, 1.557, inciso III, 1.767, 1.768, inciso IV, 1.769, incisos I e III, 1.771, 1.772, 1.775-A e 1.777 do Código Civil; alteração do Título IV do Livro IV da Parte Especial do Código Civil; artigo 1º da Lei n. 11.126/2005, que dispõe sobre o direito

do portador de deficiência visual de ingressar e permanecer em ambientes de uso coletivo acompanhado de cão-guia; artigo 46, inciso IV, alínea “k”, da Lei n. 11.904/2009 (Estatuto de Museus); e artigo 12-B da Lei n. 12.587/2012¹⁶.

Segundo o artigo 123 do Estatuto, ficam revogados, expressamente, o artigo 1º, § 2º, inciso II, da Lei n. 9.008/1995, que cria, na estrutura organizacional do Ministério da Justiça, o Conselho Federal de que trata o art. 13 da Lei da Ação Civil Pública, altera os arts. 4º, 39, 82, 91 e 98 do Código de Defesa do Consumidor e dá outras providências; e os artigos 3º, incisos I, II e III, 228, incisos II e III, 1.548, inciso I, 1.557, inciso IV, 1.767, incisos II e IV, 1.776 e 1.780 do Código Civil.

Pois bem.

Em meio a tantos artigos – o Estatuto possui mais de cem artigos –, regras e referências legislativas, chamou-nos muito a atenção e causou-nos intenso impacto uma informação que, curiosamente, não está inserida no texto do Estatuto da Pessoa com Deficiência: *referimo-nos a um de seus vetos*.

Foi vetado pela Presidenta da República, conforme Mensagem n. 246, de 06.07.2015, o artigo 82 do Estatuto, que dizia:

Art. 82. É assegurado à pessoa com deficiência prioridade na tramitação processual, nos procedimentos judiciais e administrativos em que for parte, interveniente ou terceira interessada e no recebimento de precatórios, em qualquer instância.

16 As leis as quais não fizemos referência às suas ementas ou são códigos/estatutos ou são leis cujas ementas já foram transcritas no decorrer deste artigo.

§ 1º A prioridade a que se refere este artigo será obtida mediante requerimento acompanhado de prova da deficiência à autoridade judiciária ou administrativa competente para decidir o feito, que determinará as providências a serem cumpridas, anotando-se essa circunstância em local visível nos autos.

§ 2º A prioridade estende-se a processos e procedimentos em todos os órgãos e entidades da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, no Poder Judiciário, no Ministério Público e na Defensoria Pública.

A singela razão do veto, manifestada pelos ministros da Fazenda e da Justiça e pela Advocacia-Geral da União e acompanhada por Sua Excelência, a Presidenta da República, resumiu-se ao seguinte: **“Ao estabelecer prioridade no pagamento de precatório, o dispositivo contradiz a regra do artigo 100 da Constituição, que determina que esses deverão ser pagos exclusivamente na ordem cronológica de apresentação”**.

Considerando que, segundo o artigo 57, § 3º, inciso IV, da Constituição Federal, cabe ao Congresso Nacional “conhecer do veto e sobre ele deliberar”, consultamos o andamento da apreciação do mesmo pelos membros do Congresso Nacional¹⁷. Da tramitação do dia 30.09.2015, extraímos a informação de que o veto foi mantido pelo Congresso Nacional.

Surge, aqui, o foco do nosso artigo.

17 <http://www.congressonacional.leg.br/portal/veto/9320>

3 – A ADEQUAÇÃO DO ESTATUTO AO ARTIGO 100 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

É de se iniciar este capítulo com uma premissa inabalável: a Carta Cidadã sempre almejou a razoável duração do processo e a celeridade. Sempre. Isto já foi pensado pelo Poder Constituinte originário reformador de 1988 e nunca foi uma “novidade”. Como cediço, de 05.10.1988 e até a Emenda Constitucional n. 45/2014, a Constituição Federal o fez de forma implícita; após o advento da referida Emenda, o fez de forma explícita, em seu artigo 5º, inciso LXXVIII, como sabemos.

Bem destaca o ilustre jurista constitucional José Afonso da Silva¹⁸ que o **acesso à justiça** – princípio da inafastabilidade da jurisdição, consagrado no artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal, segundo o qual “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito” – por si só já indica que é dever do Estado a prestação da jurisdição em tempo razoável e célere. Ou, nas palavras utilizadas e bem colocadas por Kazuo Watanabe¹⁹, o inciso XXXV do artigo 5º não é um mero “bater às portas” do Poder Judiciário, sendo poder/dever deste último garantir a **ordem jurídica justa**, o que inclui a prestação em tempo razoável e célere:

A problemática do acesso à Justiça não pode ser estudada nos acanhados limites dos órgãos judiciais

18 SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional positivo*. 24. ed. São Paulo: Malheiros, 2005, p. 432.

19 WATANABE, Kazuo. *Acesso à justiça e sociedade moderna*. In: GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel; WATANABE, Kazuo (coords.). *Participação e processo*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1988, p. 128-135.

já existentes. Não se trata apenas de possibilitar o acesso à Justiça enquanto instituição estatal, e sim de viabilizar o acesso à ordem jurídica justa.

Também reputamos tal *mens legis*, igualmente, na intenção do Poder Constituinte derivado de 1998, com o advento da Emenda Constitucional n. 19, ao se introduzir expressamente na cabeça do artigo 37 da Constituição, a par dos quatro princípios já expressamente referidos, o **princípio da eficiência**, de modo que a Administração Pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios tem *dever de obediência a tal princípio*, que se manifesta, igualmente, na atividade do Estado-Juiz.

Por outro lado, o Decreto-Legislativo n. 186/2008 – **equivalente às emendas constitucionais, na forma do artigo 5º, § 3º, da Constituição Federal** – traz, em seu artigo 4, capítulo que intitula de “Obrigações gerais”. No artigo 4, item 2, diz-se o seguinte:

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.

É cediço que, consoante artigo 6º da Constituição Federal, “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”.

Segundo Enunciado 9, item I, da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, é **impossível** tratar de “desregulamentação dos direitos sociais fundamentais, por se tratar de normas contidas na cláusula de intangibilidade prevista no art. 60, § 4º, inciso IV, da Constituição da República”.

Nas palavras do ministro Celso de Mello, **“o princípio da proibição do retrocesso impede, em tema de direitos fundamentais de caráter social, que sejam desconstituídas as conquistas já alcançadas pelo cidadão ou pela formação social em que ele vive”** (nesse sentido, conferir os seguintes julgados: STF-ARE 639.337 AgR/SP, 2ª Turma, Rel. Min. Celso de Mello, j. 23.08.2011; STF-RE 581.352 AgR/AM, 2ª Turma, Rel. Min. Celso de Mello, j. 29.10.2013).

Essa também é a ideologia consagrada no Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Decreto n. 591/1992) e seu Protocolo Adicional (Protocolo de São Salvador) – **de natureza/status supralegal** –, que trazem a ideia de **progressividade dos direitos sociais**. Lembremos que tais direitos “econômicos, sociais e culturais” estão expressamente previstos e referidos na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Decreto-Legislativo n. 186/2008) – **equivalente às emendas constitucionais, na forma do artigo 5º, § 3º, da Constituição Federal**.

Quanto à progressividade dos direitos econômicos, sociais e culturais, vaticina a juíza

do trabalho Aline Paula Bonna²⁰:

Destaque-se, nesse sentido, que tanto pelo Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966, quanto pelo apelidado Protocolo de São Salvador, em vigor desde 1999 (Decreto n. 3.321/99), o Brasil se comprometeu a implementar, progressivamente e com o máximo de seus recursos disponíveis, os direitos ligados à igualdade. Dessa noção de progressividade, extrai-se a vedação do retrocesso, como um vetor dinâmico e unidirecional positivo, que impede a redução do patamar de tutela já conferido à pessoa humana.

E, citando Flávia Piovesan, prossegue a autora²¹:

Se os direitos civis e políticos devem ser assegurados de plano pelo Estado, sem escusa ou demora – têm a chamada autoaplicabilidade, os direitos sociais, econômicos e culturais, por sua vez, nos termos em que estão concebidos pelo Pacto, apresentam realização progressiva. No entanto, cabe realçar que tanto os direitos sociais, como os direitos civis e políticos demandam do Estado prestações positivas e negativas, sendo equivocada e simplista a visão de que os direitos sociais só demandariam prestações positivas. Da aplicação progressiva dos direitos econômicos,

sociais e culturais resulta a cláusula de proibição do retrocesso social em matéria de direitos sociais.

De outra banda, o artigo 100 da Constituição Federal é bem generoso quanto à diversidade de credores com preferência na percepção de seus créditos, em pé de igualdade com o princípio da dignidade da pessoa humana, não à toa já colocado desde o artigo 1º constitucional, isto é, tal princípio é **fundamento** da própria República Federativa do Brasil, sendo impensável a sobrevivência da República sem que, necessariamente, imprima-se máxima efetividade a tal princípio nuclear.

E dizemos “generoso” porque, já desde a redação originária em 05.10.1988, das mãos do Poder Constituinte originário reformador, tínhamos a preferência ao pagamento de créditos de natureza alimentícia. Dizia o artigo 100 o seguinte:

À exceção dos créditos de natureza alimentícia, os pagamentos devidos pela Fazenda Federal, Estadual ou Municipal, em virtude de sentença judiciária, far-se-ão exclusivamente na ordem cronológica de apresentação dos precatórios e à conta dos créditos respectivos, proibida a designação de casos ou de pessoas nas dotações orçamentárias e nos créditos adicionais abertos para este fim.

Com o advento da Emenda Constitucional n. 30/2000, o Poder Constituinte derivado demonstrou interesse em explicitar ainda mais tal conceito jurídico de “créditos de natureza alimentícia”, ao dizer que os débitos de natureza alimentícia “compreendem aqueles decorrentes de salários, vencimentos, proventos, pensões

20 BONNA, Aline Paula. *A vedação do retrocesso social como limite à flexibilização das normas trabalhistas brasileiras*. In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 47, n. 77, p. 51-66, jan./jun. 2008, p. 60.

21 BONNA, Aline Paula. *Ob. Cit.*, p. 60, nota 8 de rodapé.

e suas complementações, benefícios previdenciários e indenizações por morte ou invalidez, fundadas na responsabilidade civil, em virtude de sentença transitada em julgado” (antiga redação do artigo 100, § 1º-A, da Constituição Federal, incluído pela Emenda Constitucional n. 30/2000).

Em 2009, o mesmo Poder Constituinte derivado, ao ter a oportunidade de promover ampla reforma no artigo 100 constitucional, manteve a inteligência do citado § 1º-A acima, incorporado à redação do § 1º, com um acréscimo:

*§ 1º Os débitos de natureza alimentícia compreendem aqueles decorrentes de salários, vencimentos, proventos, pensões e suas complementações, benefícios previdenciários e indenizações por morte ou por invalidez, fundadas em responsabilidade civil, em virtude de sentença judicial transitada em julgado, e serão pagos com preferência sobre todos os demais débitos, **exceto sobre aqueles referidos no § 2º deste artigo.** (Redação dada pela Emenda Constitucional n. 62, de 2009)*

E o que nos diz o § 2º do artigo 100 da Constituição Federal? Vejamos cuidadosamente:

*§ 2º Os débitos de natureza alimentícia **cujos titulares tenham 60 (sessenta) anos de idade ou mais na data de expedição do precatório, ou sejam portadores de doença grave, definidos na forma da lei,** serão pagos com preferência sobre todos os demais débitos, até o valor equivalente ao triplo do fixado em lei para os fins do disposto no § 3º deste artigo, admitido o fracionamento para essa finalidade,*

sendo que o restante será pago na ordem cronológica de apresentação do precatório. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 62, de 2009)

Aqui, o § 2º traz não uma, mas duas hipóteses de prioridade no pagamento de precatório, sem que isso contradiga a regra do artigo 100 da Constituição Federal, que determina que esses deverão ser pagos exclusivamente na ordem cronológica de apresentação: trata-se das hipóteses de prestígio aos **idosos**, assim considerados aqueles com sessenta ou mais anos de idade, e os **portadores de doença grave**, assim definida na legislação infraconstitucional.

A Lei n. 7.713/1988, que alterou a legislação do imposto de renda, diz o seguinte, em seu artigo 6º, inciso XIV:

Art. 6º Ficam isentos do imposto de renda os seguintes rendimentos percebidos por pessoas físicas:

XIV – os proventos de aposentadoria ou reforma motivada por acidente em serviço e os percebidos pelos portadores de moléstia profissional, tuberculose ativa, alienação mental, esclerose múltipla, neoplasia maligna, cegueira, hanseníase, paralisia irreversível e incapacitante, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, hepatopatia grave, estados avançados da doença de Paget (osteíte deformante), contaminação por radiação, síndrome da imunodeficiência adquirida, com base em conclusão da medicina especializada, mesmo que a doença tenha sido contraída depois da aposentadoria ou reforma; (Redação

dada pela Lei nº 11.052, de 2004)

O novo Código de Processo Civil (Lei n. 13.015/2015), em seu artigo 1.048, inciso I, faz esta expressa referência:

Art. 1.048. Terão prioridade de tramitação, em qualquer juízo ou tribunal, os procedimentos judiciais:

I – em que figure como parte ou interessado pessoa com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos ou portadora de doença grave, assim compreendida qualquer das enumeradas no art. 6º, inciso XIV, da Lei n. 7.713, de 22 de dezembro de 1988;

E aqui, temos um evento temporal substancial.

Foi ajuizada **ação direta de inconstitucionalidade** em desfavor da Emenda Constitucional n. 62/2009, autuada em 08.06.2010 perante o Supremo Tribunal Federal sob o número **4425**, oriunda do Distrito Federal e, na qualidade de requerente, a Confederação Nacional da Indústria (CNI); como requerido, constou o Congresso Nacional; como *amicus curiae*, o Estado do Pará.

A requerente pediu, liminarmente, a suspensão da eficácia dos artigos 2º, 3º, 4º e 6º da Emenda Constitucional n. 62/2009, bem como dos §§ 9º e 12 do artigo 100 da Constituição Federal, incluídos pela referida Emenda. No mérito, pediu o reconhecimento da inconstitucionalidade formal e material da Emenda.

Em decisão liminar, lavrada em 16.06.2010, assim se manifestou o relator à época, ministro Carlos Ayres Britto:

Vistos etc. A autora pede, liminarmente, a suspensão da eficácia dos arts. 2º, 3º, 4º e 6º da Emenda Constitucional n. 62, de 09 de dezembro de 2009, bem como dos §§ 9º e 12 do art. 100 da Constituição Federal, incluídos pela referida emenda. 2. Do exame dos autos, enxergo a relevância da matéria veiculada na presente ação direta de inconstitucionalidade, bem como o seu especial significado para a ordem social e a segurança jurídica. Tudo a recomendar um posicionamento definitivo deste Supremo Tribunal Federal acerca da impugnação que lhe é dirigida. 3. Nessa moldura, adoto o procedimento abreviado de que trata o artigo 12 da Lei n. 9.868/99. 4. Solicitem-se informações ao requerido. Após, encaminhem-se o processo, sucessivamente, ao Advogado-Geral da União e ao Procurador-Geral da República, dispondo cada qual do prazo de 05 (cinco) dias. Publique-se.

De acordo com o andamento processual disposto no sítio do Supremo Tribunal Federal, em 16.06.2011, 06.10.2011, 06.03.2013, 13.03.2013, 14.03.2013, 11.04.2013 e 24.10.2013, respectivamente, tivemos as seguintes tramitações:

Chamadas para julgamento em conjunto as Ações Diretas de Inconstitucionalidade nºs 4.357, 4.372, 4.400 e 4.425, e após o voto do Senhor Ministro Ayres Britto (Relator), rejeitando as preliminares e conhecendo, em parte, da ADI 4.372, foi o julgamento dos feitos suspenso.

Após o voto do Senhor Ministro Ayres Britto (Relator), que julgava parcialmente procedente a ação direta, pediu vista dos autos o Senhor Ministro

Luiz Fux.

Proseguindo no julgamento, o Tribunal rejeitou a alegação de inconstitucionalidade formal da Emenda Constitucional nº 62, por inobservância de interstício dos turnos de votação, vencidos os Ministros Ayres Britto (Relator), Marco Aurélio, Celso de Mello e Joaquim Barbosa (Presidente). O Ministro Gilmar Mendes adiantou o voto no sentido da improcedência da ação. Em seguida, o julgamento foi suspenso.

Proseguindo no julgamento, o Ministro Luiz Fux concluiu seu voto declarando a inconstitucionalidade do § 15 do art. 100 e do art. 97 do ADCT. O Ministro Teori Zavascki votou no sentido da improcedência da ação. O Tribunal resolveu questão de ordem suscitada pelo Ministro Marco Aurélio no sentido de serem apreciadas em primeiro lugar as impugnações ao art. 100 da Constituição Federal, vencidos os Ministros Teori Zavascki, Gilmar Mendes, Celso de Mello e Presidente. Em seguida, o Tribunal julgou procedente a ação para declarar a inconstitucionalidade da expressão “na data de expedição do precatório”, contida no § 2º; os §§ 9º e 10; e das expressões “índice oficial de remuneração básica da caderneta de poupança” e “independentemente de sua natureza”, constantes do § 12, todos dispositivos do art. 100 da CF, com a redação dada pela EC nº 62/2009, vencidos os Ministros Gilmar Mendes, Teori Zavascki e Dias Toffoli. Votou o Presidente, Ministro Joaquim Barbosa. Em seguida, o Tribunal julgou procedente a ação para declarar a inconstitucionalidade da expressão “na data de expedição do precatório”, contida no § 2º; os §§ 9º

e 10; e das expressões “índice oficial de remuneração básica da caderneta de poupança” e “independentemente de sua natureza”, constantes do § 12, todos dispositivos do art. 100 da CF, com a redação dada pela EC nº 62/2009, vencidos os Ministros Gilmar Mendes, Teori Zavascki e Dias Toffoli. Votou o Presidente, Ministro Joaquim Barbosa. Em seguida, o julgamento foi suspenso.

O Tribunal, por maioria e nos termos do voto do Ministro Ayres Britto (Relator), julgou parcialmente procedente a ação direta, vencidos os Ministros Gilmar Mendes, Teori Zavascki e Dias Toffoli, que a julgavam totalmente improcedente, e os Ministros Marco Aurélio e Ricardo Lewandowski, que a julgavam procedente em menor extensão. Votou o Presidente, Ministro Joaquim Barbosa. O Ministro Marco Aurélio requereu a retificação da ata da sessão anterior para fazer constar que não declarava a inconstitucionalidade da expressão “independentemente de sua natureza”, contida no § 12 do art. 100 da CF. Redigirá o acórdão o Ministro Luiz Fux.

(...) determino, ad cautelam, que os Tribunais de Justiça de todos os Estados e do Distrito Federal deem imediata continuidade aos pagamentos de precatórios, na forma como já vinham realizando até a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal em 14/03/2013, segundo a sistemática vigente à época, respeitando-se a vinculação de receitas para fins de quitação da dívida pública, sob pena de sequestro. Expeça-se ofício aos Presidentes de todos os Tribunais de Justiça do País. Publique-se. (ministro Luiz Fux, relator)

Após o voto do Ministro Luiz Fux (Relator), que propôs a modulação dos efeitos da decisão nos termos do art. 27 da Lei nº 9.868/1999, pediu vista o Ministro Roberto Barroso. Ratificada a cautelar concedida pelo Ministro Luiz Fux. Ausentes, justificadamente, o Ministro Celso de Mello, a Ministra Cármen Lúcia, em viagem oficial para participar do Programa del VI Observatorio Judicial Electoral e do Congresso Internacional de Derecho Electoral, promovidos pela Comissão de Veneza, na Cidade do México, e o Ministro Dias Toffoli. Presidência do Ministro Joaquim Barbosa.

Enfim, em 19.12.2013, é lançado o acórdão consolidado do julgamento final, ata n. 198/2013, DJE n. 251, divulgado em 18/12/2013 e publicado no dia 19.12.2013. Pedimos vênha para não discorrer sobre os desdobramentos do processo, que se referiram à modulação dos efeitos da decisão, na forma do artigo 27 da Lei n. 9.868/1999, eis que não interessam ao que nos propusemos discorrer.

A ementa do acórdão da **ADI n. 4.425/DF**, Plenário, cujo relator foi o ministro Carlos Ayres Britto e redator do acórdão o ministro Luiz Fux, restou assim redigida:

DIREITO CONSTITUCIONAL. REGIME DE EXECUÇÃO DA FAZENDA PÚBLICA MEDIANTE PRECATÓRIO. EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 62/2009. INCONSTITUCIONALIDADE FORMAL NÃO CONFIGURADA. INEXISTÊNCIA DE INTERSTÍCIO CONSTITUCIONAL MÍNIMO ENTRE OS DOIS TURNOS DE VOTAÇÃO DE EMENDAS À LEI MAIOR (CF, ART. 60, § 2º). CONSTITUCIONALIDADE DA SISTEMÁTICA DE “SUPERPREFERÊNCIA” A CREDORES DE VERBAS ALIMENTÍCIAS

QUANDO IDOSOS OU PORTADORES DE DOENÇA GRAVE. RESPEITO À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E À PROPORCIONALIDADE. INVALIDADE JURÍDICO-CONSTITUCIONAL DA LIMITAÇÃO DA PREFERÊNCIA A IDOSOS QUE COMPLETEM 60 (SESSENTA) ANOS ATÉ A EXPEDIÇÃO DO PRECATÓRIO. DISCRIMINAÇÃO ARBITRÁRIA E VIOLAÇÃO À ISONOMIA (CF, ART. 5º, CAPUT). INCONSTITUCIONALIDADE DA SISTEMÁTICA DE COMPENSAÇÃO DE DÉBITOS INSCRITOS EM PRECATÓRIOS EM PROVEITO EXCLUSIVO DA FAZENDA PÚBLICA. EMBARAÇO À EFETIVIDADE DA JURISDIÇÃO (CF, ART. 5º, XXXV), DESRESPEITO À COISA JULGADA MATERIAL (CF, ART. 5º XXXVI), OFENSA À SEPARAÇÃO DOS PODERES (CF, ART. 2º) E ULTRAJE À ISONOMIA ENTRE O ESTADO E O PARTICULAR (CF, ART. 1º, CAPUT, C/C ART. 5º, CAPUT). IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA DA UTILIZAÇÃO DO ÍNDICE DE REMUNERAÇÃO DA CADERNETA DE POUPANÇA COMO CRITÉRIO DE CORREÇÃO MONETÁRIA. VIOLAÇÃO AO DIREITO FUNDAMENTAL DE PROPRIEDADE (CF, ART. 5º, XXII). INADEQUAÇÃO MANIFESTA ENTRE MEIOS E FINS. INCONSTITUCIONALIDADE DA UTILIZAÇÃO DO RENDIMENTO DA CADERNETA DE POUPANÇA COMO ÍNDICE DEFINIDOR DOS JUROS MORATÓRIOS DOS CRÉDITOS INSCRITOS EM PRECATÓRIOS, QUANDO ORIUNDOS DE RELAÇÕES JURÍDICO-TRIBUTÁRIAS. DISCRIMINAÇÃO ARBITRÁRIA E VIOLAÇÃO À ISONOMIA ENTRE DEVEDOR PÚBLICO E DEVEDOR PRIVADO (CF, ART. 5º, CAPUT). INCONSTITUCIONALIDADE DO REGIME ESPECIAL DE PAGAMENTO. OFENSA À CLÁUSULA CONSTITUCIONAL DO ESTADO DE DIREITO (CF, ART. 1º, CAPUT), AO PRINCÍPIO DA SEPARAÇÃO DE PODERES (CF, ART. 2º), AO

POSTULADO DA ISONOMIA (CF, ART. 5º, CAPUT), À GARANTIA DO ACESSO À JUSTIÇA E A EFETIVIDADE DA TUTELA JURISDICIONAL (CF, ART. 5º, XXXV) E AO DIREITO ADQUIRIDO E À COISA JULGADA (CF, ART. 5º, XXXVI). PEDIDO JULGADO PROCEDENTE EM PARTE.

1. A Constituição Federal de 1988 não fixou um intervalo temporal mínimo entre os dois turnos de votação para fins de aprovação de emendas à Constituição (CF, art. 62, § 2º), de sorte que inexistente parâmetro objetivo que oriente o exame judicial do grau de solidez da vontade política de reformar a Lei Maior. A interferência judicial no âmago do processo político, verdadeiro locus da atuação típica dos agentes do Poder Legislativo, tem de gozar de lastro forte e categórico no que prevê o texto da Constituição Federal. Inexistência de ofensa formal à Constituição brasileira.

2. O pagamento prioritário, até certo limite, de precatórios devidos a titulares idosos ou que sejam portadores de doença grave promove, com razoabilidade, a dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III) e a proporcionalidade (CF, art. 5º, LIV), situando-se dentro da margem de conformação do legislador constituinte para operacionalização da novel preferência subjetiva criada pela Emenda Constitucional nº 62/2009.

3. A expressão “na data de expedição do precatório”, contida no art. 100, § 2º, da CF, com redação dada pela EC nº 62/09, enquanto baliza temporal para a aplicação da preferência no pagamento de idosos, ultraja a isonomia (CF, art. 5º, caput) entre os cidadãos credores da Fazenda Pública, na medida em que discrimina, sem qualquer fundamento, aqueles que

venham a alcançar a idade de sessenta anos não na data da expedição do precatório, mas sim posteriormente, enquanto pendente este e ainda não ocorrido o pagamento.

4. O regime de compensação dos débitos da Fazenda Pública inscritos em precatórios, previsto nos §§ 9º e 10 do art. 100 da Constituição Federal, incluídos pela EC nº 62/09, embaraça a efetividade da jurisdição (CF, art. 5º, XXXV), desrespeita a coisa julgada material (CF, art. 5º, XXXVI), vulnera a Separação dos Poderes (CF, art. 2º) e ofende a isonomia entre o Poder Público e o particular (CF, art. 5º, caput), cânone essencial do Estado Democrático de Direito (CF, art. 1º, caput).

5. A atualização monetária dos débitos fazendários inscritos em precatórios segundo o índice oficial de remuneração da caderneta de poupança viola o direito fundamental de propriedade (CF, art. 5º, XXII) na medida em que é manifestamente incapaz de preservar o valor real do crédito de que é titular o cidadão. A inflação, fenômeno tipicamente econômico-monetário, mostra-se insuscetível de captação apriorística (ex ante), de modo que o meio escolhido pelo legislador constituinte (remuneração da caderneta de poupança) é inidôneo a promover o fim a que se destina (traduzir a inflação do período).

6. A quantificação dos juros moratórios relativos a débitos fazendários inscritos em precatórios segundo o índice de remuneração da caderneta de poupança vulnera o princípio constitucional da isonomia (CF, art. 5º, caput) ao incidir sobre

débitos estatais de natureza tributária, pela discriminação em detrimento da parte processual privada que, salvo expressa determinação em contrário, responde pelos juros da mora tributária à taxa de 1% ao mês em favor do Estado (ex vi do art. 161, § 1º, CTN). Declaração de inconstitucionalidade parcial sem redução da expressão “independentemente de sua natureza”, contida no art. 100, § 12, da CF, incluído pela EC nº 62/09, para determinar que, quanto aos precatórios de natureza tributária, sejam aplicados os mesmos juros de mora incidentes sobre todo e qualquer crédito tributário.

7. O art. 1º-F da Lei nº 9.494/97, com redação dada pela Lei nº 11.960/09, ao reproduzir as regras da EC nº 62/09 quanto à atualização monetária e à fixação de juros moratórios de créditos inscritos em precatórios incorre nos mesmos vícios de juridicidade que inquinam o art. 100, § 12, da CF, razão pela qual se revela inconstitucional por arrastamento, na mesma extensão dos itens 5 e 6 supra.

8. O regime “especial” de pagamento de precatórios para Estados e Municípios criado pela EC nº 62/09, ao veicular nova moratória na quitação dos débitos judiciais da Fazenda Pública e ao impor o contingenciamento de recursos para esse fim, viola a cláusula constitucional do Estado de Direito (CF, art. 1º, caput), o princípio da Separação de Poderes (CF, art. 2º), o postulado da isonomia (CF, art. 5º), a garantia do acesso à justiça e a efetividade da tutela jurisdicional (CF, art. 5º, XXXV), o direito adquirido e à coisa julgada (CF, art. 5º, XXXVI).

9. Pedido de declaração

de inconstitucionalidade julgado procedente em parte.

Dos fundamentos envolvidos neste julgamento, serve-nos de destaque, para fins deste artigo, aquele utilizado pela Corte Suprema ***para afastar a inconstitucionalidade material do artigo 100, § 2º, da Constituição Federal***, que deve ser sentido e vivido em cada palavra:

O pagamento prioritário, até certo limite, de precatórios devidos a titulares idosos ou que sejam portadores de doença grave promove, com razoabilidade, a dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III) e a proporcionalidade (CF, art. 5º, LIV), situando-se dentro da margem de conformação do legislador constituinte para operacionalização da novel preferência subjetiva criada pela EC 62/2009. A expressão ‘na data de expedição do precatório’, contida no art. 100, § 2º, da CF, com redação dada pela EC 62/2009, enquanto baliza temporal para a aplicação da preferência no pagamento de idosos, ultraja a isonomia (CF, art. 5º, caput) entre os cidadãos credores da Fazenda Pública, na medida em que discrimina, sem qualquer fundamento, aqueles que venham a alcançar a idade de sessenta anos não na data da expedição do precatório, mas sim posteriormente, enquanto pendente este e ainda não ocorrido o pagamento.

O Decreto-Legislativo n. 186/2008 – **equivalente às emendas constitucionais, na forma do artigo 5º, § 3º, da Constituição Federal** –, já em seu artigo 1, intitulado “Propósito”, reza que “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 deficiência²² e **promover o respeito pela sua dignidade inerente**”.

No artigo 3, intitulado “Princípios gerais”, é princípio da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (alínea “a”), dentre outros, “o respeito pela dignidade inerente”.

Do artigo 8, denominado “Conscientização”, temos no artigo 8, item 1, alínea “a”, o **dever dos Estados-Membros** em se comprometem a adotar **medidas imediatas, efetivas e apropriadas** para 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.**

4 – CONCLUSÃO

Diante de todo o exposto, podemos chegar a várias conclusões e adotar firmes premissas:

1) Considerando a nova formatação constitucional e o tratamento hoje dado pelo Supremo Tribunal Federal à posição hierárquico-normativa dos tratados internacionais de direitos humanos no ordenamento jurídico brasileiro, temos que, tanto do ponto de vista material quanto do ponto de vista formal, o Decreto-Legislativo n. 186/2008, que aprovou a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com

Deficiência e seu Protocolo Facultativo, tem status constitucional e equivalente às emendas constitucionais.

2) A Constituição Federal, seja de forma implícita (de 05.10.1988 a 30.12.2004), seja de forma explícita (31.12.2004 em diante, a partir da publicação no *DOU* da Emenda Constitucional n. 45), sem preuiu, na sua principiologia, a razoável duração do processo e meios que garantam a sua celeridade, seja taxativamente, no artigo 5º, inciso LXXVIII, seja albergado em outros princípios de igual grandeza, como o princípio da inafastabilidade da jurisdição e acesso à ordem jurídica justa (artigo 5º, inciso XXXV) e o princípio da eficiência (artigo 37, *caput*).

3) É impossível tratar de “desregulamentação dos direitos sociais fundamentais, por se tratar de normas contidas na cláusula de intangibilidade prevista no art. 60, § 4º, inciso IV, da Constituição da República” (Enunciado 9, item I, da 1ª Jornada de Direito Material e Processual da Justiça do Trabalho).

4) “O princípio da proibição do retrocesso impede, em tema de direitos fundamentais de caráter social, que sejam desconstituídas as conquistas já alcançadas pelo cidadão ou pela formação social em que ele vive” (STF-ARE 639.337 AgR/SP, 2ª Turma, Rel. Min. Celso de Mello, j. 23.08.2011; STF-RE 581.352 AgR/AM, 2ª Turma, Rel. Min. Celso de Mello, j. 29.10.2013).

5) O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Decreto n. 591/1992) e seu Protocolo Adicional (Protocolo de São Salvador), de natureza/status supralegal, trazem a ideia de progressividade dos direitos sociais.

6) Os direitos “econômicos, sociais e

22 Segundo o Decreto-Legislativo n. 186/2008, 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”.

culturais” estão expressamente previstos e referidos na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Decreto-Legislativo n. 186/2008), equivalente às emendas constitucionais, na forma do artigo 5º, § 3º, da Constituição Federal.

7) O artigo 100, § 2º, da Constituição Federal já traz duas hipóteses de prioridade no pagamento de precatório. O Supremo Tribunal Federal, ao se manifestar sobre a constitucionalidade material deste artigo (ADI n. 4.425/DF), entendeu que o pagamento prioritário, até certo limite, de precatórios devidos a determinados grupos, em sobreposição à regra geral da cabeça do artigo 100, promove, com razoabilidade, a dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III) e a proporcionalidade (CF, art. 5º, LIV), situando-se dentro da margem de conformação do legislador constituinte para operacionalização da novel preferência subjetiva criada pela Emenda Constitucional n. 62/2009.

8) Os artigos 1, 3, alínea “a”, e 8, item 1, alínea “a”, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, de status constitucional, equivalente às emendas constitucionais, salvaguardam especial proteção à dignidade humana da pessoa com deficiência, seja no seu propósito, seja nos seus princípios gerais, seja no dever de conscientização.

9) O Governo brasileiro, ao vetar o artigo 82 do Estatuto da Pessoa com Deficiência – veto este mantido pelo Congresso Nacional –, descumpriu frontalmente a **regra constitucional** inserta no artigo 8, item 1, alínea “a”, do Decreto-Legislativo n. 186/2008, por descurar do seu dever de comprometimento em fomentar o respeito pelos direitos e pela dignidade das

pessoas com deficiência.

Na questão de ordem surgida na primeira ação de descumprimento de preceito fundamental julgada pelo Supremo Tribunal Federal (ADPF n. 1/RJ), julgamento em 03.02.2000, Tribunal Pleno, relator ministro Néri da Silveira, publicado no *DJ* do dia 07.11.2003, temos na própria ementa as balizas seguidas pela Suprema Corte, nos termos seguintes:

(...) No processo legislativo, o ato de vetar, por motivo de inconstitucionalidade ou de contrariedade ao interesse público, e a deliberação legislativa de manter ou recusar o veto, qualquer seja o motivo desse juízo, compõem procedimentos que se hão de reservar à esfera de independência dos Poderes Políticos em apreço. 9. Não é, assim, enquadrável, em princípio, o veto, devidamente fundamentado, pendente de deliberação política do Poder Legislativo – que pode, sempre, mantê-lo ou recusá-lo –, no conceito de “ato do Poder Público”, para os fins do art. 1º da Lei n. 9882/1999. Impossibilidade de intervenção antecipada do Judiciário – eis que o projeto de lei, na parte vetada, não é lei nem ato normativo –, poder que a ordem jurídica, na espécie, não confere ao Supremo Tribunal Federal, em via de controle concentrado. 10. Arguição de descumprimento de preceito fundamental não conhecida, porque não admissível, no caso concreto, em face da natureza do ato do Poder Público impugnado. (destacamos)

A manifestada inaptidão e falta de predisposição do Supremo Tribunal Federal na análise de vetos presidenciais em *qualquer* ação inerente ao controle concentrado de

constitucionalidade, por entender que o veto presidencial, ratificado pelo Congresso Nacional, “não é lei nem ato normativo” e, portanto, *é infenso ao crivo do Poder Judiciário, cria uma lacuna insanável no ordenamento jurídico interno* – veja-se o caso concreto que estamos a nos debruçar, **onde se tratou de flagrante inconstitucionalidade como se constitucionalidade fosse.**

Resta aos brasileiros recorrer a órgãos de cúpula em âmbito internacional, mormente à **Organização das Nações Unidas** e seu sistema composto de comitês de monitoramento de tratados, em especial o Comitê de Direitos Humanos (CCPR), o Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (CESCR) e o Comitê sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CRPD)²³, ou, ainda, através do Conselho de Direitos Humanos da ONU e o mecanismo de UPR – Revisão Periódica Universal (*tendo em vista que se trata de descumprimento da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.*

Em conclusão final, reprisamos aqui o arremate do jurista Bruno Wanderley Júnior²⁴ sobre os novos mecanismos de monitoramento dos direitos humanos no âmbito da Organização das Nações Unidas:

A participação da sociedade civil

23 Neste sentido, conferir: ALTO COMISSARIADO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA DIREITOS HUMANOS. <http://acnudh.org/>

24 WANDERLEY JÚNIOR, Bruno. *A reforma do Sistema ONU e novos mecanismos de monitoramento dos direitos humanos*. In: ORSINI, Adriana Goulart de Sena; ÁVILA, Flávia de; FANTINI, Karine Monteiro de Castro; SILVA, Nathane Fernandes da (orgs.). *Mecanismos de solução de controvérsias trabalhistas nas dimensões nacional e internacional*. São Paulo: LTr, 2015, p. 211.

é a conquista mais importante desse renovado Sistema ONU de Direitos Humanos, dando mais transparência e objetividade aos mecanismos de monitoramento e às ações efetivas dos órgãos das Nações Unidas, em especial ao Conselho de Direitos Humanos. Esse se tornou o cenário ideal para o estabelecimento de um modelo dialógico de cooperação para o progresso da humanidade, que não pode ser alcançado sem antes consolidarmos os direitos fundamentais da pessoa humana. A reforma da ONU está ainda por se consolidar, mas já dá sinais de que a Organização está reagindo e assumindo seu papel de liderança na consolidação dos direitos humanos, adentrando o Século XXI com uma nova postura, menos politizada e mais democrática”.

5 – BIBLIOGRAFIA

BARRETTO, Rafael. *Direitos humanos*. 3. ed. rev., ampl. e atual. Salvador: JusPODIVM, 2013.

BONNA, Aline Paula. *A vedação do retrocesso social como limite à flexibilização das normas trabalhistas brasileiras*. In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 47, n. 77, p. 51-66, jan./jun. 2008.

FARIAS, Edilson Pereira de. *Colisão de direitos*. Brasília: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1996.

FARO, Julio Pinheiro. *Nada sobre nós sem nós: uma análise sobre inclusão social pelo trabalho – a Convenção n. 159 da OIT e a convenção dos direitos das pessoas com deficiência da ONU*. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. *Direito Internacional*

do Trabalho e convenções internacionais da OIT comentadas. São Paulo: LTr, 2014.

PIOVESAN, Flávia. *Proteção internacional dos direitos econômicos, sociais e culturais*. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2002-ago-26/direitos_economicos_sociais_culturais_desafios>. Acesso em: 25 out. 2015.

SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional positivo*. 24. ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

WANDERLEY JÚNIOR, Bruno. *A reforma do Sistema ONU e novos mecanismos de monitoramento dos direitos humanos*. In: ORSINI, Adriana Goulart de Sena; ÁVILA, Flávia de; FANTINI, Karine Monteiro de Castro; SILVA, Nathane Fernandes da (orgs.). *Mecanismos de solução de controvérsias trabalhistas nas dimensões nacional e internacional*. São Paulo: LTr, 2015.

WATANABE, Kazuo. *Acesso à justiça e sociedade moderna*. In: GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel; WATANABE, Kazuo (coords.). *Participação e processo*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1988, p. 128-135.

ZWICKER, Igor de Oliveira. *A responsabilização objetiva da Administração Pública nos contratos de terceirização frente a Convenção n. 94 da OIT*. Publicado na Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 4, n. 35, nov./dez. 2014, p. 91-112. Publicado também no BDA – Boletim de Direito Administrativo, São Paulo, NDJ, ano 31, n. 3, p. 295-309, mar. 2015, Seção Doutrinas, Pareceres e Atualidades.

A TENTATIVA DE USURPAÇÃO DO DIREITO À ESCOLA DAS CRIANÇAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

Lindbergh Farias

As escolas privadas brasileiras perderam qualquer contato com a realidade e, em pleno século XXI, foram ao Supremo Tribunal Federal para defender tratamento desigual entre crianças na escola. A Confenem (Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino) está movendo uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) contra artigo da recém sancionada Lei Brasileira da Inclusão (LBI) para defender suposta prerrogativa de excluir crianças com deficiência do ensino comum. Para a entidade, as escolas privadas não estão “preparadas” para incluir alunos com deficiência, os quais deveriam ser dirigidos a escolas ditas “especiais” ou escolas públicas (“isso é responsabilidade do Estado”).

A tese da Confenem é completamente descabida tanto do ponto de vista jurídico, quanto pedagógico. Na seara legal, a LBI apenas reforçou o direito das crianças e jovens com deficiência à educação inclusiva (em escola comum), que já havia sido incorporado ao ordenamento jurídico brasileiro desde a

ratificação, pelo Brasil, em 2008, da Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU. O Acordo, incorporado com status constitucional pelos Decretos 186/2008 e 6.949/2009, explicita em seu Artigo 24 que “os Estados Partes assegurarão às pessoas com deficiência sistema educacional inclusivo em todos os níveis”. Negar matrícula a aluno com deficiência é crime desde 1989: “Qualquer escola, pública ou particular, que negar matrícula a um aluno com deficiência comete crime punível com reclusão de 1 (um) a 4 (quatro) anos”. (Art. 8º da Lei nº 7.853/89).

É preciso repensar o óbvio. O direito à escola é direito humano fundamental. Crianças com deficiência são seres humanos, logo têm direito à escola comum, inclusive a privada, aberta ao público em geral e obediente às regras de educação nacionais. Em “Origens do Totalitarismo”, a cientista política alemã de origem judia, Hannah Arendt, explicita que o direito fundamental de cada indivíduo é o direito a ter direitos, isto é, o direito de



Lindbergh Farias

Senador pelo PT/RJ e foi um dos relatores no Senado da Lei Brasileira de Inclusão (LBI)

pertencer a uma comunidade disposta e capaz de garantir-lhe os direitos fundamentais. Assim, durante muito tempo, somente homens brancos tinham direito de frequentar a escola. Mulheres e negros foram excluídos da escola por séculos, inclusive com base em artigos “científicos” que justificavam ser o investimento desnecessário com esses indivíduos de “capacidade inferior”. A batalha dos direitos humanos foi a de incluir mulheres, depois negros, e agora, a “última fronteira” parece ser as crianças com deficiência, consideradas ainda por muitos aqueles “anjos”, figuras “não-humanas” portanto, desprovidas do direito humano fundamental de frequentar uma escola comum, como todas as demais crianças, meninas, negras, LGBT, entre outras minorias.

O anacronismo da posição da COFENEM é tão gritante que foram incapazes de utilizar o termo consagrado pela Convenção da ONU: “crianças com deficiência”. Valeram-se na inicial ao STF do ultrapassado “portador de necessidade especial”, termo cheio de preconceito (usado para quem “porta um vírus ou doença contagiosa”) e rechaçado pelo movimento de defesa dos direitos das pessoas com deficiência. Deficiência não é doença. Ninguém porta deficiência física ou intelectual e deixa-a em cima da mesa, ou no carro ou a esquece em casa. Deficiência não é um guarda-chuva a ser “portado”. Vive-se, em sociedade, com a deficiência. Ela é apenas uma parte, uma característica de um indivíduo e sua humanidade não se resume a ter ou não deficiência.

Do ponto de vista pedagógico, pesquisas no Brasil e no Exterior comprovam que crianças com deficiência aprendem mais e melhor em

escolas comuns, preparando-as para o mercado de trabalho e para vida autônoma. As próprias crianças sem deficiência, quando expostas ao convívio com colegas com deficiência desenvolvem maior naturalidade para lidar com as diferenças e oportunidade de consolidar a aprendizagem por meio dos recursos alternativos de ensino, disponíveis em salas de aula inclusivas.

Vamos a um exemplo concreto. Ensinar a fotossíntese em aula expositiva certamente deixará alguns alunos ditos “convencionais” de fora. Ao utilizar recursos visuais para incluir alunos com deficiência intelectual/auditiva, os colegas comuns “distraídos”, com problemas de relacionamento em casa ou na escola, também terão maior propensão a prestar atenção e aprender o conteúdo que está sendo ensinado de maneira mais rica e diversa para todos os alunos. Ao possibilitar que crianças com e sem deficiência convivam lado a lado, a escola prepara uma nova geração de cidadãos: mais tolerantes e inteligentes emocionalmente.

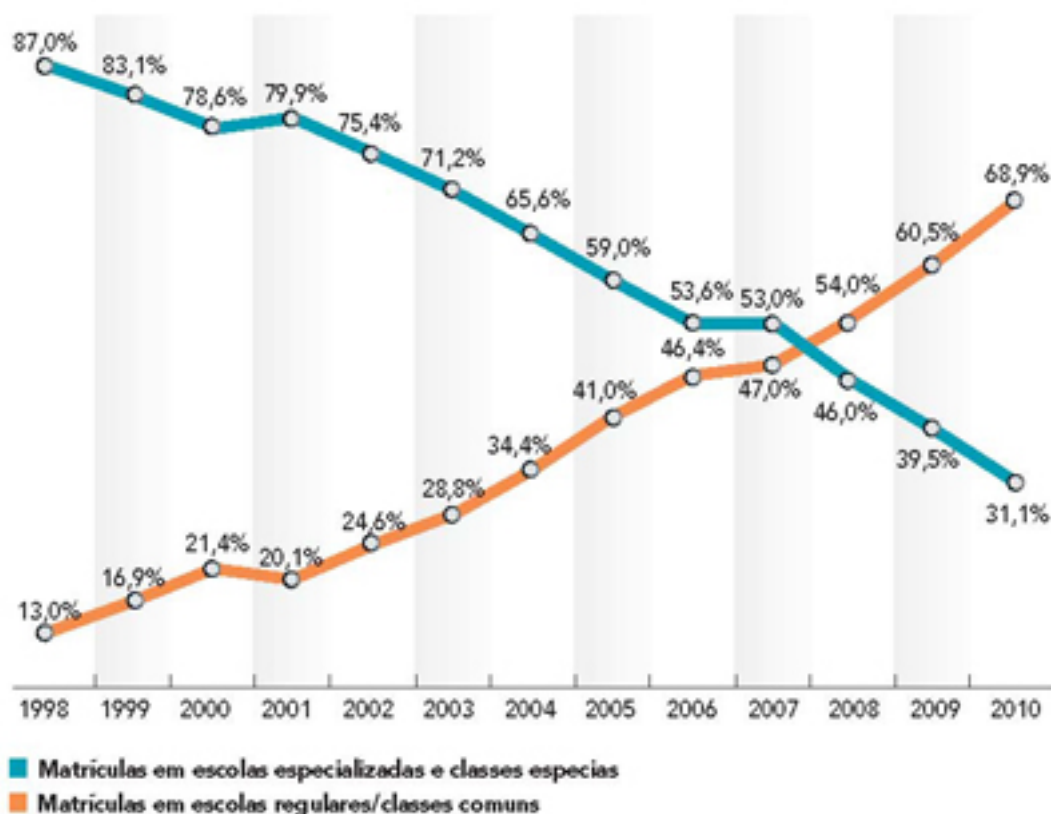
O currículo a que uma criança com deficiência cognitiva é exposta em uma escola comum é muito mais rico que na escola dita “especial”. A pesquisa contemporânea é unânime em identificar avanços em termos de cognição, fala, linguagem, conhecimento acadêmico e interação social em pessoas com deficiência que cursaram o ensino regular ao invés de escolas especiais. O desafio da deficiência pode ser superado com ferramentas de acessibilidade de conteúdo e adaptação do currículo. Além disso, a escola comum oferece maior oportunidade de absorção de comportamento social adequado.

A Confenem rema contra a maré. Os dados de matrículas de alunos com deficiência em escolas comuns crescem todo ano. Em 1998, eram apenas 200 mil alunos com deficiência

na educação básica, sendo apenas 13% em classes comuns. Em 2014, eram quase 900 mil matrículas e 79% delas em turmas comuns. Ver quadro evolutivo abaixo.

A INCLUSÃO EM NÚMEROS

A EVOLUÇÃO DA POLÍTICA INCLUSIVA NAS CLASSES COMUNS DO ENSINO REGULAR SE MOSTRA CONSISTENTE AO LONGO DOS ANOS



Fonte: FNDE/MEC

Os custos adicionais com material didático, aplicativos ou moderador servirão para todos e devem ser repartidos entre todos os alunos, com ou sem deficiência. Escolas inclusivas promovem ganhos para todos os alunos porque costumam planejar conteúdo e estratégia didática de ensino, usam recursos pedagógicos diferenciados, dispõem de número menor de alunos por sala e profissionais com flexibilidade para ensinar alunos com perfis diferentes, com porta de entrada específica para o aprendizado

(o aprendizador visual, o auditivo, o sensorial, etc).

A Confenem deveria celebrar e abraçar a escola inclusiva, que contribui para o avanço da qualidade de ensino das escolas brasileiras, faz o professor pensar fora da caixa, usar sua criatividade, ter à disposição recursos pedagógicos diferenciados/atrativos para todos os alunos. Estamos certos de contar com a sensibilidade do Supremo Tribunal Federal

(STF), diante de uma lei que trouxe ferramentas concretas para melhorar a qualidade de vida das crianças com deficiência, ampliando suas oportunidades de crescer, produzir e conquistar autonomia.

Publicado originalmente no site: <http://ggnnoticias.com.br/noticia/a-tentativa-de-usurpacao-do-direito-a-escola-das-criancas-com-deficiencia-no-brasil-por-lindbergh-farias>

ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: A REVISÃO DA TEORIA DAS INCAPACIDADES E OS REFLEXOS JURÍDICOS NA ÓTICA DO NOTÁRIO E DO REGISTRADOR

Moacyr Petrocelli de Ávila Ribeiro

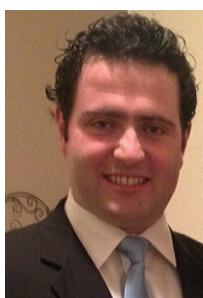
Em 07 de julho de 2015 foi publicada a Lei nº 13.146/2015, Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, também nomeada de Estatuto da Pessoa com Deficiência, com *vacatio legis* de 180 dias. Este Estatuto traz diversas garantias para os portadores de deficiência de todos os tipos, com reflexos nas mais diversas áreas do Direito, especialmente com sensíveis alterações no Código Civil Brasileiro.

De saída, deve-se esclarecer que o Estatuto em questão está lastreado na Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (CDPD), que foi o primeiro tratado internacional de direitos humanos aprovado pelo Congresso Nacional conforme o procedimento qualificado do § 3º do art. 5º da Constituição Federal (promulgado pelo Decreto nº 6.949/09 e em vigor no plano interno desde 25/8/2009). Portanto, a mencionada convenção internacional possui *status* de norma constitucional.

O objetivo humanista da CDPD consagra inovadora visão jurídica a respeito da pessoa

com deficiência. Nesse modelo, a deficiência não pode se justificar pelas limitações pessoais decorrentes de uma patologia. A ideia fulcral parece ser a de substituir o chamado “modelo médico” – que busca desenfreadamente reabilitar a pessoa anormal para se adequar à sociedade –, por um modelo “social humanitário” – que tem por missão reabilitar a sociedade para eliminar os entraves e os muros de exclusão, garantindo ao deficiente uma vida independente e a possibilidade de ser inserido em comunidade. Nesse sentido reconheceu o preâmbulo da CDPD 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”*.

Por tudo isso, fundado nas melhores lições do direito civil constitucional, o Estatuto da Pessoa com Deficiência intensifica a chamada “repersonalização do direito civil”, colocando a pessoa humana no centro das



Moacyr Petrocelli de Ávila Ribeiro

Oficial de Registro Civil das Pessoas Naturais e Tabelião de Notas do Município de Platina, São Paulo. Colunista do Colégio Notarial do Brasil - Conselho Federal.

preocupações do Direito. Exatamente nessa medida, a *novel* legislação revisitou alguns institutos fundamentais do direito civil na tentativa de conferir igualdade no exercício da capacidade jurídica por parte da pessoa com deficiência. Em realidade, como conclui **Pablo Stolze**, *“trata-se, indiscutivelmente, de um sistema normativo inclusivo, que homenageia o princípio da dignidade da pessoa humana em diversos níveis”*.¹

Antes de tudo, é fundamental entender o alcance da expressão *“pessoa com deficiência”*. Nos termos do art. 2º da Lei nº 13.146/2015, *“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”*.

Com efeito, partindo-se para a análise dos efetivos reflexos do Estatuto no direito positivo, parece indiscutível que houve verdadeira reestruturação na teoria das incapacidades, além de notórias repercussões em diversos institutos do direito de família, como o casamento, a interdição e a curatela.

Foram revogados todos os incisos do art. 3º do Código Civil, que tinha a seguinte redação: *“São absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil: I – os menores de dezesseis anos; II – os que, por enfermidade ou deficiência mental, não tiverem o necessário discernimento para a prática desses atos; III – os que, mesmo por causa transitória, não puderem exprimir sua vontade”*. Também foi alterado o *caput* do comando legal, passando a

estabelecer que *“são absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil os menores de 16 anos”*.

Em síntese, o sistema privado brasileiro passa a ter apenas uma hipótese de incapacidade absoluta: os menores de 16 anos. Assim, não existe mais pessoa absolutamente incapaz que seja maior de idade. Por conseguinte, não há que se falar mais em ação de interdição absoluta no sistema civil, pois os menores não são interditados.

De sua vez, o art. 4º do Código Civil também foi modificado de forma considerável pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência. O seu inciso II não faz mais referência às *“pessoas com discernimento reduzido”*, que não são mais consideradas relativamente incapazes, como antes estava regulamentado. Apenas foram mantidas no diploma as menções aos ébrios habituais (entendidos como os alcoólatras) e aos viciados em tóxicos, que continuam dependendo de um processo de interdição relativa, com sentença judicial, para que sua incapacidade seja reconhecida. Também foi alterado o inciso III do art. 4º do Código Civil, sem mencionar mais os *“excepcionais sem desenvolvimento completo”*. A redação anterior tinha incidência para o portador de *síndrome de Down*, não considerado mais um incapaz.

A nova redação dessa norma (art. 4º, III) passa a arrolar as pessoas que, *“por causa transitória ou permanente, não puderem exprimir vontade”* – que antes estava previsto no inciso III do art. 3º como situação típica de incapacidade absoluta. Agora a hipótese é de incapacidade relativa. Em resumo, nos termos da nova redação do art. 4º, *“são incapazes,*

relativamente a certos atos, ou à maneira de os exercer: I – os maiores de dezesseis e menores de dezoito anos; II – os ébrios habituais, os viciados em tóxicos; III – aqueles que, por causa transitória ou permanente, não puderem exprimir sua vontade; IV – os pródigos”.

Mencione-se, a propósito, que as alterações trazidas pelo Estatuto no que toca o regime das incapacidades rompeu uma tradição, vez que, historicamente, no direito brasileiro, o portador de transtorno mental sempre foi tratado como incapaz. É verdade que com algumas variações de termos e grau, mas assim o foi nas Ordenações Filipinas, no Código Civil de 1916 e também no atual Código Civil de 2002, sob o argumento de proteção, em prejuízo da sua autonomia e, por vezes, da sua dignidade.

Comentando a boa iniciativa do Estatuto em conferir capacidade para a pessoa com deficiência psíquica ou intelectual o professor **Nelson Rosenthal** destaca que *“Não se pode mais admitir uma incapacidade legal absoluta que resulte em morte civil da pessoa, com a transferência compulsória das decisões e escolhas existenciais para o curador. Por mais grave que se pronuncie a patologia, é fundamental que as faculdades residuais da pessoa sejam preservadas, sobremaneira às que digam respeito as suas crenças, valores e afetos, num âmbito condizente com o seu real e concreto quadro psicofísico. Ou seja, na qualidade de valor, o status personae não se reduz à capacidade intelectual da pessoa, posto funcionalizada à satisfação das suas necessidades existenciais, que transcendem o plano puramente objetivo do trânsito das titularidades”*.²

Esta nova teoria das incapacidades que passa a vigorar com o Estatuto da Pessoa com Deficiência requer cautela destacada por parte dos notários e registradores quando da prática dos atos de sua competência. Nesse ponto, os atos, fatos ou negócios jurídicos que são levados às serventias notariais e de registro devem passar por cautelosa qualificação jurídica, haja vista os inúmeros efeitos jurídicos decorrentes das modificações promovidas pelo Estatuto.

Averiguando-se alguns reflexos imediatos do novo regime jurídico das incapacidades, de pronto, pode-se inferir que todas as pessoas que foram interditas em razão de enfermidade ou deficiência mental passam, com a entrada em vigor do Estatuto, a serem consideradas, *ope legis*, plenamente capazes. Vale dizer, tratando-se de lei que versa sobre o estado da pessoa natural, a disposição normativamente eficaz e aplicabilidade imediata.

Em outras palavras, será desnecessária qualquer medida judicial tendente ao levantamento da interdição decretada com arrimo na legislação civil moribunda. Todavia, providência fundamental a ser promovida será a averbação do levantamento da interdição no “Livro E” do Registro Civil das Pessoas Naturais em que esta foi inscrita. Apesar de não ter este a natureza desconstitutiva – vez que a cessação da incapacidade dar-se-á, automaticamente, com a entrada em vigor da Lei nº 13.146/2015 – tal averbação garante, além da primazia da realidade nos registros públicos, a adequada publicidade da cessação da incapacidade daquela pessoa, evitando-se, assim, possíveis prejuízos ao próprio registrado e a terceiros. Somente com esta averbação permitir-se-á que terceiros tenham efetivo conhecimento de que

aquele indivíduo não é mais interdito e goza de plena capacidade, garantindo-se segurança jurídica aos atos e negócios jurídicos futuros.

Outra consequência jurídica importante a ser considerada refere-se ao fato de que sendo o deficiente, o enfermo ou o excepcional pessoa plenamente capaz, não poderá, de regra, ser representado nem assistido, ou seja, deverá praticar pessoalmente os atos da vida civil.

Veja, também, que sendo o deficiente, o enfermo ou o excepcional pessoa plenamente capaz, a prescrição e a decadência correrão normalmente contra ele. Atualmente, lembre-se, por força dos artigos 198, I e 208 do CC, a prescrição e a decadência não correm contra os absolutamente incapazes.

No campo do direito dos contratos, e aqui a atenção dos notários deve ser destacada, sendo o deficiente, o enfermo ou o excepcional pessoa plenamente capaz, para receber doação terá de exprimir sua vontade, o que, atualmente, não é necessário em sendo absolutamente incapaz (art. 543 do CC). Hoje, a doação se aperfeiçoa sem que este manifeste sua vontade (há uma presunção da vontade). Com o Estatuto, essa pessoa, plenamente capaz, precisará aceitar a doação.

Na seara da responsabilidade civil, sendo o deficiente, o enfermo ou o excepcional pessoa plenamente capaz passará a responder exclusivamente com seus próprios bens pelos danos que causar a terceiros, afastando-se a responsabilidade subsidiária criada atualmente pelo artigo 928 do Código Civil. Recorde-se, a propósito, que pela sistemática do *Codex*, quem responde precipuamente pelos danos causados pelos incapazes são seus representantes legais

(pais, tutores e curadores).

Relevantíssima alteração promovida pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência ocorrerá no direito de família. O Estatuto revoga o inciso I do artigo 1.548 do Código Civil que prevê ser nulo o casamento do *“enfermo mental sem o necessário discernimento para os atos da vida civil”*. Nesse espírito, com a entrada em vigor do diploma em testilha, pessoas com deficiência poderão constituir família, seja matrimonial, convivencial ou qualquer outro arranjo familiar que lhes aprover. Sobre o tema, o art. 6º do Estatuto traz regras fundamentais quanto ao direito de família envolvendo pessoas com deficiência. Diz o dispositivo: *“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”*.

Nesta seara, concordamos com a posição do professor **José Fernando Simão**: *“Nesta questão o Estatuto merece elogios. Não é toda a deficiência que retira o discernimento para a tomada de decisão de constituição de família e de sua formação. Contudo, há de se salientar, que mesmo com a mudança legal, a decisão de se casar é um ato de vontade. Se a vontade não existir em razão da deficiência, inexistente será o casamento”*.³

Notadamente, quanto à nova regra que deixa de considerar como nulo o casamento do *enfermo mental sem o necessário discernimento para os atos da vida civil*, é de importante observação para os registradores civis das pessoas naturais a questão de direito intertemporal que envolve os casamentos ocorridos antes e depois da entrada em vigor do Estatuto. Assim, caso tenha ocorrido um casamento de uma pessoa deficiente, sem discernimento para os atos da vida civil, antes da vigência do Estatuto, este casamento nasceu nulo por afronta ao inciso I do artigo 1.548 do CC e não se torna “válido” pela alteração legislativa. Prevalece, pois, a lei do momento da celebração do casamento. Destarte, os enfermos mentais sem o discernimento para os atos da vida civil estarão aptos ao matrimônio a partir da entrada em vigor do Estatuto da Pessoa com Deficiência, em janeiro de 2016.

De outro lado, ressalta-se, ainda, que o Estatuto não alterou a redação do artigo 1.550 do Código Civil que trata da anulabilidade do casamento. Rememore-se, aliás, que em seu inciso IV, o dispositivo prevê que “*é anulável o casamento do incapaz de consentir ou manifestar, de modo inequívoco, o consentimento*”. Assim, pode-se concluir que o casamento do deficiente que for incapaz de consentir ou manifestar de modo inequívoco o seu consentimento pode ser anulável, mas não nulo.

Quadra anotar, por oportuno, que o Estatuto acrescenta um § 2º ao art. 1.550, admitindo que “*A pessoa com deficiência mental ou intelectual em idade núbria (sic) poderá contrair matrimônio, expressando sua vontade diretamente ou por meio de seu responsável ou curador*”.

Neste dispositivo andou mal o legislador. Sem falar do equívoco com a língua portuguesa (já que o termo correto seria “idade núbil”), permitiu-se que a vontade de casar seja manifestada pelo curador do deficiente. Ora, a vontade é elemento essencial ao casamento e ninguém se casa senão por *sponte propria*. Admitir a manifestação da vontade pelo curador carece de lógica jurídica e contraria a natureza personalíssima do casamento. A escorregada legislativa aqui foi tamanha que houve ululante contradição com o próprio art. 85 do Estatuto, que determina a atuação do curador do deficiente apenas e tão somente para os atos de natureza patrimonial e negocial.

Por último, mas não menos importante, convém analisar o instituto da curatela, redesenhado pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência. Em razão do seu artigo 84, § 1º, o Estatuto possibilita que “*Quando necessário, a pessoa com deficiência será submetida à curatela, conforme a lei*”. Traz, assim, situação jurídica inovadora no direito brasileiro: a curatela de pessoa capaz. A orientação do Estatuto é clarividente no sentido de que mesmo com a curatela, não temos uma pessoa incapaz, isto é, a pessoa com deficiência é dotada de capacidade legal, ainda que se valha de institutos assistenciais para a condução da sua própria vida.

No sistema atual, o curador representa os absolutamente incapazes e assiste os relativamente incapazes. Com a vigência do Estatuto, haverá a categoria de pessoas capazes sob curatela. Apesar de elogiosa a previsão legislativa, há um desafio a ser enfrentado: qual seria a função do curador do deficiente, representá-lo ou assisti-lo?

Como se trata de pessoa capaz, não há no sistema uma resposta a essa indagação. Parece razoável responder à pergunta com o art. 85, § 2º, do Estatuto que sentencia: “*A curatela constitui medida extraordinária, devendo constar da sentença as razões e motivações de sua definição, preservados os interesses do curatelado*”. Assim, depreende-se que caberá ao juiz definir se o curador do deficiente, que prossegue sendo capaz, deverá representá-lo ou assisti-lo. De todo modo, deve ser observada a limitação da curatela prevista no *caput* do artigo 85, ou seja, “*a curatela afetará tão somente os atos relacionados aos direitos de natureza patrimonial e negocial*”.

Gize-se que a questão proposta é de grande relevância para o tabelionato de notas, no âmbito de instrumentalização pelos notários da vontade das partes, mormente na qualificação notarial do ato a ser confeccionado.

De mais a mais, para a devida publicidade da decisão judicial que concede a curatela a deficiente parece fundamental que seja ela inscrita no registro civil das pessoas naturais, sendo correto, em nosso sentir, que seja averbada no registro natalício daquele indivíduo. Nessa ordem de ideais, importa salientar que as averbações no registro civil das pessoas naturais são previstas em lei em rol não taxativo, justamente para novas situações jurídicas que impliquem no estado da pessoa natural possam ingressar no registro público preservando a pluralidade da sociedade e a individualidade e dignidade humanas.

Ainda sobre esta temática, deve-se perquirir qual a consequência jurídica da ausência de representação ou assistência na

prática de um ato pelo deficiente que, por decisão judicial, deveria ser representado ou assistido?

A princípio, como o deficiente é pessoa capaz o ato é plenamente válido. Todavia, em nosso sentir, essa resposta torna a curatela do deficiente absolutamente inútil e não lhe garante a proteção jurídica que visa o Estatuto. Assim, a vontade do deficiente capaz sob curatela, manifestada *de per se*, não será suficiente para a prática dos atos da vida civil, devendo o operador do direito socorrer-se da aplicação analógica das disposições dos artigos 166, I e 171, I, ambos do Código Civil. Nesse peculiar, o contrato assinado exclusivamente por deficiente capaz, mas sob curatela, será nulo se o juiz fixar em sentença que o curador o representa (aplicação do art. 166, I do CC por analogia) ou anulável se fixar que o assiste (aplicação do art. 171, I do CC por analogia).

A rigor, na melhor hermenêutica jurídica, tratando-se de situações de invalidades – portanto, falamos de hipóteses excepcionais ao sistema que veicula como regra a capacidade civil – a interpretação deveria ser restrita, sem emprego de analogia. Ocorre, porém, que em virtude da aludida situação jurídica *sui generis* – que terá como fato gerador a entrada em vigor do Estatuto da Pessoa com Deficiência (“capazes sob curatela”) –, não se vislumbra outra saída, sob pena de se tornarinócuo o regime protetivo sugerido pela *novel* legislação.

Quanto à legitimidade para a promoção da medida judicial que definirá a curatela de pessoa capaz, há imbróglio decorrente de verdadeiro “abalramento legislativo”, oriundo da entrada em vigor de duas legislações que

se aniquilarão: o Estatuto da Pessoa com Deficiência e o novo Código de Processo Civil.

Cumpra anotar, inicialmente, que cuidou o legislador parano falar de “interdição”, já que esta, naturalmente, só se refere a incapazes. Nesse contexto, a nova redação que o Estatuto dá ao *caput* do artigo 1768 do Código Civil suprimiu a palavra “interdição” e a substituiu por “*processo que define os termos da curatela*”.

O art. 1.768 passará a ter a seguinte redação: “*O processo que define os termos da curatela deve ser promovido: I - pelos pais ou tutores; II - pelo cônjuge, ou por qualquer parente; III - pelo Ministério Público; IV - pela própria pessoa*”. Os três primeiros incisos não sofreram qualquer alteração. Entretanto, o dispositivo ganha um quarto inciso, inovado pela possibilidade de a própria pessoa requerer a sua curatela.

A grande questão a ser observada é que o novo Código de Processo Civil (Lei nº 13.105/15) expressamente revoga o artigo 1.768 do Código Civil (art. 1.072, II), que é alterado pelo Estatuto. Isso porque o novo CPC, em seu artigo 747, prevê quem pode promover a interdição: “*I - pelo cônjuge ou companheiro; I - pelos parentes ou tutores; III – pelo representante da entidade em que se encontra abrigado p interditando; III - pelo Ministério Público*”.

Analisando a vacância de ambas as leis, exsurge situação teratológica. A *vacatio legis* do Estatuto é de 180 dias, contados a partir da publicação (7 de julho de 2015); e a *vacatio* do novo CPC é de 1 ano (publicação em 17 de março de 2015). Desse modo, por conclusão, a vida do artigo 1768 do Código Civil, com a redação dada pelo Estatuto será curtíssima: em janeiro

de 2016 entra em vigor o Estatuto e prevalece a nova redação do art. 1768, que será revogado em março de 2016, subsistindo, a partir de março, o artigo 747 do novo CPC. Notório, pois, o descuido do legislador neste ponto.

Diante do exposto, foi possível concluir que a entrada em vigor do Estatuto da Pessoa com Deficiência, enraizado nos objetivos traçados pela Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, promoverá a reconfiguração de clássicos institutos e teorias do direito privado em prol de uma nova realidade jurídica das pessoas com deficiência. A toda evidência, não foi objetivo dessas linhas esgotar todas as implicações do Estatuto no direito positivo, mas apenas uma convocação para reflexão dos proeminentes abalos sistêmicos que serão gerados em razão de sua entrada em vigor e, por consequência, a necessidade de cautela dos notários e registradores na prática dos atos de suas respectivas atribuições.

Referências

1. Disponível em <http://jus.com.br/artigos/41381/o-estatuto-da-pessoa-com-deficiencia-e-o-sistema-juridico-brasileiro-de-incapacidade-civil>.
2. Disponível na rede social do autor: [facebook.com/nelsonrosenvald](https://www.facebook.com/nelsonrosenvald)
3. Disponível em <http://www.conjur.com.br/2015-ago-07/jose-simao-estatuto-pessoa-deficiencia-traz-mudancas#author>

Fonte original da publicação: Colégio Notarial do Brasil – Conselho Federal, disponível em <http://www.notariado.org.br>

DÚVIDAS QUE SURGEM COM A VIGÊNCIA DO ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Atalá Correia

No ultimo dia 6 de julho foi promulgada a Lei n. 13.146, que institui o Estatuto da Pessoa com Deficiência (“EPD”), adaptando nosso sistema legal às exigências da Convenção de Nova York de 2007. Após o decurso da “vacatio legis” de 180 dias, contaremos com novos instrumentos legais, que visam, no seu conjunto, proporcionar igualdade, acessibilidade, o respeito pela dignidade e autonomia individual, o que inclui a liberdade de fazer suas próprias escolhas.

Diversos aspectos positivos do Estatuto da Pessoa com Deficiência vêm sendo destacados pela doutrina em seus primeiros comentários ao tema. Há, no entanto, dúvidas que precisam ser esclarecidas. Assim, este artigo se propõe inicialmente a apresentar as principais inovações da nova lei, os dilemas existentes e as soluções possíveis.

Pois bem, para os fins da lei, “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” (art. 2º).

Na esfera civil, estabeleceu-se que “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. 6º).

Parte-se da premissa que a deficiência não é, em princípio, causadora de limitações à



Atalá Correia

Juiz de Direito no Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios. Possui graduação em Faculdade de Direito pela Universidade de São Paulo (1998) e mestrado em Direito Civil pela Universidade de São Paulo (2005). Professor do Instituto Brasiliense de Direito Público - IDP. Membro da Association Henri Capitant des amis de la culture juridique française.

capacidade civil¹. Diante desse panorama, o EPD irá revogar expressamente os incisos II e III do art. 3º do Código Civil. Doravante haverá apenas uma causa de incapacidade absoluta, qual seja, ser a pessoa menor de 16 anos. Não serão mais considerados absolutamente incapazes “os que, por enfermidade ou deficiência mental, não tiverem o necessário discernimento para a prática desses atos” e “os que, mesmo por causa transitória, não puderem exprimir sua vontade”.

A incapacidade relativa passará a abranger as seguintes hipóteses: (I) maiores de 16 e menores de 18 anos; (II) ébrios habituais e os viciados em tóxico (a lei deixa de fazer menção aos que, por deficiência mental, tenham discernimento reduzido); (III) e aqueles que, por causa transitória ou permanente, não puderem exprimir sua vontade (foi excluída a menção aos os excepcionais, sem desenvolvimento mental completo) e (IV) os pródigos.

Ao lado da curatela, passará a existir o processo de “tomada de decisão apoiada”, ou seja, “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” (Art. 1.783A do Código Civil, introduzido pelo EPD).

Assim, em síntese, a pessoa com deficiência que tenha qualquer dificuldade prática na condução de sua vida civil, poderá optar pela curatela, diante de incapacidade relativa, ou pelo procedimento de tomada de decisão apoiada. Deve-se frisar que pessoas com

deficiência mental severa continuam sujeitas à interdição quando relativamente incapazes. A alteração legislativa, que excluiu a expressão “deficiência mental” do texto do art. 4º, CC, não veda a interdição quando o deficiente não possa, por causa transitória ou permanente, manifestar sua vontade. O art. 84, §1º, EPD, enfatiza que, “quando necessário, a pessoa com deficiência será submetida a curatela”, “proporcional às necessidades às circunstâncias de cada caso”, durando o menor tempo possível (§3º). A manutenção da legitimidade ativa do Ministério Público para ajuizar a interdição nos casos de “deficiência mental ou intelectual”, nos termos do art. 1.769, CC, apenas explicita a manutenção dessa possibilidade de interdição de deficientes que não consigam expressar sua vontade.

Vistas essas inovações, apresenta-se a primeira questão relevante. É necessário reconhecer que a elogiosa iniciativa não muda a realidade biológica dos fatos. Hoje, centenas de pessoas são declaradas por peritos judiciais absolutamente incapazes, no sentido biológico, de compreender a realidade que as cercam e de manifestar vontade. A triste realidade das demências senis, que se torna mais frequente com o envelhecimento da população, é apenas um dos exemplos possíveis. A pessoa que se tornou deficiente por moléstia incurável e que não consegue sequer escrever seu nome não passará, após a vigência da lei, a manifestar sua vontade.

Ocorre que essa hipótese fática, de incapacidade de manifestação de vontade, foi deslocada do art. 3º, III, CC, para o art. 4º, III, CC e, com isso, ensejará mera incapacidade relativa. Como se sabe, a validade do ato jurídico, nessas

situações, exige a assistência do curador. Isso quer dizer que o curatelado deve manifestar, conjuntamente com o curador, seus interesses, não podendo a vontade deste substituir a daquele. Contudo, se o interditado não detém qualquer possibilidade de manifestação de vontade, a nova legislação o colocou diante de um impasse: seu curador não pode representá-lo, pois ele não é absolutamente incapaz, e tampouco conseguirá praticar qualquer ato da vida civil, pois não conseguirá externar seus interesses para que alguém lhe assista. Caso o quadro legislativo não se altere, será razoável tolerar uma hibridização de institutos, para que se admita a existência de incapacidade relativa na qual o curador representa o incapaz, e não o assiste. Entendida a questão de maneira literal, a interdição de pessoas teria pouco significado prático.

O dilema desdobra-se, entretanto, em outro. Haveria aí, nessa situação “sui generis”, nulidade ou mera anulabilidade? Como se sabe, o regime de incapacidade relativa, leva à anulabilidade. Por outro lado, quem haveria de manifestar a vontade para, antes do prazo decadencial, impedir a convalidação? Acredito, nesse campo de primeiras reflexões, que deva prevalecer o regime de nulidade, mais benéfico ao deficiente.

Anote-se, ainda, que nos termos do art. 76, EPD, o poder público deverá garantir à pessoa com deficiência todos os direitos políticos e a oportunidade de exercê-los em igualdade de condições com as demais pessoas, assegurando-lhe não só acessibilidade aos locais de votação, mas, essencialmente, o direito de votar e de ser votada. Diz-nos, ainda, o art.

85, EPD, que “a curatela afetará tão somente os atos relacionados aos direitos de natureza patrimonial e negocial”, não alcançando o “direito ao próprio corpo, à sexualidade, ao matrimônio, à privacidade, à educação, à saúde, ao trabalho e ao voto”. Não faz sentido, no entanto, que deficientes interditados por incapacidade de manifestar sua vontade tenham acesso à urna juntamente com seus curadores, pois, se não há como conhecer a vontade do deficiente, também não há como garantir que o curador atua no interesse alheio. Passaria a haver, de fato, pessoas com dois ou mais votos.

Por fim, é inquietante a ausência de um regime claro de transição. Aquelas pessoas que hoje, tendo deficiência mental ou intelectual, se encontram sob interdição por incapacidade absoluta passarão automaticamente, com a vigência da lei nova, a serem consideradas capazes? A tradicional exegese da regra intertemporal, nessas situações, indica a eficácia imediata da lei nova. Não haveria porque manter toda uma classe de pessoas sob um regime jurídico mais restritivo quando ele foi abolido. Não há razão para que existam deficientes capazes e absolutamente incapazes sem distinção fática a justificar o tratamento diverso. Por outro lado, pode a lei nova desconstituir automaticamente a coisa julgada já estabelecida? Cremos, que dada a natureza constitutiva da sentença, o mais razoável é que, por iniciativa da partes ou do Ministério Público, haja uma revisão² da situação em os interditados se encontram, para que possam migrar para um regime de incapacidade relativa ou de tomada de decisão apoiada, conforme for o caso.

Por suscitar essas questões e dúvidas, o novo Estatuto, que em muito auxiliará as pessoas com deficiências diversas, precisará ser objeto de atenção redobrada da comunidade jurídica.

1 Sobre os avanços, vide também o Parecer do Senador Romário Faria, PSB/RJ, ao Substitutivo da Câmara dos Deputados ao Projeto de Lei do Senado n. 4 de 2015.

2 O art. 12, 4, da Convenção de Nova Iorque estabelece que “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” (g.n.).

Publicado originalmente em Consultor Jurídico no dia 3.8.2015, disponível em <http://www.conjur.com.br/2015-ago-03/direito-civil-actual-estatuto-pessoa-deficiencia-traz-inovacoes-duvidas>

A AUDIODESCRIÇÃO SOB A PERSPECTIVA DO USUÁRIO

Leondeniz Candido De Freitas

Introdução

Importantíssimo recurso de acessibilidade comunicacional, a audiodescrição foi materializada no ordenamento jurídico brasileiro como um direito das pessoas com deficiência pela lei 13.146, de 06 de julho de 2015 (Lei Brasileira da Inclusão), em seus artigos 67, III e 73.

A despeito de diversos e muitíssimo bem embasados escritos que dissertam tecnicamente sobre o assunto, este breve artigo pretende abordar a audiodescrição sob a perspectiva do seu público alvo, trazendo à baila a emoção e principalmente o ganho em termos de compreensão visual sem a visão.

1 Conceito de audiodescrição

Esse recurso de acessibilidade comunicacional não se constitui em um conceito pronto e determinado, considerando o processo de construção e compreensão do recurso por parte de todos os envolvidos. O que se tem até o momento, porém, é uma

cadeia de procedimentos os quais montam um contexto gerador da acessibilidade propiciada.

Pode-se afirmar, partindo de uma visão construtivista, que a audiodescrição, enquanto relevante recurso de acessibilidade, amplia o entendimento de pessoas com deficiência visual, idosos, disléxicos e outras classes de pessoas, em eventos das mais variadas ordens, tais como culturais, educacionais, sociais, etc.

“É uma atividade de mediação linguística, uma modalidade de tradução intersemiótica, que transforma o visual em verbal, abrindo possibilidades maiores de acesso à cultura e à informação, contribuindo para a inclusão cultural, social e escolar.” (Mota, Lívia Maria de Melo; Filho. Paulo Romeu. *Audiodescrição: Transformando imagens em palavras*. São Paulo, 2010).

Objetivamente, poder-se-ia dizer que a audiodescrição é a tradução de imagens em palavras. Todavia o conceito é muito mais amplo, considerando a complexidade que



.....
Leondeniz Candido De Freitas

Bacharel em Direito com especialização em Direito do Trabalho. Membro da comissão Permanente de Acessibilidade do Sistema Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho. Servidor do TRT-PR.

envolve a compreensão do visual por meios verbais.

Esse recurso, então, possibilita que o usuário receba a informação da imagem ao mesmo tempo em que esta é exibida, captando a subjetividade da narrativa, da mesma forma que aqueles que estão vendo as imagens.

O propósito desse artigo, todavia, não é exaurir a conceituação técnica da audiodescrição, mas tentar expor seu significado sob a perspectiva do usuário ou público alvo. E trata-se de mera tentativa, mesmo, uma vez que a amplitude do alcance da audiodescrição, perpassando pela esfera concreta e objetiva da informação acessível, até a questões mais profundas e subjetivas de cada indivíduo, não pode ser literalmente traduzida em palavras.

Essa forma de acessibilidade, para quem não está vendo as imagens do que quer que seja descrito, traz a noção, sem qualquer exagero, de se ganhar um sentido a mais. Um sentido que, inclusive, pode ter uma eficácia superior à da visão, considerando que, muitas vezes, um roteiro de audiodescrição pode disponibilizar informações e detalhes que a própria visão desconhece.

Em um espetáculo de dança, por exemplo, onde só se vê o cenário e a coreografia dos bailarinos, é por meio desse recurso que se tem acesso à história em questão, o que realmente torna o espetáculo mais envolvente.

2 A emoção da primeira vez

Para a grande maioria dos usuários, a primeira vez que se tem acesso a esse recurso é inesquecível. Há quem afirma que a audiodescrição é capaz de tornar o indivíduo com deficiência visual, por exemplo, “menos

cego”. O fato é que o enorme aumento da capacidade de compreensão de um espetáculo, seja ele de qual área for, provoca uma sensação indescritível.

A primeira vez pode ser compreendida como um divisor de águas. O usuário, a partir dali, vai sentir enorme falta do recurso em tudo o que assistir sem ele; vai se esforçar mais do que o normal para acompanhar algum evento, muitas vezes mais pela audiodescrição do que pelo próprio evento em si; se sentirá desrespeitado, enquanto ser humano, quando participar ou assistir a algum espetáculo sem criodessecação, pois compreende que o recurso já existe, é viável e maravilhoso, mas não está disponível naquele momento.

Em breves depoimentos, fragmentos de reportagens sobre essa relevante via de acessibilidade, podemos perceber a importância e o caráter renovador do recurso na vida de cada usuário. Reinaldo Tomé de Oliveira, Giovana Maria dos Santos, Mariana e tantos outros contam um pouquinho do que sentiram:

“Nunca tive uma experiência como essa, é muita emoção estar em uma sessão de cinema. As pessoas têm que entender que a acessibilidade não é só no ir e vir e também no lazer, por isso precisamos de apoio cultural e estamos muito empolgados com a oportunidade”.

“Quando assisto filmes não consigo entender tudo e tem situações que não dá pra saber o que acontece. Quando a voz do tradutor se cala, a gente tem que deduzir se é uma cena de suspense, romance ou violência. Com a audiodescrição vamos saber tudo o que acontece, é o máximo”. (Reportagem ‘Deficientes visuais participam de

sessão de cinema especial no ES'. Acessado em 04/08/2015. Disponível em <http://g1.globo.com/espirito-santo/noticia/2011/12/deficientes-visuais-participam-de-sessao-de-cinema-especial-no-es.html>).

“A experiência foi fantástica. Sempre pensei que filmes nacionais eram mais acessíveis para mim – e de fato são – porque não tenho que ler as legendas (tentar lê-las) ou compreender o inglês. Percebi a riqueza de informações adicionais trazidas com a audiodescrição. Tendo baixa visão, tais detalhes realmente teriam escapado à minha percepção. Troca de imagens e ambientes muito rápida, passagem do tempo, situações intercaladas do mesmo personagem quando criança e quando adulto etc. (...) A audiodescrição representa um trabalho aguçado de tradução: tradução de imagens em palavras. Mais do que isso, a audiodescrição torna viável ao deficiente visual algo que antes era impossível, algo que era um universo a parte e inacessível – esse fantasioso e inexplorável mundo do cinema e do audiovisual.” (Mariana conta sua experiência ao assistir um filme com audiodescrição pela primeira vez. Rede SACI. Acessado em 04/08/2015 e disponível em <http://www.blogdaaudiodescricao.com.br/2011/08/mariana-conta-sua-experiencia-ao.html>).

Exemplos de depoimentos carregados de emoção e entusiasmo não faltam. Sentir-se mais incluído ou, como já dito, “menos cego”, gera, de fato, um enorme encanto no usuário, que, seduzido pelo recurso, já não quer mais assistir a qualquer coisa sem acessibilidade.

3 A construção da audiodescrição no Brasil

Vivemos uma fase de conscientização dos editores, produtores, organizadores de eventos, no sentido de demonstrar a importância da audiodescrição nesses cenários. O público alvo, porém, necessita ser conscientizado também.

Historicamente, a grande maioria das pessoas com deficiência visual não tem o hábito de frequentar cinemas e outros espetáculos artísticos por conta do que se perde pela falta da visão.

Essa perspectiva tem se modificado e hoje existe uma cultura sendo construída no sentido de incentivar essas pessoas a participarem e a assistir aos espetáculos culturais e artísticos, pois haverá o recurso de acessibilidade, o qual permitirá uma melhor compreensão do evento. Mas ainda há muito por fazer.

À medida que o direito à comunicação das pessoas com deficiência vem sendo reconhecido e garantido, a audiodescrição ganha força e cada vez mais espaço. Mas é necessária uma participação mais ampla por parte do público alvo, demandando pelo recurso em todas as esferas possíveis.

4 O Processo de Audiodescrição

Não se pode deixar de discorrer, ainda que brevemente, sobre o processo que envolve esse importante recurso de acessibilidade comunicacional. A audiodescrição jamais pode ser feita de forma meramente intuitiva. O processo envolvendo esta atividade é complexo e contempla inúmeros fatores a serem considerados.

As pessoas com deficiência visual e

os audiodescritores tem diferentes relações sociais e culturais com a imagem, de forma que o alvo é justamente quem recebe esse recurso de acessibilidade e, este público é distinto de quem produz.

A audiodescrição é considerada uma atividade de linguagem e interação, onde as informações visuais são “convertidas” em palavras, de forma a torná-las acessíveis às pessoas com deficiência visual, idosos, pessoas com deficiência intelectual e, como mencionado anteriormente, uma ampla gama de distintos públicos.

4.1 Roteiro

A elaboração de um roteiro é imprescindível no processo de audiodescrição. Deve-se tentar inserir as descrições em momentos nos quais não há falas, mas essa regra comporta exceções de acordo com cada caso concreto. De todo modo, o roteirista deve priorizar certos elementos em detrimento de outros, considerando as peculiaridades de cada evento.

Na produção de um roteiro, é preciso levar em conta a criatividade para organizar os fatos a serem descritos. Deve haver uma contextualização, com informações que possam subsidiar a compreensão do usuário, além de construir uma linha do tempo lógica sequencial.

Definir de que forma a história será contada também é fundamental. Todo roteiro deve ter uma parte central, alicerce para sua estrutura.

4.2 Consultoria

A participação do consultor, que deve ser

obrigatoriamente uma pessoa com deficiência visual, traz uma melhor compreensão de como é construída uma imagem mental a partir da audiodescrição pelos usuários com deficiência visual. Essa construção pode se dar baseando-se em lembranças visuais, para o caso de quem já enxergou, analogias e relações entre os diferentes sentidos do corpo humano.

O consultor é um *link* entre o produtor e o receptor deste recurso, minimizando as falhas de comunicação, que existem devido à diferença na percepção de mundo que há entre quem vê e quem não vê.

“(...)pormaisqueoaudiodescritor se esforce para se colocar no lugar de uma pessoa com deficiência visual, as formas de percepção do mundo de ambos são diferentes, e optar apenas pelo ponto de vista do vidente pode limitar a descrição em vários sentidos.” (A Importância do Consultor com Deficiência Visual no Processo de Audiodescrição. Grupo SVOA/Cinema ao Pé do Ouvido. Disponível em <http://www.rbtv.associadosdainclusao.com.br/index.php/principal/article/download/209/366> e acessado em 09/10/2015).

Com a atuação do consultor, a priorização de alguns elementos em detrimento de outros se torna mais fácil e objetiva, otimizando a roteirização.

4.3 Narração

Na linguagem, além das palavras, é necessário explorar a expressão, o tom e a força da voz, a velocidade com a qual as palavras são articuladas, etc. Com tais elementos,

significados podem ser construídos a ponto de também propiciar uma melhor compreensão por parte do público alvo.

A voz do narrador deve se aprofundar na emoção do que está sendo narrado. A locução deve ser o mais natural possível, sem apelos, mas com entonação, propiciando o direcionamento da interpretação de sentimentos, seguindo o contexto do que está sendo descrito.

Conclusão

A comunicação, importante dimensão da acessibilidade nos dias hodiernos, é fundamental para que todos tenham acesso à informação clara, objetiva e de qualidade. Por meio do recurso da audiodescrição, uma enorme gama de pessoas, seja com deficiência visual, idosos, disléxicos, com déficit intelectual, etc., têm garantido o seu direito a receber qualquer informação de forma plenamente acessível.

Quando torna um indivíduo “menos cego” o recurso diminui as barreiras existentes em um evento de qualquer natureza e o torna menos deficiente. Além de todo o exposto, a audiodescrição torna o seu usuário mais autônomo, independente e diminui limitações, considerando que fornece a informação obtida inicialmente por meio da visão para um público que não conta com esse sentido.

A intenção, aqui, não foi meramente defender a utilização do recurso, o que seria óbvio, mas expor as suas consequências e, principalmente, a sensação dos usuários e o encanto trazido por essa via de acessibilidade.



Acórdão da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relator Desembargador Edmilson Antônio De Lima, publicado no DJE em 28/07/2015.

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da **MM. 1ª VARA DO TRABALHO DE COLOMBO - PR**, sendo Recorrentes **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** e **E. O. R. H. LTDA.** e Recorridos **OS MESMOS**.

RELATÓRIO

Inconformadas com a sentença prolatada pelo Exmo. Juiz Waldomiro Antônio da Silva (Id. Num. 1ca2a75), que acolheu parcialmente os pedidos formulados na petição inicial, as partes recorrem a este Tribunal.

O Ministério Público do Trabalho postula a reforma do julgado quanto aos itens: **a)** exclusão de trabalhadores (temporários) do cálculo das cotas de pessoa com deficiência e aprendizagem; **b)** contratação de aprendizes não deve implicar a redução do quadro efetivo de pessoal; **c)** necessidade de observância da oscilação do número de funções que demandam formação profissional; **d)** *astreinte* para o caso de descumprimento futuro da sentença; e **e)** danos morais coletivos (Id. Num. 0f200e4).

A ré E. O. R. H. Ltda. postula a reforma do julgado quanto ao item: a) contratação de aprendizes e pessoas com deficiência (Id. Num. 2484cdc).

Comprovado o recolhimento das custas processuais (Id. Num. c046042 - Pág. 1). Depósito recursal dispensado por se tratar de condenação em obrigação de fazer.

Contrarrazões apresentadas pelo Ministério Público do Trabalho cf. Id. Num. a05d589 e pela ré Employer cf. Id. Num. 273c110.

Os autos não foram encaminhados à Procuradoria Regional do Trabalho da 9ª Região, por ser o próprio Ministério Público do Trabalho o autor da ação ora submetida a julgamento.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, **CONHEÇO** dos recursos ordinários interpostos, assim como das respectivas contrarrazões.

MÉRITO

RECURSO ORDINÁRIO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Exclusão de trabalhadores (temporários) do cálculo das cotas de pessoa com deficiência e aprendizagem

Por tratarem de temas correlatos, faço a análise conjunta do tópico “*exclusão de trabalhadores (temporários) do cálculo das cotas de pessoa com deficiência e aprendizagem*”, do recurso ordinário do Ministério Público do Trabalho, e do tópico “*contratação de aprendizes e pessoas com deficiência*”, do recurso ordinário da ré.

O Juízo de origem excluiu os trabalhadores temporários da base de cálculo para a contratação de aprendizes e pessoas com deficiência. Ainda assim, considerando o número de empregados que atuam no quadro funcional interno da ré e, no caso dos portadores de necessidades especiais, o número de empregados terceirizados, determinou a contratação de aprendizes e empregados portadores de necessidades especiais (Id. Num. 1ca2a75 - Pág. 1-11).

Dessa decisão recorrem as partes.

O Ministério Público do Trabalho alega que o vínculo de emprego mantido entre o trabalhador e a empresa prestadora de serviços não é provisório e que os empregados terceirizados devem ser incluídos na base de cálculo da prestadora de serviços, nos termos do parágrafo único do art. 12 do Decreto 5598/2005 e art. 2º, §4º, da Seção I da Instrução Normativa da Secretaria e Inspeção do Trabalho - SIT n.º 97, de 30.07.2012. Aduz que a transitoriedade não afeta a média do número de empregados ao longo do ano, devendo ser reformada a sentença para incluir os trabalhadores temporários da base de cálculo para a contratação de aprendizes e que o mesmo raciocínio se aplica em relação à contratação de pessoas com deficiência (Id. Num. 0f200e4 - Pág. 6-9).

A E. O. R. H. Ltda. pugna que sejam excluídos da base de cálculo os empregados que exercem atividades que não contribuem para o aprimoramento físico, moral e psicológico do aprendiz. Aduz que existem limites para a contratação de menores aprendizes, a teor do art. 60 e seguintes, do Capítulo V, do Estatuto da Criança e do Adolescente. Ressalta que na atividade explorada pela empresa ré, “*a grande massa de trabalhadores executam atividades que não demandam formação profissional*” (pág. 15). Afirma que realizou a devida contratação da cota de aprendizes aferida com base nos parâmetros que entende corretos, devendo ser afastada a condenação. Subsidiariamente,

pugna pela exclusão da base de cálculo das funções que não demandam formação técnica profissional. Quanto aos portadores de necessidades especiais, alega que somente os postos de trabalho relacionados às atividades internas da ré podem servir de base para o computo da cota de pessoas com deficiência, pois a empresa prestadora de serviços não pode exigir que os tomadores de serviços procedam eventuais alterações na infraestrutura dos postos de trabalho. Alega mais, que existem dificuldades no cumprimento das cotas, tanto pela falta de mão-de-obra qualificada quanto pela oneração excessiva da folha de pagamento da ré. Postula a exclusão da condenação, por contar com menos de 100 empregados no quadro funcional interno. Subsidiariamente, requer a dilação do prazo para cumprimento da condenação (Id. Num. 2484cdc - Pág. 11-22).

Analiso.

Primeiramente, esclareço que nos casos de fornecimento de mão de obra temporária, o contrato de trabalho firmado entre a ré e o trabalhador vige sob a égide da Lei nº 6.019/1974, não podendo exceder de três meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência Social, segundo instruções a serem baixadas pelo Departamento Nacional de Mão de Obra (art. 10 da Lei nº 6.019/1974).

Como bem fundamentou o Juízo de origem, cujo entendimento comungo, *“caso o empregado tenha o vínculo mantido com a fornecedora de mão de obra, quando vencida a necessidade transitória da tomadora de serviços ou extinto o contrato com esta, o contrato de trabalho não mais terá natureza temporária”* (Id. Num. 1ca2a75 - Pág. 6).

Ultrapassada a questão, passo à análise da legislação pertinente à contratação de aprendizes.

O art. 429 da CLT dispõe que os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a, no mínimo, cinco por cento dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

O Decreto nº 5598/2005, que regulamenta a contratação de aprendizes, dispõe, no art. 12, que:

Art. 12. Ficam excluídos da base de cálculo de que trata o caput do art. 9o deste Decreto os empregados que executem os serviços prestados sob o regime de trabalho temporário, instituído pela Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1973, bem como os aprendizes já contratados.

Parágrafo único. **No caso de empresas que prestem serviços especializados para terceiros, independentemente do local onde sejam executados, os empregados serão incluídos na base de cálculo da prestadora, exclusivamente.**

Data venia do entendimento adotado pelo Juízo de origem neste ponto, entendo necessário

proceder uma interpretação teleológica dos dispositivos supramencionados, haja vista a intenção do legislador de integrar o jovem - e também pessoas com necessidades especiais - no mercado de trabalho, buscando a superação de estigmas e preconceitos.

Assim, com razão o Ministério Público do Trabalho quando aduz, com fundamento no parágrafo único do art. 12 do Decreto nº 5598/2005, que, por se tratar a ré de empresa prestadora de serviços especializados para terceiros, deve incluir na base de cálculo de suas cotas tanto a mão de obra efetiva, quanto a mão de obra temporária.

Neste sentido, o art. 2º da Seção I da Instrução Normativa da Secretaria e Inspeção do Trabalho - SIT n.º 97, de 30.07.2012 e art. 9º do Decreto nº 5598/2005 que dispõem que **os estabelecimentos de qualquer natureza** são obrigados a contratar e matricular aprendizes nos cursos de aprendizagem.

Note-se que referida Interpretação teleológica atende aos princípios basilares do Direito Material, qual seja, na dúvida sobre o alcance da norma, deve ser a mesma aplicada no sentido mais favorável ao trabalhador.

Decidir em sentido contrário consistiria em instituir benesses injustificáveis a grandes empresas que exploram tão somente a locação de mão de obra temporária.

Ademais concessão do primeiro emprego aos jovens não pode ser vista como um fardo pelas empresas.

O investimento dedicado a esses trabalhadores se reverte em benefícios a eles, à empresa e à sociedade, uma vez que, introduzido na realidade empresarial, o jovem será um profissional adequado aos valores e missão propostos, com grande potencial de crescimento na organização, podendo ser alocado em novas funções e cargos, reduzindo a necessidade de futuros processos seletivo e treinamentos.

Também não merece prevalecer a sentença quanto ao fundamento de que é sabido que pessoas com deficiência, devidos às limitações inerentes à sua condição física, psíquica ou intelectual, exigem maior tempo para adaptação ao ambiente de trabalho, o que torna incompatível sua contratação para prestar serviços sob a modalidade de contrato temporário.

Ao contrário do entendimento adotado pelo Juízo *a quo*, pessoas com deficiência, em geral, são tão produtivas quanto qualquer outro trabalhador.

Ademais, compete a ré, enquanto locadora de mão-de-obra, analisar as aptidões, habilidades e limitações de cada trabalhador a ela vinculado, direcionando-o às atividades e local de prestação de serviços mais adequados a suas competências.

Mesmo que circunstancialmente seja do interesse dos empregadores preterir os jovens e pessoas com deficiência quando das contratações, tal desejo deve contido pelo Direito do Trabalho,

pois do contrário estaria esta Justiça Especializada a incentivar o preconceito e a estigmatização, em visível retrocesso social. *“Entre o forte e o fraco, entre o rico e o pobre, é a liberdade que escraviza, é a lei que liberta”* (Lacordaire).

Sendo assim, reforma a r. sentença que excluiu os trabalhadores temporários da base de cálculo para contratação de aprendizes e pessoas com deficiência. Ou seja: os trabalhadores temporários devem, sim, ser incluídos na base de cálculo para contratação de aprendizes e pessoas com deficiência.

Quanto à base de cálculo, o número de aprendizes a serem contratados pelas empresas segue as diretrizes constantes nos artigos 428 a 433 da CLT, cingindo-se a controvérsia, no particular, acerca das “funções demandem formação profissional” previstas no art. 429 da CLT .

Pois bem, as funções que necessitam de formação profissional, tal qual exposto no artigo supra, encontram-se definidas na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego a partir do que dispõe o art. 10 nº do Decreto 5.598/2005 e foram observadas no cálculo, a exemplo do auto de infração Num. e78f5f4 - Pág. 4.

Contudo, consta da sentença que:

“É natural que nem todas as funções exercidas em um estabelecimento exijam formação profissional, circunstância que certamente foi considerada pelo legislador ao estabelecer o percentual mínimo de aprendizes a serem contratados por estabelecimento. Ademais, o número de funções que exigem formação profissional, já excluídas “as funções que demandem, para o seu exercício, habilitação profissional de nível técnico ou superior, ou, ainda, as funções que estejam caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança” (art. 10, § 1º do Decreto 5.598/05), geralmente será inferior ao número de funções que não demandem formação profissional porque o trabalho que dispensa formação profissional tende a prevalecer em número em relação ao trabalho dependente de formação profissional na maioria dos estabelecimentos, como bem demonstra a relação de funções apresentada pela ré.

Exatamente por isso é que na interpretação do art. 429 da CLT a base de cálculo para aplicação das cotas deve ser ampliada, não restringida como pretende a ré. Convém lembrar que o sistema de cotas tem como objetivo a inserção social de determinado grupo de pessoas que, ordinariamente, é excluído do âmbito social em que se pretende incluí-lo, o que exige a superação de estigmas e preconceitos.” (Id. Num. 1ca2a75 - Pág. 7-8)

Como visto, o Juízo de origem interpretou ampliativamente o art. 429 da CLT, o que não me parece ser a intenção do legislador.

Assim, como bem ponderou a Exma. Desembargadora Revisora, Neide Alves dos Santos, *“se apenas parte dos empregados exercem funções que demandem formação profissional, somente*

estes servirão de base de cálculo à contratação de aprendizes”.

Logo, **reformo a r. sentença** para determinar que somente os empregados que exerçam funções que demandem formação profissional (apuradas conforme Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego) sirvam de base de cálculo para a contratação de aprendizes.

No que concerne à alegação da ré de que existem limites para a contratação de menores aprendizes, a teor do art. 60 e seguintes, do Capítulo V, do Estatuto da Criança e do Adolescente, observo que a Lei da Aprendizagem destina-se a empregar jovens de 14 a 24 anos incompletos que estejam cursando o ensino fundamental ou o ensino médio, e não apenas a menores de idade. Ademais, A idade máxima prevista não se aplica a aprendizes com deficiência.

Neste sentido, o art. 11 do Decreto nº 5598/2005 determina que:

Art. 11. A contratação de aprendizes deverá atender, **prioritariamente, aos adolescentes entre quatorze e dezoito anos, exceto quando:**

I - as atividades práticas da aprendizagem ocorrerem no interior do estabelecimento, sujeitando os aprendizes à insalubridade ou à periculosidade, sem que se possa elidir o risco ou realizá-las integralmente em ambiente simulado;

II - a lei exigir, para o desempenho das atividades práticas, licença ou autorização vedada para pessoa com idade inferior a dezoito anos; e

III - a natureza das atividades práticas for incompatível com o desenvolvimento físico, psicológico e moral dos adolescentes aprendizes.

Parágrafo único. A aprendizagem para as atividades relacionadas nos incisos deste artigo deverá ser ministrada para jovens de dezoito a vinte e quatro anos.

Também não prospera o argumento de que somente os postos de trabalho relacionados às atividades internas da ré podem servir de base para o computo da cota de pessoas com deficiência, pois a empresa prestadora de serviços não pode exigir que os tomadores de serviços procedam eventuais alterações na infraestrutura dos postos de trabalho.

Como bem fundamentou o Juízo monocrático, cujo entendimento comungo,

“o contrato de trabalho com a pessoa com deficiência não tem natureza especial e não se submete a qualquer requisito específico. Em termos de pessoa, o trabalhador com deficiência não é um ser humano diferenciado dos demais. Tem suas peculiaridades, limitações e necessidades específicas, assim como tantas outras pessoas, não enquadradas no conceito de “deficiente”, também têm suas particularidades que merecem ser respeitadas, no âmbito laboral ou em qualquer outro.

Portanto, não é legítima a escusa de que “há pelos Tomadores oposição em relação à disponibilização de eventuais postos de trabalho para direcionamento aos prestadores de serviços enquadrados como PcD’s”. Em verdade, essa assertiva corrobora a conclusão de que existe a discriminação por parte da classe patronal para a contratação de pessoas com deficiência, o que confirma a necessidade de atuação firme do Poder Público para tornar eficaz o direito desses trabalhadores.” (Id. Num. 1ca2a75 - Pág. 9-10)

Questões de mercado e a oneração da folha de pagamento não podem respaldar o descumprimento de norma legal, que visa, justamente, coibir a estigmatização dos deficientes perpetrada pelas contratantes.

Sendo assim, realizando apenas a contratação do número de cotistas que entende corretos, a ré ainda está distante do cumprimento das cotas legalmente exigíveis.

Quanto ao pedido sucessivo de concessão de prazo “*ante as evidentes dificuldades que os empregadores veem encontrando para fins de cumprimento de cota*” (Num. 2484cdc - Pág. 21), observo que já em 2013 foram lavrados autos de infração pelo descumprimento das cotas e, até o momento, não contratou número suficiente de aprendizes e pessoas com deficiência.

Não pode esta Justiça Especializada pactuar com tamanho retardo no cumprimento de norma cogente.

Aliás, como dito pelo Juízo de origem, “*requerida atua no ramo de recrutamento e seleção de pessoal, o que sugere que não terá dificuldades para atender ao comando sentencial, notadamente porque não apresentou justificativa razoável para a postergação do prazo acima definido*” (Id. Num. 1ca2a75 - Pág. 11).

Pelo exposto, **reforma a r. sentença** para: **a)** determinar que os trabalhadores temporários sejam incluídos na base de cálculo para contratação de aprendizes e pessoas com deficiência; e **b)** determinar que somente os empregados que exerçam funções que demandem formação profissional (apuradas conforme Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego) sirvam de base de cálculo para a contratação de aprendizes.

Contratação de aprendizes não deve implicar a redução do quadro efetivo de pessoal

Insiste o Ministério Público do Trabalho no pedido de condenação da ré na obrigação de observar que a contratação de aprendizes não poderá implicar em redução de seu quadro pessoal.

Argumenta que o direito potestativo do empregador quanto à dispensa de seu empregado não pode ser absoluto. Destaca o papel do trabalho na construção de uma sociedade justa e desenvolvida. Alude ao art. 7º da CRFB/1988 e a interpretação que lhe foi dada na 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, e ainda, à Convenção 158 da OIT (Id. Num. 0f200e4 - Pág. 9-14).

Analiso.

Primeiramente, observo que o artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal, que prevê “*relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória*”, possui eficácia contida. A proteção prevista limita-se ao pagamento de indenização e para produzir efeitos depende de lei complementar regulamentadora. E de forma transitória o artigo 10, inciso I, do ADCT, disciplina a proteção, pois assegura o pagamento de indenização equivalente a 40% dos depósitos do FGTS. Observo que o STF entendeu que a Convenção nº 158 da OIT é inconstitucional no ponto que prevê a necessidade de motivação para a dispensa (ADIN n.º 1.480-DF), na medida em que afronta o artigo 7º, inciso I, da CF, que dispõe sobre a necessidade de lei complementar para disciplinar a matéria. Ainda, referida convenção sofreu denúncia do governo brasileiro através do Decreto nº 2.100/96, deixando de vigorar no território nacional.

Assim, esvaziada a eficácia da Convenção nº 158 da OIT, e observado o poder potestativo da empregadora, bem como o disposto no art. 429 da CLT, rejeito os pedidos do autor, nesse ponto.

Necessidade de observância da oscilação do número de funções que demandam formação profissional

O autor postula a reforma da sentença para que a base de cálculo das cotas de aprendizagem observe a oscilação do número de funções que demandam formação profissional (Id. Num. 0f200e4 - Pág. 14-16).

Com razão.

O art. 429 da CLT dispõe que:

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.

A leitura do artigo evidencia que a apuração da cota de aprendizes leva em consideração não apenas o número de trabalhadores existentes em cada estabelecimento, mas também o número desses trabalhadores que exercem funções que demandam formação profissional.

Havendo oscilação no número de empregado que exercem funções que demandem formação profissional, deve a empresa ré adequar o número de aprendizes contratados, satisfazendo o percentual mínimo disposto em lei.

Portanto, **reforma a r. sentença** para determinar que a ré observe a oscilação do número de funções que demandam formação profissional na base de cálculo da cota de aprendizes a serem

contratados.

Astreinte para o caso de descumprimento futuro da sentença

O Juízo de origem fixou a astreinte de R\$ 100,00/dia por empregado faltante para o integral cumprimento das cotas (de trabalhadores com deficiência e aprendizes), em relação ao que, recorre o autor. Alega que o valor deferido corresponde a apenas 1% do pleiteado (R\$ 10.000,00, por empregado) e que, dessa forma, não surtirá os efeitos desejados. Argumenta que o objetivo das *astreintes* não é o pagamento da multa, mas de obrigar a parte a cumprir a obrigação. Pede a reforma (Id. Num. 0f200e4 - Pág. 16-18).

Analiso.

A finalidade das *astreintes* é desestimular o descumprimento da obrigação, podendo referida multa ser fixada por livre arbítrio do Juiz, conforme a situação envolvida em cada caso.

Na hipótese dos autos, a ré, a qual já realizou algumas contratações ao longo do processo, deverá atingir a cota de 24 aprendizes e 22 pessoas com deficiência, sob pena de multa diária no valor de R\$ 100,00, o que resultaria em R\$ 3.000,00 por mês, por empregado faltante, valor este que entendo suficiente ao fim ao qual se destina, tendo em vista a incidência das demais sanções administrativas aplicadas pelos órgãos de fiscalização do trabalho.

Ademais, consta da sentença que, “*caso necessário, poderá haver a revisão do valor da multa e oportunamente será decidido quanto à destinação dos valores arrecadados*” (Id. Num. 1ca2a75 - Pág. 10).

Assim, **nada a reformar.**

Danos morais coletivos

O Ministério Público do Trabalho postula a reforma da sentença, que julgou improcedente o pedido de indenização por dano moral coletivo.

Alega, em síntese, que “*O substrato para a reparação aqui pleiteada é a lesão coletiva senso estrito, ou seja, representada pela coletividade de trabalhadores não contratados pela empresa ré, e a lesão difusa, representada pelo inegável prejuízo social*” (Id. Num. 0f200e4 - Pág. 21). Pede a reforma da sentença, para que a ré seja condenada ao pagamento de indenização por danos morais coletivos, no importe de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais) (Id. Num. 0f200e4 - Pág. 24).

Sem razão.

Certo que o artigo 1º, da Lei n. 7.347/1985, prevê, expressamente, a possibilidade de apuração de danos morais (que pode transcender a esfera individual e atingir o âmbito coletivo) em sede de ação civil pública.

Certo também que se tornam necessários mecanismos destinados à sua efetiva reparação, evitando, assim, a reiteração da conduta antijurídica, e, em última instância, garantindo a proteção moral da coletividade.

No caso em análise, ficou demonstrado que a ré deixou de atender as cotas destinadas a aprendizes e pessoas com deficiência.

Todavia, referida omissão não se mostra suficiente para a caracterização do dano moral coletivo, uma vez que a repercussão da lesão atinge os trabalhadores não contratados pela empresa ré, e não a coletividade sem si, nos termos em que preconiza o art. 170, da Constituição Federal de 1988.

Não se trata de minimizar a gravidade da conduta da ré, que vem postergando a contratação de aprendizes e pessoas com deficiência, mas sim de ponderar, tal qual realizado pelo Juízo monocrático, que tal conduta não se mostra suficiente a ensejar indignação da coletividade, atingindo o senso comum.

Nesse sentido, transcrevo as considerações apostas nos autos nº 03447-2009-071-09-00-5 (ac. nº 50.523/2012, publ. em 06/11/2012) em que atuei como Revisor:

“Em questões como a vertente, ainda que seja lugar comum, cabe ao Juiz realçar que a medida afirmativa de imposição de cotas contorna um problema que não nasce apenas na discriminação pelo privado, mas sobretudo na ineficiência do Estado em prover uma infraestrutura que contorne os problemas das pessoas com necessidades especiais e proporcione-lhes uma vida mais fácil.

As dificuldades que se tem em atingir a mão de obra de pessoas com deficiência é fato que se torna cada dia mais notório.

As dificuldades de instrução e viabilidade de acesso ao emprego de pessoas com deficiência retratam a própria ineficiência do Estado de prover Educação, Saúde (por meio de concessão de aparatos que tornem a vida de pessoas com deficiência mais fácil) e Estrutura (por meio de elementos que viabilizem o deslocamento fácil e seguro de pessoas com deficiência).

Afinal, é notório que muitos deixam de comparecer a uma entrevista de emprego por falta de aparatos médicos, instrução para locomoção autônoma ou de estrutura da cidade que lhe permita acessar a vida cotidiana. Assim, julgo difícil resumir a falta de empenho que foi indicada apenas na empresa reclamada como uma conduta discriminatória.

Reputo que condenar a empresa reclamada em indenização por danos morais coletivos por presumir na “falta de empenho” uma “conduta discriminatória” é resumir a questão à mera luta do Público x Privado, quando penso que a empresa privada, à toda evidência, é também vítima da falta de estrutura (Educação, Saúde, Infraestrutura) do Estado que lhe determina uma obrigação, mas não age na intermediação dos meios para cumprimento desta.”

Tem-se, portanto, que a ideia do dano moral coletivo transcende à comunidade que se tem por

afetada (no caso, os jovens e deficientes físicos), refletindo em indivíduos que não foram atingidos pela conduta reprovável do ofensor. Assim, nada obstante os prejuízos causados aos jovens e deficientes físicos, em razão do descumprimento das cotas de emprego, entendo não configurado o dano moral coletivo.

Mantenho.

RECURSO ORDINÁRIO DE E. O. R. H. LTDA.

Contratação de aprendizes e pessoas com deficiência

Os argumentos recursais da ré foram objeto de análise no tópico “*Exclusão de trabalhadores (temporários) do cálculo das cotas de pessoa com deficiência e aprendizagem*” do Recurso Ordinário do MPT, ao qual me reposto por brevidade.

CONCLUSÃO

PELO QUE, prossequindo o julgamento, em sessão ordinária realizada nesta data, sob a presidência da Excelentíssima Desembargadora Neide Alves dos Santos, presente o Excelentíssimo Procurador Luiz Renato Camargo Bigarelli, representante do Ministério Público do Trabalho, computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Edmilson Antonio de Lima (Relator), Neide Alves dos Santos e Paulo Ricardo Pozzolo,

ACORDAM os Desembargadores da Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DOS RECURSOS ORDINÁRIOS DAS PARTES**, assim como das respectivas contrarrazões. No mérito, por igual votação, **DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ORDINÁRIO DA RÉ** para, nos termos da fundamentação, determinar que somente os empregados que exerçam funções que demandem formação profissional (apuradas conforme Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego) sirvam de base de cálculo para a contratação de aprendizes. Por maioria de votos, parcialmente vencido o Exmo. Desembargador Edmilson Antonio de Lima, **DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR** para, nos termos da fundamentação, determinar que a ré observe a oscilação do número de funções que demandam formação profissional na base de cálculo da cota de aprendizes a serem contratados.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 9 de junho de 2015.

EDMILSON ANTONIO DE LIMA

Desembargador Relator



Acórdão da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relator Desembargador Cássio Colombo Filho, publicado no DJE em 07/04/2015.

EMENTA

ACESSO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. IMPOSSIBILIDADE. UTILIZAÇÃO DE SOLUÇÕES PRECÁRIAS QUE IMPLICAM DISCRIMINAÇÃO. NECESSIDADE DE ADEQUAÇÃO. No caso deve ser feita uma indagação apenas: o local da reclamada permite o acesso de pessoas com deficiência? Resposta: NÃO! Isto já seria suficiente para acabar com qualquer discussão. Analisando-se os demais fatos percebe-se que a autonomia das pessoas com deficiência e/ou com mobilidade reduzida é comprometida pela “solução” adotada pela ré para locomoção entre os dois prédios de sua sede, pois o usuário necessita de auxílio para condução do veículo e embarque/desembarque, inclusive para montagem/desmontagem e acomodação da cadeira de rodas, conforme retratado em fotografias nos autos. Por outro lado, a utilização de arranjos precários implica verdadeira discriminação de pessoas com deficiência. Recurso do Ministério Público do Trabalho ao qual se dá provimento para determinar reparação da situação e cessação de atitudes discriminatórias. **PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS NO PROCESSO DE ADMISSÃO. IMPOSSIBILIDADE. NECESSIDADE DE CESSAÇÃO.** A abertura de vaga acessível às pessoas com deficiência física, com exceção aos cadeirantes, demonstra prática discriminatória, pois a ré não comprovou a existência de razões suficientes para impedir que um cadeirante pudesse ser contratado para o cargo de técnico administrativo. Também ficou demonstrada a prática discriminatória no requerimento para abertura de vagas para o cargo de técnico de serviços compartilhados, excluindo candidatos cadeirantes em razão da falta de acessibilidade nas dependências da empresa. Flagrante a discriminação e exclusão em e-mail colacionado aos autos, que demonstra a triagem de currículos de acordo com o tipo de deficiência do candidato, excluindo os que são portadores de deficiência auditiva total e os cadeirantes. Documentos dos autos igualmente indicam a prática discriminatória da ré, ao elencar funções existentes na empresa que não poderiam ser desempenhadas por pessoas com deficiência sem justificativa técnica. Recurso do Ministério Público do Trabalho ao qual se dá provimento para determinar a cessação de atitudes discriminatórias. **DANOS MORAIS COLETIVOS. FIXAÇÃO.** considerando a gravidade e a extensão da ofensa, como ainda os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, principalmente em razão da extensão do dano sofrido pela

coletividade, arbitro a indenização em 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. Recurso provido no particular.

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da MM. **14ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA - PR**, em que é recorrente **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO** e recorrido **A.L.L. S.A.**

I. RELATÓRIO

Inconformado com a r. sentença de fls. 3925-3930, proferida pelo Juiz do Trabalho Felipe Rothenberger Coelho, complementada pela decisão resolutiva de embargos de fls. 3960-3962, que rejeitou os pedidos elencados na inicial, recorre o autor.

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, em razões de fls. 3967-4008 pugna pela reforma do julgado no que se refere a: a) negativa de prestação jurisdicional; b) negativa de cumprimento de lei; c) acessibilidade; d) discriminação; e e) danos morais coletivos.

O recolhimento do depósito recursal e das custas processuais não foi efetuado, conforme a previsão constante no art. 1º, IV e VI, do Decreto-lei nº 779/69.

Contrarrazões apresentadas pela ré A.L.L. S.A. às fls. 4011-4039.

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, na pessoa da Exma. Procuradora Regional do Trabalho ANDRÉA EHLKE, manifestou-se à fl. 4062, opinando pelo conhecimento do recurso e, no mérito, pelo seu provimento.

II. FUNDAMENTAÇÃO

1. ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade, CONHEÇO do recurso ordinário e das contrarrazões apresentadas.

2. MÉRITO

NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL

Pretende o MPT que seja declarada a nulidade da decisão de primeiro grau. Alega que o Juízo *a quo* “*quedou-se inerte na necessária prestação jurisdicional.*”. Diz que, ao afirmar na sentença que não pode proferir decisão em determinado sentido por lhe faltar conhecimento o bastante para tanto, o magistrado de primeiro grau negou-se a prestar o seu ofício constitucional. Ressalta que na

decisão de embargos de declaração o Juízo de origem também ficou inerte. Argumenta que no caso de ainda não estar convencido da procedência, ou não, da pretensão do autor, ou se considerar que a questão ainda não foi suficientemente debatida, o Juiz deve determinar a produção de novas provas, com fulcro no art. 130 do CPC. Afirma que ao negar a procedência do pedido sob a justificativa de não poder prever as consequências práticas do atendimento da pretensão, o Juízo *a quo* negou às partes a possibilidade de desfrutar de uma garantia constitucional, a inafastabilidade da Jurisdição. Aduz que a sentença é *citra petita*, por ter decidido menos do que se pediu inicialmente, em razão do que há nulidade pela negativa de prestação jurisdicional. Destaca que requereu, com base em levantamento realizado pelo CREA, a adequação de dezesseis itens de acessibilidade, mas a sentença limitou-se a dizer que, com base em plano de obras, a legislação estaria sendo cumprida.

Constou na sentença (fls. 3927-3929):

“OBRAS DE ENGENHARIA - ACESSIBILIDADE

O autor pede que a ré “a) proceda às necessárias obras de engenharia para permitir a acessibilidade a todos os setores da empresa, mormente instalando elevadores com dimensões adequadas para pessoas em cadeiras de rodas, possibilitando o acesso a todos à passarela, evitando-se que trafeguem em área proibida (por sobre a linha férrea); b) efetue obras de engenharia para adequar o estacionamento, circulações interna e externa, horizontal e vertical, portas, sanitários, mobiliário interno, bebedouros e telefones, tudo nos termos da norma ABNT NBR 9050:2004.”.

Em razão de a matéria exigir análise no estabelecimento da ré, foi realizada perícia com a apresentação do laudo às fls. 748/761, com tomada de depoimento do perito em audiência, às fls. 827/828.

A reclamada contesta o pedido do MPT e relata que todos os empregados com algum tipo de deficiência motora podem circular entre os prédios da empresa utilizando um carrinho que fica a disposição do empregado no momento em que necessita, não havendo perigo algum em atravessar a linha férrea, desde que dentro do veículo motorizado. Além disso, já efetuou várias obras nos prédios e adequou mobiliário, sinalização e equipamentos para atender as normas técnicas de acessibilidade.

Também a ré apresentou um “plano de melhorias e execução de obras de acessibilidade” às fls. 831/835 e 3865/3869 para demonstrar as obras concluídas, em andamento e por iniciar a execução. Pede, portanto, a improcedência do pedido.

Analiso.

A denúncia (fl. 33) que gerou a demanda referia-se à impossibilidade de acesso pela passarela por pessoa com algum tipo de deficiência motora, uma vez que para chegar até ela era necessário subir por uma escada, sem acesso por elevadores.

Por conta desta denúncia, o MPT fiscalizou e verificou que a empresa não estava cumprindo com todas as normas de acessibilidade para pessoas com algum tipo de deficiência.

Ato contínuo, em conjunto com a própria ré, apontou problemas e soluções para que a ré se adequasse à legislação vigente.

A ALL explicou que o cronograma de obras (fls. 831/835 e 3865/3869) estava sendo cumprido e que todas seriam completamente realizadas até dezembro/2014.

O laudo pericial foi elaborado e no quesito 6, fl. 751/752, o perito esclareceu que “a condição geral de acessibilidade, estabelecida pelo Decreto 5.296/04, está atendida.”

A falta do “elevador” para o acesso à passarela, por si só não é uma barreira para que o empregado circule entre os dois prédios, pois a empresa disponibilizou um veículo especial com um motorista para realizar a travessia que não dura mais do que 2 ou 3 minutos, conforme esclarecido pelo perito. Inclusive, conforme o empregado esclareceu ao perito, é mais rápido ir com o veículo do que pela passarela. Ou seja, uma pessoa que utiliza cadeiras de rodas chega mais rápido ao outro prédio do que uma que caminha pela passarela.

O perito também esclareceu que o motorista do veículo especial tem por prioridade transportar os empregados, deixando seus afazeres na portaria de entrada em segundo plano, para que ninguém necessite “esperar para atravessar” (resposta 8, fl. 752).

Assim, o acesso entre os dois prédios por qualquer um dos empregados, seja ou não deficiente, está garantido.

O fato de utilizar de meios, para promover o transporte de uma pessoa com deficiência por veículo automotor, é uma alternativa que se caracteriza como Acessibilidade Adequada e complementa o atendimento ao Decreto 5.296/04, conforme respostas 6 e 12 do perito (fl. 752, 753). Também não apresenta risco algum para o empregado, pois o empregado responsável por fazer o transporte deve obedecer às regras de segurança no local, assim como todas as demais pessoas (fl. 752, respostas 9, 10).

O fato de existir um único veículo também não é obstáculo para o transporte de pessoas com deficiência, pois como explicado pelo preposto, há um carro da companhia também disponível, que em caso do veículo próprio quebrar, poderia ser utilizado (fl. 828, resposta 04).

Da declaração do perito em audiência de que a empresa não atendia “plenamente” as condições de acessibilidade impostas pela legislação, analisada em conjunto com o seu laudo pericial e o plano de melhorias apresentado pela ré, extrai-se que muitos ajustes foram realizados para melhorar as condições de acessibilidade, como nivelamento do piso, sinalizações, remoção de tapetes (capachos), etc. Entretanto, estes pequenos obstáculos não “impediam” o trabalho da pessoa com deficiência, mas dificultavam sua mobilidade. Com as obras realizadas, tem-se que o acesso é possível a qualquer pessoa, seja com deficiência ou não.

Com relação à construção do elevador, por se tratar de um prédio já construído, depende de análises técnicas aprofundadas e de conhecimentos de engenharia civil que este magistrado não possui, não podendo judicialmente impor uma construção que poderá afetar estruturas prediais cujas conseqüências não pode prever. Ademais, garantido o acesso entre os dois prédios da reclamada, impõe-se o indeferimento do pedido de obrigação de construir o elevador e do pagamento da multa pelo descumprimento da obrigação de fazer.

Indefiro.

O autor também relacionou uma lista de obras de engenharia por serem realizadas na empresa, fls. 30/31, item “b”, que analisadas em conjunto com o plano de melhorias e o laudo pericial, foram quase que totalmente cumpridas.

Conforme já descrito anteriormente, as obras que ainda faltam realizar não impedem o acesso da pessoa

com deficiência, nem impedem a realização de suas atividades laborais, apenas torna o acesso fácil e sem a necessidade de auxílio de outro empregado para realizar a tarefa (ex. registrar o cartão-ponto), conforme previsto na legislação.

A ré demonstrou a disposição em adequar seu ambiente de trabalho de acordo com a legislação vigente e vem realizando as obras necessárias com um cronograma quase completamente concluído.

Quanto ao pedido do elevador com dimensões adequadas para uma cadeira de rodas, igualmente aos fundamentos acima transcritos, trata-se de prédio já construído, onde exige alteração na estrutura, o que não pode ser imposto por esse juízo, pois se exige conhecimentos técnicos de engenharia civil muito mais complexos do que apenas discutir-se acessibilidade.

Diante das obras executadas e do plano de obras apresentado pela reclamada, entendo que a ré está cumprindo com a legislação vigente sobre a cessibilidade para seus empregados, razão pela qual julgo improcedente o pedido de multa diária por descumprir a legislação apontada pelo autor.

Indefiro.”

Pois bem.

É imprescindível, para o reconhecimento da nulidade do julgado, a demonstração da recusa do julgador em se manifestar sobre questões relevantes à solução da controvérsia. Se provocado o julgador não se manifesta, caracterizada estará a negativa de prestação jurisdicional.

A sentença julgou improcedente o pedido do MPT de imposição à ré ALL de realização de obras para permitir a acessibilidade dos empregados com deficiência por concluir, com base no laudo pericial, que a condição geral de acessibilidade, estabelecida pelo Decreto 5.296/04, está atualmente atendida pela ré.

Concluiu o julgador de origem que a falta de elevador para o acesso à passarela não é uma barreira para que o empregado com deficiência física circule entre os prédios da ré, pois esta disponibilizou um veículo especial com motorista para realizar a travessia, o que garante o acesso entre os prédios por qualquer um dos empregados, seja ou não deficiente.

In casu, analisando a sentença recorrida (fls. 3925-3930) e a manifestação em embargos de declaração (fls. 3960-3962), não verifico negativa de prestação jurisdicional, porquanto o MM. Juízo *a quo* fundamentou suficientemente a sentença, atendendo ao dever estabelecido no art. 93, IX, da Constituição Federal.

Noto que o Juízo de Origem não verificou a ocorrência de quaisquer das proposições presentes no artigo 535 do CPC, o que tornou incabível o acolhimento dos embargos de declaração. Assim, não há que se falar em nulidade por negativa de prestação jurisdicional.

Não obstante isso, o regime de nulidades na Justiça do Trabalho depende da demonstração de inequívoco prejuízo para a parte que postula a nulidade, desde que esta não tenha gerado tal situação. É o que preconiza o art. 794, da CLT. (Nos processos sujeitos à apreciação da Justiça do Trabalho só haverá nulidade quando resultar dos atos inquinados manifesto prejuízo às partes litigantes.).

Neste passo, caso tenha ocorrido eventual omissão na sentença, esta pode ser suprida por este Colegiado, ante o efeito devolutivo em profundidade dos recursos, previsto no art. 515 e parágrafos, do CPC. Vale dizer que, tendo o autor recorrido, no mérito, quanto ao tópico trazido, é certo que a matéria foi devolvida ao Tribunal, já que todas as questões suscitadas em primeiro grau serão objeto de análise novamente em recurso.

Diante disso, **rejeito** a alegação de nulidade do julgado por negativa de prestação jurisdicional.

NEGATIVA DE CUMPRIMENTO DA LEI

Alega o MPT que a sentença recorrida negou às partes o devido cumprimento da lei. Aduz que as questões de acessibilidade e não discriminação às pessoas com deficiência foram alçadas ao *status* constitucional pelo Decreto 6.949/2009, que internalizou a Convenção de Nova York sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Argumenta que restou comprovado que houve discriminação com relação às pessoas com deficiência e que a acessibilidade às pessoas com deficiência e/ou com mobilidade reduzida é flagrantemente insuficiente nas dependências da ré ALL. Afirma que do descumprimento da lei também emergem os danos morais coletivos. Sustenta que o Juízo de origem negou vigência a uma norma jurídica com *status* constitucional, ao concluir no sentido oposto ao da prova dos autos, negando vigência ao sistema normativo vigente. Ressalta que a própria ré apresentou documentos que comprovam que rejeita a contratação de determinadas pessoas em virtude de suas deficiências. Diz que a exclusão do processo seletivo, sem nenhuma razão aparente, de pessoas que utilizem cadeira de rodas, deve ser considerada conduta discriminatória.

Constou na sentença (fls. 3926-3927):

“DISCRIMINAÇÃO NA CONTRATAÇÃO DE EMPREGADO COM DEFICIÊNCIA

O autor pede que a ré se abstenha de utilizar “(...) critérios discriminatórios referentes a sexo, idade e tipo de deficiência na oferta de emprego, sob pena de multa por ato praticado em descumprimento, no montante de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).”

A reclamada negou referida discriminação e explicou que a dificuldade na contratação de pessoas com algum tipo de deficiência está relacionada à dificuldade na contratação de mão de obra especializada, e não ao fato exclusivo de sua deficiência física ou mental.

O perito constatou em seu laudo (fl. 756) que há 69 empregados com algum tipo de deficiência: visual, física, auditiva ou mental.

Cabia ao MPT provar a prática discriminatória da empresa na “não” contratação de pessoas com

deficiência, o que deixou de fazer, pois o número de pessoas contratadas com algum tipo de deficiência, por si só, já aponta um procedimento contrário ao relatado pelo MPT.

A página impressa da internet (fl. 166) que aponta a vaga ser acessível às pessoas com deficiência física, exceto aos cadeirantes, não demonstra uma prática discriminatória, mas apenas uma limitação de um tipo de deficiência, que exigiria uma investigação mais aprofundada das razões pelas quais um cadeirante não poderia ser contratado.

Já o requerimento para abertura de vagas juntado às fls. 169 especifica que para o cargo de técnico de serviço compartilhado não havia acesso para cadeirantes. Não há como saber qual a data do carimbo, mas é possível deduzir tratar-se do ano de 2009.

Tanto num quanto no outro caso, cabia ao MPT provar que a prática da “não contratação” de cadeirantes era discriminatória e não uma necessidade do cargo, prova que deixou de produzir.

Também não vislumbro a “discriminação e exclusão” apontada no email juntado às fls. 168. O fato de “triar” os currículos que mais atendem às necessidades da empresa para preencher a vaga, não traduz discriminação, mas sim faz parte do processo de seleção para o preenchimento de qualquer vaga, em qualquer empresa, seja uma pessoa com ou sem deficiência.

Diante do exposto, não ficou provada a prática discriminatória na contratação de empregados. Ademais, conforme explicou o próprio perito em seu laudo, no momento da realização da perícia, se fez acompanhar por um empregado cadeirante que lhe respondeu e esclareceu todas as dúvidas sobre os acessos dentro do estabelecimento da empresa. O que demonstrou que, para as vagas já descritas não poderia ser cadeirante, mas existem outras vagas que poderiam ser preenchidas por ele.

Indefiro.”

Pois bem.

O julgador de origem concluiu que não restou comprovada a prática discriminatória da ré na contratação de empregados, em razão de possuir em seu quadro de empregados 69 pessoas com algum tipo de deficiência. O Juízo *a quo* expôs ainda seu convencimento de que os documentos juntados não demonstram prática discriminatória, mas apenas uma limitação de um tipo de deficiência, e que cabia ao MPT provar que a prática da “não contratação” de cadeirantes era discriminatória e não uma necessidade do cargo.

Sendo assim, a pretensão do MPT foi rejeitada em razão da conclusão do Juízo de origem de que não ficou comprovado o descumprimento da norma jurídica suscitada pelo MPT, de modo que não vislumbro na sentença recorrida a negativa de cumprimento da lei suscitada pelo autor.

As demais questões arguidas pelo recorrente são matérias relacionadas ao mérito da causa e serão analisadas a seguir, em item específico.

Nada a prover. **Rejeito.**

ACESSIBILIDADE

Insurge-se o MPT contra a sentença que rejeitou a pretensão de que fosse determinada à ré ALL a realização de obras que garantissem a acessibilidade dos empregados com deficiência. Alega que comprovou, mediante laudos lavrados por seus Peritos Engenheiros e por laudo elaborado pelo CREA-PR, a ausência de acessibilidade na empresa requerida. Ressalta que a perícia judicial realizada também constatou que as condições de acessibilidade da empresa não eram as ideais e que por ocasião da realização da perícia, a ré apresentou ao perito um cronograma de obras, demonstrando estar ciente que não ostentava a necessária acessibilidade a todos os seus departamentos. Diz que aludido cronograma de obras não passa de um conjunto de intenções da empresa e que não há como saber se foi cumprido ou ainda, caso sejam as obras nele previstas executadas, se a empresa estará acessível a todas as pessoas, inclusive aquelas com deficiência ou mobilidade reduzida, de acordo com a normativa de regência.

Argumenta que há obstáculos arquitetônicos a impedir, na empresa, o livre trânsito das pessoas com deficiência ou restrições de mobilidade, e que *“fornecer acesso extremamente dificultoso às pessoas equivale, na prática, a não existir plena acessibilidade na empresa”* (fl. 3981). Ressalta que o perito judicial declarou que por ocasião da realização da perícia, as dependências da empresa não atendiam plenamente aos requisitos de acessibilidade previstos na legislação. Afirma que as obras de acessibilidade devem garantir a mais plena autonomia a todas as pessoas e que a autonomia deve ser entendida como a possibilidade de a pessoa transitar sem depender do auxílio de terceiros. Invoca o conceito de “desenho universal”, aduzindo que devem ser realizadas adaptações razoáveis que garantam às pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida as mesmas condições de que desfrutam todas as pessoas, para que se chegue ao ideal da plena acessibilidade.

Sustenta que o “carrinho” utilizado pela ré reduz a autonomia dos portadores de deficiência e não se inclui na definição legal de “ajuda técnica” ou de produtos assistivos, que devem ser entendidos como instrumentos de uso pessoal que promovem o favorecimento da autonomia, utilizados para mitigar incapacidade, deficiência ou mobilidade reduzida, pois não foi concebido considerando as necessidades específicas dos portadores de deficiência. Ressalta a informação da preposta em depoimento de que sequer houve estudo de viabilidade da construção de elevador que possibilite às pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida adentrar nas dependências da empresa pela passarela utilizada pelos demais empregados. Argumenta que *“Se a empresa buscou construir nas suas dependências uma edificação para facilitar o trânsito de pessoas, para que elas não necessitem passar sobre os trilhos do trem, apenas acessível por escadas, sem lograr êxito em sequer realizar plano de estudo de viabilidade para outro meio de acesso que respeite o direito das pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida, houve descumprimento frontal à normativa aplicável ao caso em tela.”* (fl. 3987).

Argumenta que o ponto eletrônico não se encontra na altura adequada, dificultando a visualização, pela pessoa com deficiência, se o registro encontra-se efetuado, além de que a demora na chegada do “carrinho” para transportar o trabalhador até o prédio onde se encontra a máquina de ponto fará com que a jornada registrada do trabalhador com deficiência ou mobilidade reduzida esteja em descompasso com a realidade, causando-lhe prejuízos não experimentados pelas demais pessoas.

Pretende a reforma da decisão de primeiro grau para condenar a ré ALL a executar e comprovar nos autos a execução das obras que proporcionem a todas as pessoas a plena acessibilidade às dependências da empresa, sob pena de multa no importe de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por dia de inexecução.

Análise.

O princípio da igualdade é uma das principais justificativas para a defesa de políticas de ações afirmativas. Trata-se de fundamento para garantia e proteção da pessoa com deficiência principalmente em sua abrangência da igualdade material, correspondente ao ideal de justiça social e distributiva, bem como ao ideal de justiça para o reconhecimento de identidades.

Da mesma forma que o legislador não pode elaborar leis com base em distinções vedadas pela Constituição, o intérprete não pode se furtar ao dever de aplicar a lei atendendo à sua finalidade. O tratamento isonômico associa-se à finalidade da aplicação da lei e não às diferenciações efetivamente feitas.

Por isso o ordenamento jurídico adota uma diferenciação de tratamento para atingir o objetivo, qual seja, igualdade material. Assim, para a aplicação de normas diferenciadoras, deve-se observar a finalidade da norma e os critérios de proporcionalidade e razoabilidade.

Tendo isso em conta, na busca da efetividade da proteção e garantia das pessoas com deficiência, o Brasil é signatário da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, que possui status de Emenda Constitucional, pois foi aprovada pelo Congresso Nacional, por meio do Decreto Legislativo nº 186 de 2008, conforme o procedimento do § 3º do art. 5º da Constituição da República.

A Constituição da República Federativa do Brasil igualmente garante proteção e integração de pessoas com deficiência em diversos capítulos, sendo de especial relevância os artigos 7º, XXXI (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;) e 203, IV (Art. 203. A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por

objetivos: IV - a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;).

Com a finalidade de atingir o escopo das normas constitucionais que buscam a tutela das pessoas com deficiência, a Lei 10.098/2000 determina que:

“DA ACESSIBILIDADE NOS EDIFÍCIOS PÚBLICOS OU DE USO COLETIVO

Art. 11. A construção, ampliação ou reforma de edifícios públicos ou privados destinados ao uso coletivo deverão ser executadas de modo que sejam ou se tornem acessíveis às pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida.

Parágrafo único. Para os fins do disposto neste artigo, na construção, ampliação ou reforma de edifícios públicos ou privados destinados ao uso coletivo deverão ser observados, pelo menos, os seguintes requisitos de acessibilidade:

I - nas áreas externas ou internas da edificação, destinadas a garagem e a estacionamento de uso público, deverão ser reservadas vagas próximas dos acessos de circulação de pedestres, devidamente sinalizadas, para veículos que transportem pessoas portadoras de deficiência com dificuldade de locomoção permanente;

II - pelo menos um dos acessos ao interior da edificação deverá estar livre de barreiras arquitetônicas e de obstáculos que impeçam ou dificultem a acessibilidade de pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida;

III - pelo menos um dos itinerários que comuniquem horizontal e verticalmente todas as dependências e serviços do edifício, entre si e com o exterior, deverá cumprir os requisitos de acessibilidade de que trata esta Lei; e

IV - os edifícios deverão dispor, pelo menos, de um banheiro acessível, distribuindo-se seus equipamentos e acessórios de maneira que possam ser utilizados por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida.

Art. 12. Os locais de espetáculos, conferências, aulas e outros de natureza similar deverão dispor de espaços reservados para pessoas que utilizam cadeira de rodas, e de lugares específicos para pessoas com deficiência auditiva e visual, inclusive acompanhante, de acordo com a ABNT, de modo a facilitar-lhes as condições de acesso, circulação e comunicação.” (destaquei)

Realizou-se perícia técnica para verificação da acessibilidade nas dependências da ré (fls. 748-761). A convite do perito, um empregado da ré com deficiência (Sr. Ronaldo, Pessoa em cadeira de rodas), acompanhou e auxiliou os trabalhos periciais.

A análise do laudo pericial demonstra que o edifício da ré é constituído de dois prédios interligados por uma passarela para trânsito de pessoas, a fim de que estas não necessitem passar sobre os trilhos do trem.

O perito registrou que *“Para transitarem com maior segurança entre os prédios da Recepção e da SEDE, há a necessidade dos trabalhadores e demais pessoas utilizarem a passarela existente (vide fotos abaixo). A alternativa para as pessoas com deficiência e com a mobilidade reduzida é através da utilização do veículo automotor (vide quesito 7).”* (fl. 750). Esclareceu que a referida passarela liga os seguintes setores: 1) prédios da recepção: recepção, refeitório, UNIAL, ambulatório e salas de treinamento; 2) prédio da sede: controle, informática e demais setores administrativos (fl. 751). Disse que (fl. 751):

“A passarela de ligação entre as edificações não permite livre acesso ao PCR - Pessoa com cadeira de rodas, conforme observado no dia da perícia. Devido ao fato de não haver elevador no térreo e/ ou do 2º andar para o piso da passarela, as pessoas com mobilidade reduzida e pessoas com cadeira de rodas (constatado na simulação feita com o Sr. Ronaldo Giovanni Ezequiel dos Santos), observou-se a alternativa proporcionada pela empresa, na qual disponibiliza um veículo automotor para pessoas com tal dificuldade motora.”

Constatou o perito a existência de barreiras arquitetônicas (escadas) que impedem o acesso das pessoas com deficiência e com a mobilidade reduzida utilizarem a passarela que liga os dois edifícios da ré. Explicou que nos prédios há elevadores instalados e em funcionamento, com rampas de acordo com a norma, mas que não atendem o piso da passarela, de forma a evitar o acesso pelas escadas (fl. 758).

Expôs a solução adotada pela ré: a utilização pelas pessoas com deficiência e com a mobilidade reduzida de um veículo automotor, conduzido por outro empregado, para o trânsito entre os prédios. Mencionou que *“O uso de veículo automotor que transita entre os edifícios da reclamada, caracteriza-se como Acessibilidade Adequada, desde que sejam respeitadas as condições de segurança e autonomia;”* (fl. 753). A situação detalhada pelo perito está bem retratada nas fotografias de fl. 812, juntadas com o laudo pericial apresentado pelos assistentes técnicos do MPT.

O perito judicial também registrou que as vagas especiais de estacionamento não atendem o art. 25 do Decreto 5.296/2004 (2% do total para pessoas com deficiência) e o art. 41 da Lei 10.741/2003 (Estatuto do Idoso - 5% do total das vagas de estacionamento para idosos) (fl. 753).

Consignou ainda o perito a existência de um plano de ação e cronograma apresentado pela ré, através do qual seriam sanadas as seguintes irregularidades: instalação de informação sonora nos elevadores (junho/2014), adequação das portas aos parâmetros do item 6.9.2 da NBR 9050 (informação tátil no batente/ parede, puxador horizontal, revestimento na parte inferior resistente a impactos), adequação das instalações sanitárias aos parâmetros do item 7 da NBR 9050, adequação do mobiliário (bebedouros, telefones, mesas e superfícies para refeitório ou trabalho, assentos fixos, balcão) aos parâmetros do item 9 da NBR 9050 (fls. 754-755).

Com relação aos sanitários, o perito explicou que há um sanitário no pavimento superior dentro dos padrões normativos e que no sanitário do pavimento inferior havia obras em curso de realização (fl. 758).

Por fim, concluiu o perito judicial que *“É possível afirmar que através da visita técnica em todas as áreas da empresa RECLAMADA, somado à expectativa de 100% de realização do plano de ação e cronograma de atividades que estão em curso de implementação (cf cronograma apresentado pela empresa), EXISTIRÁ ACESSIBILIDADE PLENA na empresa.”* (fl. 755).

No laudo apresentado pelos assistentes técnicos do MPT (um Médico do Trabalho e um Engenheiro de Segurança do Trabalho) que acompanharam a perícia judicial, constou o seguinte relato (fl. 807-811):

“No edifício sede estão localizados setores da administração e de serviços da ALL. Apurou-se que todos que se direcionam aos escritórios do edifício sede, empregados e público externo, passam pela recepção. Ambos os setores estão em edificações independentes separadas pelos trilhos de manobra interna dos trens e interligadas de forma segura por uma passarela.

Os dois setores estão divididos verticalmente em dois pavimentos servidos por elevadores para o deslocamento vertical. No piso superior de ambos existem degraus para se alcançar a passarela de interligação constituindo-se em barreira arquitetônica à acessibilidade de pessoas com deficiência e/ou com mobilidade reduzida. Fica evidente que o acesso e mobilidade entre prédios por intermédio desta passarela só é possível para as pessoas que não apresentam limitações, excluindo desta maneira as pessoas com mobilidade reduzida e/ou com necessidades especiais.

Tentando atenuar o efeitos e as conseqüências da barreira à plena acessibilidade de pessoas com necessidades especiais, a ALL implantou um meio alternativo de transporte por intermédio de um veículo leve automotivo aberto que necessita da ajuda de um motorista para embarque/desembarque e condução entre os diversos prédios da empresa.”

No caso salta aos olhos a prática ilegal e discriminatória da empresa. Deve ser feita uma indagação apenas: o local da reclamada permite o acesso de pessoas com deficiência? Resposta: NÃO! Isto já seria suficiente para acabar com qualquer discussão, mas mesmo assim pretende-se discutir o entorno da situação, então vamos lá...

A Lei nº 10.098/2000, no seu art. 2º, define acessibilidade da seguinte forma: *“I - acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos transportes e dos sistemas e meios de comunicação, por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida;”*.

Sendo assim, a autonomia das pessoas com deficiência e/ou com mobilidade reduzida é comprometida pela “solução” adotada pela ré para locomoção entre os dois prédios, pois o usuário necessita de auxílio para condução do veículo e embarque/desembarque, inclusive para montagem/

desmontagem e acomodação da cadeira de rodas, conforme retratado nas fotografias de fl. 813.

Ademais, resta evidente a discriminação, diante do fato de que as pessoas com deficiência e/ou com mobilidade reduzida são impedidas de utilizar a mesma passarela que interliga os prédios da recepção e o edifício sede da empresa, utilizada por todas as demais pessoas, em razão da existência de degraus nas duas extremidades da passarela. Não há como se admitir que trabalhadores com dificuldades de locomoção fiquem totalmente dependentes de um veículo para se deslocarem de um setor para outro na empresa. Cabe ao empregador realizar as adaptações necessárias no local de trabalho, para que o deficiente não se sinta diferente, mas um cidadão igual a todos os demais, a partir do princípio geral da igualdade.

O laudo dos assistentes técnicos do MPT indicou ainda irregularidades no banheiro do pavimento superior do edifício sede, nos banheiros localizados no prédio UNIALL, na altura da borda superior do lavatório do refeitório (acima dos limites normativos), no acesso ao pavimento superior do prédio da UNIALL (exclusivamente por escadas), no aparelho de registro de ponto (encontra-se a uma altura de 1,43 m do piso, excedendo ao limite estabelecido por norma), no balcão de auto-serviços (passa-pratos) do refeitório (apresenta altura acima do limite estabelecido pela norma e a altura das bandejas está bem acima dos limites normativos, impedindo que seja alcançadas por pessoa em cadeiras de rodas), no balcão de atendimento da recepção (apresenta altura acima do limite normativo), na escada interna do edifício sede (ausência de sinalização podo tátil de alerta), no estacionamento especial (as vagas para pessoa com deficiência não estão corretamente sinalizadas verticalmente e o número de vagas especiais não contemplam o percentual estabelecido por lei) e no elevador (não há sinalização podo tátil de alerta na porta, a cabine não apresenta dimensões mínimas e não possui registro sonoro de chamada e posição no andar) (fls. 810-811).

Também apontou que o veículo destinado ao transporte de pessoas com necessidades especiais não oferece autonomia e expõe os usuários a risco de quedas e a acidentes sobre os trilhos no pátio de manobra das locomotivas (fl. 811).

Concluíram os assistentes técnicos do MPT que (fl. 811):

“Pelo que ficou evidenciado, após a realização da perícia na ALL, permite concluir que mesmos com adaptações promovidas pela empresa restam a necessidade de novas adequações, ajustes e correções, além de implementação de tecnologia assistiva nas instalações e serviços.

As instalações, sistemas e serviços da empresa ALL não se apresentam completamente acessíveis de forma a permitir aos seus trabalhadores/usuários a possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia.”

Nos termos do art. 436, do CPC, aplicável subsidiariamente ao processo do trabalho por força do art. 769, da CLT, *“O juiz não está adstrito ao laudo pericial, podendo formar a sua convicção com*

outros elementos ou fatos provados nos autos". Assim, o laudo pericial não é vinculante, mas apenas um subsídio apto a firmar o convencimento do magistrado, sendo certo que o julgamento da causa compete a este, desde que o faça de forma fundamentada. E, no caso em tela, o laudo apresentado pelos assistentes técnicos do MPT (fls. 807-811) apresentou informações (incluindo registros fotográficos - fls. 812-815) mais robustas e convincentes que as conclusões do perito judicial.

Deste modo, merece reparos a sentença que rejeitou a pretensão do MPT de imposição à ré ALL de realização de obras/ melhorias que garantam a acessibilidade plena das pessoas com deficiência e/ou com mobilidade reduzida em suas dependências.

Reformo para determinar à ré ALL a realização de obra/implantação de mecanismo que possibilite às pessoas com deficiência e/ou com mobilidade reduzida o acesso à passarela que interliga os prédios da recepção e da sede do edifício localizado na Rua Emilio Bertolini, 100, Curitiba/PR. **Determino** ainda que sejam realizadas obras/ melhorias para correção das irregularidades apontadas pelos assistentes técnicos do MPT às fls. 810-811, de modo a adequar as instalações da ré à norma ABNT NBR 9050/2004, a fim de proporcionar total acessibilidade às pessoas com deficiência e/ou com mobilidade às suas dependências. Considerando que se trata de imóvel público, cuja autorização para adaptações ou reformas pode demandar tempo maior, **fixo o prazo de 12 meses** para cumprimento das obrigações impostas nesta decisão, a contar de sua publicação, sob pena de **multa** no importe R\$ 1.0000 (um mil reais) por dia de inexecução, 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.

DISCRIMINAÇÃO

Alega o MPT que a ré ALL se utiliza de critérios discriminatórios na seleção de candidatos, em razão do tipo de deficiência. Diz que *"A empresa evidencia sua prática de restringir o acesso a determinados tipos de deficiência desde o processo seletivo, por avaliar candidatos com deficiência não por suas habilidades, mas pelas limitações que imagina possuírem e pela suposta incompatibilidade da deficiência com determinadas tarefas e equipamentos, ou com o layout da empresa."* (fl. 3995). Argumenta que a empresa deve oferecer as vagas para todos os setores, considerando a diversidade e as habilidade pessoais/técnica de cada ser humano e, não previamente estipulando, sem nenhum conhecimento técnico, a limitação por deficiência. Afirma que a ré oferece vagas de forma excludente, prejudicando eventuais candidatos ao emprego que possuam deficiência diversa da preferida pela empresa naquele momento. Aduz que a exclusão *a priori* de trabalhadores em razão do tipo de deficiência, sem nenhuma vinculação com a necessidade objetiva do serviço, é prática de exclusão infundada do mercado de trabalho e, por consequência, de exclusão social. Requer que *"a empresa requerida seja condenada a se abster de praticar novas condutas discriminatórias para com pessoas com deficiência, sob pena de imposição de astreintes"* (fl. 4000).

Analiso.

Data venia da posição adotada pelo d. Juízo de origem, entendo que o MPT logrou êxito em comprovar a prática discriminatória da empresa na “não” contratação de pessoas com deficiência ou com determinado tipo de deficiência.

A abertura de vaga acessível às pessoas com deficiência física, exceto aos cadeirantes (fls. 166-167), demonstra prática discriminatória, pois a ré não comprovou a existência de razões suficientes para impedir que um cadeirante pudesse ser contratado para o cargo de técnico administrativo, cujas funções consistem em “*Prestar apoio administrativo na preparação, análise e execução de atividades inerentes aos processos de gestão de recursos humanos, controladoria, finanças, suprimentos, qualidade, comercial e seguros, bem como obter, organizar e manter informações sobre sazonalidades e preços de fretes rodoviários.*” (fl. 166).

Também ficou demonstrada a prática discriminatória no requerimento para abertura de vagas para o cargo de técnico de serviços compartilhados, excluindo candidatos cadeirantes em razão da falta de acessibilidade nas dependências da empresa (fl. 169).

Mais uma vez restou flagrante a discriminação e exclusão no email juntado à fl. 168, que demonstra a triagem de currículos de acordo com o tipo de deficiência do candidato, excluindo os que são portadores de deficiência auditiva total e os cadeirantes.

Os documentos de fls. 495-530 igualmente indicam a prática discriminatória da ré, ao elencar funções existentes na empresa que não poderiam ser desempenhadas por pessoas com deficiência sem justificativa técnica.

Nos termos do art. 7º, XXXI, da CF (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;), a ninguém é dado o direito de estabelecer critérios diferenciados de admissão ao emprego de pessoas com deficiência.

Sendo assim, **determino** que a ré se abstenha de proceder a práticas discriminatórias na abertura de vagas por tipos de deficiência, sob pena de multa por ato praticado em descumprimento, no montante de R\$ 1.000,00 (um 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.

DANOS MORAIS COLETIVOS

Pretende o MPT a condenação da ré ao pagamento de indenização pelo dano moral coletivo. Diz que a ré “*causou danos não só às pessoas com deficiência que não puderam trabalhar na empresa em virtude da discriminação perpetrada, mas também a todas as pessoas com deficiência*”

e/ou mobilidade reduzida que necessitam transitar na empresa e que têm a acessibilidade negada, bem assim causou danos à toda a coletividade, por não garantir o respeito ao direito de todas as pessoas com deficiência.” (fl. 4001). Aduz que a ausência de acessibilidade e a discriminação são condutas gravíssimas, em violação a normas formal e materialmente constitucionais consagradas em compromissos internacionais firmados pela República Federativa do Brasil.

Constou na sentença (fl. 454):

“REPARAÇÃO DO DANO COLETIVO

Em face do exposto, não vislumbro DANO MORAL E MATERIAL COLETIVO, posto que a reclamada está cumprindo a legislação vigente sobre acessibilidade e não praticou nenhum ato discriminatório que pudesse gerar o direito à indenização reparadora.

Indefiro.”

Análise.

O dano moral coletivo é definido como a “Injusta lesão da esfera moral de uma dada comunidade, ou seja, é a violação antijurídica de um determinado círculo de valores coletivos. Quando se fala em dano moral coletivo, está-se fazendo menção de fato de que o patrimônio valorativo de uma certa comunidade (maior ou menor) idealmente considerado, foi agredido de maneira absolutamente injustificável do ponto de vista jurídico; quer isso dizer, em última instância, que se feriu a própria cultura, em seu aspecto imaterial.” (BITTAR FILHO, Carlos Alberto (1996) apud CAHALI, Yussef Said. Dano moral. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005. p. 388).

A aplicação deste decorre da moderna concepção de direitos supraindividuais e da supremacia do pensamento coletivo em detrimento do individual. Neste sentido, bem expõe RAIMUNDO SIMÃO DE MELO ao lecionar que:

“Com a evolução dos tempos e a intensificação dos fenômenos de massa, principalmente a partir da Revolução Industrial, o caráter meramente individual do direito cedeu lugar a outra concepção para se buscar a proteção de outros interesses, os quais, mesmo sem titularidade identificável de plano, afetam diretamente parte ou toda uma coletividade de pessoas. Não era mais possível aceitar que a sociedade se preocupasse apenas com os direitos individuais, porque, como assevera Ada Pellegrini Grinover, outros conflitos metaindividuais existem e por sua configuração coletiva e de massa são típicos das escolhas políticas e indicam a necessidade de se adotarem novas formas de participação.

Assim é que, entre os benefícios da efetividade do direito laboral, entre outros, temos: a implementação dos princípios constitucionais (arts. 1º e 170 da Constituição Federal) da valorização do trabalho e da dignidade da pessoa humana, menor custo social com relação ao desemprego, à assistência médica, diminuição da miséria. À sociedade que, finalmente, é quem paga os encargos decorrentes das mazelas sociais, interessa sobremaneira que o Direito do Trabalho seja cumprido.” (MELO, Raimundo Simão de. Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 26 e 35).

Para a caracterização do dano moral coletivo, é necessário que haja a extrapolação do limite da indignação do indivíduo, afetando o grupo e causando repulsa coletiva, hipótese verificada neste caso.

A conduta perpetrada pela empresa ré, de não cumprimento do dever legal de proporcionar total acessibilidade às pessoas com deficiência e/ou com mobilidade às suas dependências (art 11, Lei 10.098/2000), bem como a discriminação na oferta de vagas de emprego às pessoas com deficiência, revela-se ofensiva e intolerável, e afronta diretamente direitos e princípios constitucionais, tais como a garantia à dignidade da pessoa humana, ao valor social do trabalho, à igualdade, à não-discriminação e à busca do pleno emprego (artigos 1º, III, 3º, IV, 5º, *caput* e I, 7º, XXX e 170, VII e VIII, da CF).

Assim, a violação da ordem jurídica reiteradamente perpetrada pela ré é suficiente para caracterizar o dano moral coletivo e, por conseguinte, justificar a recomposição da coletividade mediante pagamento de indenização.

A medida é punitiva e pedagógica: funciona como forma de desestímulo à reiteração do ilícito e sanciona a empresa pela conduta antijurídica.

Noutro vértice, para a fixação do valor da indenização, tratando-se de dano moral coletivo, deve ser considerada a repercussão e a gravidade da ofensa, o dolo do ofensor e sua situação econômica, à luz do art. 944, “*caput*”, do Código Civil. Ainda, a indenização deve ser fixada de modo a compensar a ofensa e, principalmente, desestimular o empregador a persistir na prática abusiva, e ainda deve atentar para a atual conjuntura econômica do País, a capacidade econômica da empresa ré, e, ainda, evitar o enriquecimento sem causa.

A penalidade a ser imposta ao agente causador do dano não pode ser vil sob risco de incorrer em mera advertência e não se alcançar o aprendizado almejado.

Portanto, considerando a gravidade e a extensão da ofensa, como ainda os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, principalmente em razão da extensão do dano sofrido pela coletividade, arbitro a indenização em 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.

Correção monetária e juros de mora na forma da Súmula n.º 439 do TST (“Nas condenações por dano moral, a atualização monetária é devida a partir da data da decisão de arbitramento ou de alteração do valor. Os juros incidem desde o ajuizamento da ação, nos termos do art. 883 da CLT.”).

Tendo à vista a natureza indenizatória da parcela, não haverá dedução de contribuições previdenciárias ou fiscais.

Pelo exposto, **reformo** para determinar o 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.

III. CONCLUSÃO

Pelo que,

ACORDAM os Desembargadores da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DO MPT**, assim como das respectivas contrarrazões; No mérito, por igual votação, **DAR-LHE PROVIMENTO PARCIAL** para, nos termos da fundamentação: a) determinar à ré ALL a realização de obra/ implantação de mecanismo que possibilite às pessoas com deficiência e/ou com mobilidade reduzida o acesso à passarela que interliga os prédios da recepção e da sede do edifício localizado na Rua Emilio Bertolini, 100, Curitiba/PR. Determinar que sejam realizadas obras/ melhorias para correção das irregularidades apontadas pelos assistentes técnicos do MPT às fls. 810-811, de modo a adequar as instalações da ré à norma ABNT NBR 9050/2004, a fim de proporcionar total acessibilidade às pessoas com deficiência e/ou com mobilidade às suas dependências. Fixar o prazo de 12 (doze) meses para cumprimento das obrigações impostas nesta decisão, a contar de sua publicação, sob pena de multa no importe R\$ 1.0000 (um mil reais) por dia de inexecução, sendo o valor dessa pena pecuniária 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; b) determinar que a ré se abstenha de proceder a práticas discriminatórias na abertura de vagas por tipos de deficiência, sob pena de multa por ato praticado em descumprimento, no montante de R\$ 1.000,00 (um mil reais), reversível 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; e c) determinar o 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.

Custas acrescidas em R\$ 4.000,00 (quatro mil reais), calculadas sobre o valor de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais), acrescido provisoriamente à condenação.

Intimem-se.

Curitiba, 24 de março de 2015.

CASSIO COLOMBO FILHO

RELATOR



Acórdão da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relatora Desembargadora Thereza Cristina Gosdal, publicado no DJE em 10/02/2015.

EMPREGADO COM DEFICIÊNCIA. DISPENSA. ART. 93, § 1º, DA LEI Nº 8.213/1991.

O *caput* do art. 93 da Lei nº 8.213/1991 obriga as empresas com 100 ou mais empregados a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, habilitadas. De igual modo, o § 1º desse artigo estabelece que, tratando-se de contrato por prazo indeterminado, a dispensa imotivada do trabalhador reabilitado ou de pessoa com deficiência habilitada, contratado de acordo com esse dispositivo, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante. A norma impõe, portanto, uma condição objetiva e essencial, de interpretação restritiva. Sentença reformada.

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da **7ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA**, sendo recorrente **S.M.S.F** e recorrido **I.U. S.A.**.

I - RELATÓRIO

Inconformada com a sentença de fls. 311-313, proferida pelo Exmo. Juiz do Trabalho Celso Medeiros de Miranda Júnior, que rejeitou os pedidos, recorre a autora, postulando (fls. 315-321) a reforma da sentença quanto ao item: nulidade da demissão - dano moral.

Custas dispensadas.

Contrarrazões apresentadas pela parte ré às fls. 324-327.

Os autos não foram enviados ao Ministério Público do Trabalho ante a desnecessidade de seu pronunciamento.

II - FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, **CONHEÇO** do recurso ordinário

interposto, assim como das respectivas contrarrazões.

MÉRITO

Nulidade da demissão - dano moral

Sobre o tema em epígrafe, assim se decidiu no primeiro grau:

No caso em questão, em depoimento pessoal, a reclamante alegou que “chegou a ser falado de a depoente trabalhar em São Paulo, mas em Curitiba, em outro setor do banco, não se lembra”, ou seja, admitiu, ainda que de forma indireta, que o reclamado lhe propôs a reintegração e, quando perguntada por que não aceitou, afirmou que “a depoente estava com dificuldades, pois estava desenvolvendo um trabalho free-lancer com seu irmão, na área de representação comercial” (item 9).

Portanto, pode-se concluir que a reintegração não ocorreu pois não interessava à reclamante que, à época, estava desenvolvendo um outro trabalho com seu irmão.

Assim, rejeito o pedido de que seja declarada a nulidade da demissão praticada pela reclamada, já que foi da autora a iniciativa de não aceitar a reintegração.

Quanto ao dano moral, este é o dano extrapatrimonial pela ofensa aos direitos da personalidade (art. 5º, V e X, da CRFB).

Importante frisar que a verificação do dano moral há que ser aferido em cada caso concreto, eis que intimamente relacionado a questões subjetivas de seu agente passivo.

A obrigação de indenizar exige inquestionável comprovação de ato ou omissão pelo agente causador, nexos causal e danos daí advindos, cuja prova deve ser sobejamente demonstrada pela parte autora, aplicando-se a regra do art. 818 da Consolidação das Leis do Trabalho e art. 333, I, do Código de Processo Civil.

Diante das declarações da autora, no sentido de que não aceitou a reintegração em razão de desenvolver um trabalho particular com seu irmão, não reconheço qualquer ofensa aos seus direitos da personalidade, não havendo que se falar em condenação do réu ao pagamento de indenização por danos morais.

Rejeito.

A recorrente assegura que *“Merece reforma a r. sentença para que seja considerada nula a demissão arbitrária praticada pela empresa já que sequer foi reintegrada legalmente e também ao final condenar a reclamada a indenizar o dano causado a razão de três salários por ano trabalhado ou o que entender Vossas Excelências ser justo inclusive com valores superiores por questão de inteira justiça”*.

Para demonstrar a necessidade de modificar a sentença, a recorrente argumenta que “a r. sentença prolatada não tem qualquer fundamento e absurda já que a ação ora ajuizada é justamente de indenização por danos morais por que a reclamada se recusa a cumprir o mandado de reintegração e age com total descaso por não reintegrá-la”; que na sentença se fundamentou que a recorrente

“admitiu, ainda que de forma indireta, que o reclamado lhe propôs a reintegração”, porém, “não há qualquer sentido, pois não é possível admitir que uma empresa cumpra uma ordem judicial de forma indireta”; que “O ônus da prova de provar que a autora foi intimada para retornar oficialmente ao trabalho é da reclamada e deveria ter encaminhado a reclamante intimação via correio dizendo onde, quando e o local onde deveria trabalhar em Curitiba-PR e não consta qualquer solicitação desta nos autos”; “que a autora nunca se recusou a trabalhar em qualquer agência em Curitiba -PR e essa possibilidade jamais foi oferecida pela reclamada seja direta ou indiretamente nem mesmo verbal ou documentalmente tanto que não existe qualquer prova nos autos neste sentido” e que “Quanto ao trabalho de *free-lancer* com seu irmão era justamente para tentar manter a sobrevivência da autora e que por óbvio precisa fazer algo para sobreviver até que finalmente venha a ser reintegrada ao trabalho e inclusive se recusou trabalhar com registro para outras empresas justamente aguardando a sua reintegração”.

Em arremate, sustenta que “As provas dos autos demonstraram indubitavelmente que a autora quer e sempre quis retornar ao trabalho e que o procedimento adotado pela reclamada acarreta a indenização de danos morais”.

Com razão.

Praticamente dez anos depois, as partes retornam a esta casa, ainda discutindo as consequências do contrato de trabalho.

É a partir da decisão exarada nos autos TRT-PR-21306-2002-007-09-00-5 que se originou o tema discutido nestes. Lá foi decretada a nulidade da dispensa da recorrente e foi ordenada a reintegração e essa decisão foi confirmada por esta Turma mediante acórdão publicado em 18/2/2005.

A recorrente juntou, nestes autos, cópias de algumas peças - escassas - daqueles autos.

Contudo, da pouca informação produzida, se extrai que em 29/7/2011 o réu peticionou requerendo que a recorrente apresentasse endereço e telefone atualizados para tratar da reintegração (fl. 39). A recorrente apresentou os dados em 25/8/2011 (fl. 38).

Na sequência, em 12/9/2011, o réu comunicou “que procedeu à reintegração da exequente na folha de pagamento de agosto/2011 para evitar a aplicação de multa” (fl. 41 - protocolo nº 293793) e, na mesma petição, consta que:

A decisão prevê que a reclamante deverá ser reintegrada no emprego nas mesmas condições funcionais em que se encontrava no ato do desligamento.

Ocorre que o antigo departamento da autora está hoje em SP, havendo assim duas possibilidades para a exequente:

1. Em SP na antiga área, prestando serviços na função de assistente administrativo;
2. Lotação em Curitiba-PR, onde a mesma prestará serviços em função diversa daquela em que se encontrava à época da dispensa.

Na época do desligamento a mesma desempenhou atividades típicas de assistente (arquivo, expedição de correspondências, transcrição de atas de reuniões e montagem de pautas para reuniões da diretoria do Banco), pois estava lotada na Secretaria Geral, que atendia a toda diretoria e empresas do grupo Banestado.

[...]

Ante todo o exposto, requer-se que Vossa Excelência digne-se a determinar qual a localidade em que a reclamante deverá ser lotada para que assim a reintegração seja efetivada.

Na página deste Tribunal na *internet* (Consulta Processual), verifica-se que, por meio do Edital 74/2011, publicado em 10/10/2011, a recorrente foi intimada nos seguintes termos: “Antes de apreciar o requerimento de liberação de valores incontroversos, intime-se a exequente para manifestação, em dez dias, acerca do alegado pela executada na petição protocolada sob número 293793”.

As partes não colacionaram cópia da manifestação da recorrente em relação à intimação antes referida, porém, essa petição supratranscrita (fixe-se protocolo nº 293793).

Entretanto, verifica-se que a recorrente concordou com sua reintegração em Curitiba, consoante se infere da cópia da petição da recorrida (fl. 43) nos autos TRT-PR-21306-2002-007-09-00-5, protocolo nº 399149 - 12/12/2011:

[...] atendendo o requerimento da exequente, está providenciando a reintegração da reclamante em Curitiba. Devido procedimentos administrativos internos, requer dilação de 15 dias para informar onde deverá se apresentar. Ainda menciona que a reclamante não terá prejuízos, uma vez que está recebendo em conta.

Ainda requer a juntada dos contracheques a partir de agosto 2011 e informa os dados da conta que estão sendo efetuados os depósitos [...]

Portanto, em 12/12/2011, ou seja, quatro meses depois de ter solicitado endereço da recorrente para tratar da reintegração, a recorrida peticionou ainda solicitando mais prazo para tratar da reintegração da recorrente.

O prazo foi concedido, consoante despacho de 15/12/2011 (fl. 11).

Assim, ainda conforme se deduz do que consta do presente caderno processual, a recorrida emitiu o documento de fl. 32, datado em 18/1/2012, pelo qual *solicitou* “o comparecimento de V. Sa. a esta unidade, no dia 20 de janeiro de 2012, a contar do recebimento desta, a fim de tratar de assuntos relacionados ao seu contrato de trabalho”.

O assunto relacionado ao seu contrato de trabalho, todavia, está representado pelo documento de fl. 37, no qual consta: “Comunicamos a V. Sa. a nossa decisão de rescindir, na forma da legislação vigente, o seu contrato de trabalho, a partir desta data”.

Por outro lado, neste caderno processual, não foram ouvidas testemunhas, a prova oral consiste apenas nos depoimentos pessoais das partes, nos seguintes termos:

DEPOIMENTO DA RECLAMANTE: 1) - a depoente confirma que promoveu Reclamação Trabalhista anterior e que não foi reintegrada; 2) - a depoente deveria ter sido reintegrada porque na época o banco não conseguiu comprovar o preenchimento da cota de deficientes; 3) - a depoente foi contratada na cota; 4) - a depoente trabalhava na bandeira Banestado, e chegou a transferir-se à bandeira Itaú; 5) - trabalhava na SEGER, como assistente administrativo; 6) - até o desligamento o setor estava em atividade, resposta que deu quando perguntada se o setor ainda estava em atividade; 7) - a depoente foi entrevistada pelo banco para informar as atividades que desenvolveu no curso do contrato, o que a depoente considerou que era para ser reintegrada, o que se deu antes da sentença da ação anterior, mas já estava desligada; 8) - chegou a ser falado de a depoente trabalhar em São Paulo, mas em Curitiba, em outro setor do banco, não se lembra; 9) - a depoente estava com dificuldades, pois estava desenvolvendo um trabalho free-lancer com seu irmão, na área de representação comercial, resposta que deu quando perguntada por que não aceitou; 10) - não sabe se o banco contratou outra pessoa na cota de deficientes, com o desligamento da depoente. Nada mais.

DEPOIMENTO DO PREPOSTO: 1) - a reclamante foi contratada pelo reclamado na cota de deficientes na bandeira Banestado, e chegou a trabalhar na bandeira Itaú, após a sucessão; 2) - com a saída da reclamante o banco contratou outra pessoa da cota para o seu lugar; 3) - a reclamante foi reintegrada em agosto de 2011 e despedida em janeiro de 2012 porque não havia vagas na área em que trabalhava, que foi extinta; 4) - esta área existia em São Paulo, e na reintegração ficou lotada em São Paulo, enquanto o banco verificava um setor que pudesse colocá-la, e não localizando a desligou; 5) - a reclamante ficou aguardando em sua casa, enquanto o banco tentava localizar um lugar para trabalhar em Curitiba, recebendo salário; 6) - o banco não possui setor de RH e Jurídico em Curitiba; 7) - o banco não possui departamento administrativo em Curitiba, apenas agências e departamentos de negócios; 8) - foi perguntado à reclamante se aceitava trabalhar em outro segmento em Curitiba, a qual não manifestou-se, mesmo assim o banco passou a procurar alguma atividade para lhe oferecer e não localizando a desligou; 9) - a reclamante foi despedida porque o banco não localizou local para ela trabalhar, porque não havia vaga, e não por ela ser deficiente; 10) - o banco não tinha intenção de desligar a reclamante quando da sua reintegração em 2011. Nada mais.

Malgrado o respeitável entendimento esposado na sentença, que apenas com base em uma frase, pinçada do depoimento pessoal da autora, indeferiu os pedidos, outro deve ser o resultado da apreciação do conjunto probatório na sua totalidade.

Com efeito, o Juízo *a quo* entendeu que a recorrente “admitiu, ainda que de forma indireta, que o reclamado lhe propôs a reintegração”. Na verdade, não se trata de *admitir ainda que de forma indireta*; trata-se de opção ofertada pela recorrida nos autos TRT-PR-21306-2002-007-09-00-5, protocolo nº 293793 - 12/9/2011 (fl. 41), para a recorrente trabalhar em São Paulo ou Curitiba.

Dessa proposta a recorrente foi intimada pelo Juízo singular, conforme Edital 74/2011, publicado

em 10/10/2011.

Mais, de modo a demonstrar definitivamente que não se trata de *admitir, ainda que de forma indireta, que o reclamado lhe propôs a reintegração*, a opção que foi aceita pela recorrente nos autos TRT-PR-21306-2002-007-09-00-5, protocolo nº 399149 - 12/12/2011 (fl. 43), foi para trabalhar em Curitiba. Tanto é assim que a recorrida solicitou prazo, devido a “procedimentos administrativos internos”, “para informar onde deverá se apresentar” a recorrente, para trabalhar (fl. 43).

A recorrida não juntou o documento pelo qual *informou o local no qual a recorrente deveria se apresentar*. Em vez de “informar onde deverá se apresentar”, a recorrida emitiu o documento de fl. fl. 32, datado em 18/1/2012, pelo qual *solicitou* o comparecimento da recorrente “a fim de tratar de assuntos relacionados ao seu contrato de trabalho”. Os *assuntos relacionados com o contrato de trabalho* não eram atinentes ao local no qual a recorrente deveria ser reintegrada e, sim, a comunicação de dispensa de fl. 37.

Se o recorrido tivesse feito algum tipo de proposta, intimação, convocação, solicitação, etc., para a recorrente se apresentar em um determinado local da cidade de Curitiba, depois de vencida a prorrogação do prazo autorizada (fl. 11) pelo Juízo *a quo*, obviamente o preposto não teria declarado que “a reclamante ficou aguardando em sua casa, enquanto o banco tentava localizar um lugar para trabalhar em Curitiba, recebendo salário”; que “o banco passou a procurar alguma atividade para lhe oferecer e não localizando a desligou” e, por fim, que “a reclamante foi despedida porque **o banco não localizou local para ela trabalhar, porque não havia vaga**, e não por ela ser deficiente”.

Acrescente-se que no acórdão deste Colegiado antes referido, foi mantida a sentença pela qual se “condenou o Réu a reintegrá-la no emprego, nas mesmas condições funcionais em que se encontrava à época da dispensa”. Desse modo, evidentemente, sequer há como se falar em trabalho em São Paulo, muito menos quando reconhecida pela recorrida (fl. 42) “a condição de PCD (portadora de deficiência física denominada monoparesia de membro inferior)” da recorrente.

A sentença, então, deve ser reformada nesse aspecto. Em 29/7/2011 a recorrida pediu informações sobre o endereço da recorrente para tratar de reintegração; em 12/12/2011 requereu mais prazo para comunicar o local da reintegração; em 18/1/2012 entrou em contato com a recorrente solicitando seu comparecimento para tratar do contrato de trabalho e, por fim, em 23/1/2012, praticamente seis meses depois, dispensou a recorrente.

Além disso, observa-se que, mais uma vez, a recorrida não respeitou o que dispõe o § 1º do art. 93 da Lei nº 8.213/1991. A recorrida pretendeu justificar o cumprimento do estabelecido no art. 93 da Lei nº 8.213/1991 em tela, mediante a apresentação dos documentos de fls. 108 e 117, que teriam sido emitidos pela DRT/SP. O documento de fl. 108 está datado em novembro de 2012. Se a dispensa ocorreu quase um ano antes, em janeiro, obviamente que o documento não tem

pertinência. O outro documento citado (fl. 117), sequer está datado.

A recorrida também apresentou o documento de fls. 120-123, denominado “Requisição de vaga Itaú Unibanco”. O próprio nome já demonstra que sequer se refere a uma efetiva contratação, sendo, portanto, imprestável para o fim colimado.

O preposto admitiu que “**com a saída** da reclamante o banco contratou outra pessoa da cota para o seu lugar”. O citado § 1º do art. 93 da Lei nº 8.213/1991, não admite réplica ao estabelecer que “A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante”.

A norma impõe uma condição objetiva e essencial - de interpretação restritiva -, qual seja a prévia contratação do substituto. A lei não permite a dispensa imotivada, em contrato por prazo indeterminado, do empregado reabilitado ou de deficiente habilitado, contratado em decorrência da obrigação imposta pelo *caput* do art. 93 da Lei nº 8.213/1991, enquanto não for realizada a contratação daquele que ocupará a vaga a ser deixada pelo demitido. Caso essa dispensa ocorra, como no caso concreto, sem cumprir essa condição, é nula.

Conforme asseverado pela Exma. Ministra Dora Maria da Costa em acórdão de sua lavra (Processo: AIRR - 882-66.2011.5.15.0055 Data de Julgamento: 23/04/2014, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 25/04/2014) “O artigo 93, § 1º, da Lei nº 8.213/91 é bastante elucidativo ao prescrever que a dispensa de trabalhador deficiente habilitado de forma imotivada só pode ocorrer após a contratação de um substituto em condições semelhantes, o que, frise-se, não ocorreu na espécie”.

Em apoio do entendimento aqui vertido, transcrevo as seguintes ementas do c. TST:

[...] REINTEGRAÇÃO DE EMPREGADO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA FÍSICA. O Regional manteve a sentença pela qual a segunda reclamada foi condenada a reintegrar o autor no emprego ao fundamento de que a empresa não cumpriu a obrigação contida no artigo 93, § 1º, da Lei nº 8.213/91, de só dispensar empregado portador de deficiência física **mediante prévia contratação** de outro portador de deficiência física. De acordo com *caput* do artigo 93 da Lei nº 8.213/91, -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: (-).- Já, no § 1º do artigo 93 da Lei nº 8.213/91, está previsto que -a dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa dias) e a imotivada, no contrato a prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante-. Verifica-se, portanto, que a norma em questão não assegura estabilidade no emprego ao trabalhador portador de deficiência física, todavia, por meio do § 1º, impõe limites ao direito potestativo do empregador de despedir ao estabelecer a obrigação de prévia contratação de substituto em condições em questão não assegura estabilidade no emprego ao trabalhador portador de deficiência física, todavia, por meio do § 1º, impõe limites ao direito potestativo

do empregador de despedir ao estabelecer a obrigação de prévia contratação de substituto em condições semelhantes, mesmo que a reclamada tenha mantido, em seu quadro funcional, o percentual mínimo de empregados reabilitados ou portadores de deficiência, nos termos previstos no caput do artigo 93 da Lei nº 8.213/91. Recurso de revista não conhecido neste tema. (TST- RR - 38600-63.2005.5.17.0181, 2ª Turma, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT de 29/04/2011). (grifos acrescidos)

[...] REINTEGRAÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA FÍSICA. NECESSIDADE DE OBSERVÂNCIA DO DISPOSTO NO ART. 93, § 1º, DA LEI Nº 8.213/91. Esta Corte tem entendimento consolidado de que o art. 93, § 1º, da Lei 8.213/91 estabelece uma garantia indireta de emprego, porque limita o poder potestativo do empregador em efetivar a dispensa de empregado reabilitado ou de deficiente físico à **prévia contratação de substituto** em condição semelhante. Assim, descumprida essa exigência legal, impõe-se a reintegração no emprego, até a efetiva contratação de substituto em condição semelhante. [...]. (ARR - 505-81.2011.5.03.0006 , Relator Ministro: João Batista Brito Pereira, Data de Julgamento: 16/10/2013, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/11/2013) (grifos acrescidos).

No mesmo sentido, a seguinte ementa deste Tribunal:

EMPREGADO COM DEFICIÊNCIA. ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/1991. DISPENSA CONDICIONADA À CONTRATAÇÃO DE SUBSTITUTO. LIMITAÇÃO AO PODER POTESTATIVO. A clareza com que redigido o artigo 93 da Lei 8.213/1991 não deixa qualquer margem à dúvida de que a dispensa de empregado com deficiência deve, obrigatoriamente, ser precedida de contratação de substituto, inferência que se extrai do termo “só poderá”. Embora tal circunstância não represente vedação à rescisão imotivada, nem, tampouco, espécie de estabilidade no emprego, constitui-se verdadeira condição legal, e, portanto limitadora da validade e da eficácia da rescisão contratual unilateral pretendida pelo empregador, que tem, nesse artigo, evidente redução do poder potestativo que lhe é, em princípio, inerente. O ônus da prova, por se tratar de fato extintivo de direito, ao réu pertence, dele não tendo se desvencilhado, já que, na hipótese, não comprovou a contratação prévia de “substituto de condição semelhante”. Nula, portanto, a dispensa, correta a sentença que determinou a reintegração. Recurso do réu ao qual se nega provimento, nesse ponto. (TRT-PR-08852-2012-673-09-00-7-ACO-12548-2014 - 6A. TURMA - Relator: Sueli Gil El Rafihi - Publicado no DEJT em 25-04-2014) (grifos acrescidos).

Como já foi explicitado por este Colegiado no acórdão supracitado, no qual se confirmou sentença anterior que determinara a reintegração da recorrente: “A dispensa do deficiente físico sem o implemento de condição específica, conforme bem observou a sentença, torna inócua a reserva de mercado aos portadores de deficiência”.

Destarte, a sentença merece reforma quanto à dispensa.

Por outra análise, conforme foi até aqui explicitado, no presente caderno processual firmou-se o descaso com que foi tratado o assunto pelo recorrido e a evidente desconsideração com a honra e dignidade da recorrente. São quase seis meses de adiamentos, de desencontros, de protelações para, ao final, desembocar em uma nova demissão em desrespeito à lei.

Nos autos há demonstração concreta e robusta de como se impingiu à recorrente um longo tempo de espera, de esperança, certamente de idealização de projetos para, na sequência, de

forma abrupta, dissimulada - e por isso inesperada -, depois de ter peticionado requerendo prazo para indicar o local de trabalho da recorrente, *solicitar* o comparecimento desta “a fim de tratar de assuntos relacionados ao seu contrato de trabalho”, entregando-lhe uma comunicação de demissão.

É a falta de respeito com o ser humano é a ofensa ao íntimo do indivíduo. É criar expectativas em vão. É a quebra de esperanças fundadas. É o menosprezo com a pessoa. É a ausência de boa-fé na execução do contrato de trabalho (Código Civil, art. 422: “Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé”).

Patenteada nos autos, sem dúvida, a ofensa moral praticada pela recorrida.

Dito de outro modo, nos autos está presente o dano, porquanto o dano experimentado pela recorrente é nítido, patente, irrefragável, sem descurar que o dano “se caracteriza pela simples violação de um direito geral de personalidade, sendo a dor, a tristeza ou o desconforto emocional da vítima sentimentos presumidos de tal lesão (presunção *hominis*) e, por isso, prescindíveis e comprovação em juízo” (DALLEGRAVE NETO, José Affonso. “Responsabilidade civil no direito do trabalho”. 5 ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 162). Também está presente a culpa da recorrida por não ter agido com franqueza, com consideração e respeito em relação à recorrida e, principalmente, de acordo com a lei. Por fim, dispensando comentários, há nexo de causalidade entre o comportamento da recorrida e o dano sofrido pela recorrente.

De acordo com o conjunto fático-probatório delineado na presente decisão, incide a regra dos incisos V e X do artigo 5º da Constituição Federal, “é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem” e são “invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação” e artigos 186 (“Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”) e 927 (“Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”), ambos do Código Civil.

Devida, de tal sorte, a reforma da decisão singular para condenar a ré ao pagamento de indenização por dano moral.

No tocante ao valor da indenização, cabe ressaltar que o dano moral é imensurável por critérios puramente matemáticos, pois não há como provar a intensidade de um sentimento que é próprio de cada pessoa, razão pela qual se considera para sua quantificação a gravidade do dano causado, a condição social do autor, a situação econômica das rés, o grau de culpa desta, e a dupla finalidade da indenização: de confortar a vítima pelo infortúnio sofrido e de desestimular o réu a praticar ilícitos da mesma natureza. Dessa maneira, o valor da indenização não pode constituir sanção irrisória ao causador do dano, nem implicar enriquecimento sem causa para a vítima.

Esses, contudo, são apenas parâmetros que devem nortear o arbitramento do valor da indenização. Na verdade, “Na fixação do montante da indenização por danos morais, levam-se em consideração os critérios da proporcionalidade, da razoabilidade, da justiça e da equidade, não havendo norma legal que estabeleça a forma de cálculo a ser utilizada para resolver a controvérsia. Assim, o montante da indenização varia de acordo com o caso examinado e a sensibilidade do julgador, ocorrendo de maneira necessariamente subjetiva” (Processo: RR - 27600-70.2006.5.15.0057 Data de Julgamento: 22/06/2011, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/07/2011).

Por conseguinte, a quantificação é tarefa que representa dificuldades extremas, exigindo, em todos os casos, a necessidade de olhar atentamente a razoabilidade e a proporcionalidade. De qualquer modo, mesmo adotando todas as cautelas e observando todas as variáveis possíveis, o normal é que o valor fixado acabe por descontentar aquele que é obrigado a satisfazer o pagamento, defendendo que o valor deve ser diminuído e àquele a quem se destina a indenização, argumentando que o valor da indenização deve ser alterado por exíguo.

No caso vertente, ademais, também deve ser considerado que a recorrente se trata de pessoa que apresenta deficiência física, contratada de acordo com o que estabelece o art. 93 da Lei nº 8.213/1991 e que o réu, com capital social bilionário, é reincidente na violação ao dispositivo citado.

Nesse contexto, o valor da indenização pelo dano moral deve ser fixado em R\$ 10.000,00, valor que cumpre a contento com os critérios da razoabilidade e proporcionalidade antes mencionados, não caracteriza enriquecimento indevido da autora e não se configura em importância irrelevante.

Livremente apreciada a prova, atendendo aos fatos e circunstâncias constantes do presente caderno processual, ainda que não alegados pelas partes, na exposição até aqui desenvolvida, foram indicados os motivos que formam o convencimento desta instância julgadora.

Assim sendo, nos limites do pedido, REFORMO para declarar a nulidade da dispensa da autora e condenar o réu a pagar à autora o valor de R\$ 10.000,00 a título de indenização por dano moral. Juros e correção monetária na forma da Súmula 439 do c. TST. Ante o caráter indenizatório da condenação, são indevidos os descontos fiscais e previdenciários.

III - CONCLUSÃO

Pelo que,

ACORDAM os Desembargadores da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DA AUTORA**, assim como das respectivas contrarrazões. No mérito, por igual votação, **DAR-LHE PROVIMENTO** para, nos termos

da fundamentação, declarar a nulidade da dispensa da autora e condenar o réu a pagar à autora o valor de R\$ 10.000,00 a título de indenização por dano moral. Juros e correção monetária na forma da Súmula 439 do c. TST. Ante o caráter indenizatório da condenação, são indevidos os descontos fiscais e previdenciários.

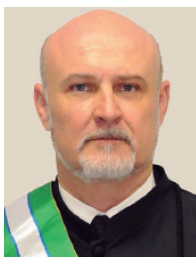
Custas alteradas, pelo réu, no valor de R\$ 200,00, calculados sobre o valor provisoriamente arbitrado à condenação de R\$ 10.000,00.

Intimem-se.

Curitiba, 28 de janeiro de 2015.

THEREZA CRISTINA GOSDAL

RELATORA



Acórdão da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relator Desembargador Aramis De Souza Silveira, publicado no DJE em 22/05/2015.

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO (1009)**, provenientes da **MM. 01ª VARA DO TRABALHO DE ARAUCÁRIA**.

Inconformada com a r. sentença proferida pelo Exmo. Juiz do Trabalho **MARLOS AUGUSTO MELEK**, que rejeitou os pedidos, recorre a parte autora, tempestivamente.

O Ministério Público do Trabalho, por meio do **RECURSO ORDINÁRIO** de Id. a7a3f06, postula a reforma da r. sentença quanto aos seguintes pedidos: a) descumprimento do art. 93 da Lei nº 8.213/1991; e b) dano moral coletivo.

O recolhimento do depósito recursal e das custas processuais não foi efetuado, conforme a previsão constante no art. 1º, IV e VI, do Decreto-lei nº 779/69.

Isento de custas nos moldes do art. 790-A, II, da CLT.

Contrarrazões apresentadas pela ré (Id. 85f62f7).

Sendo o Ministério Público do Trabalho o autor da presente ação civil pública, os autos não foram remetidos à Procuradoria.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos de admissibilidade, **CONHEÇO** do recurso ordinário interposto.

MÉRITO

Recurso da parte autora

Descumprimento do art. 93 da Lei nº 8.213/1991

Da r. sentença consta o seguinte:

“Postula o Ministério Público do Trabalho a observância pela parte reclamada do disposto no art. 93 da Lei 8.213/91 e Decreto nº 3.298/99.

A ré em defesa indica que vem envidando esforços visando observar a lei e viabilizar a inserção dos trabalhadores portadores de deficiência em seus quadros funcionais.

Afirma que não adota política discriminatória e que as provas por ela produzidas revelam que a mesma atende sua função social.

Assevera encontrar dificuldade em obter candidatos portadores de necessidades especiais e mantê-los nas vagas de trabalho.

Aduz ausência de capacitação adequada de pessoas portadoras de deficiência e precariedade do sistema de ensino.

A reclamada reconhece em contestação que possuía, à época, cerca de 520 funcionários.

Os empregadores que mantêm mais de 500 trabalhadores em seu quadro de empregados têm a obrigação legal de contratar beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência na proporção prevista no art. 93 da Lei 8.213/91:

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 diante5%.

Incontroverso nos autos que a reclamada não vem cumprindo sua obrigação legal de contratação de beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, nos termos do transcrito artigo.

No entanto, a questão não é tão simples quanto pode parecer, nem tão matemática.

A contratação de beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência não depende exclusivamente da vontade da ré, uma vez que existem fatores externos alheios à sua vontade, consistente na existência de mão-de-obra disponível para contratação, nos termos do art. 93 da Lei 8.213/91.

Saliento que o MPT não arrolou, nem ao menos indicou, quantos e onde estariam eventuais

candidatos em potencial a ocupar as vagas da cota prevista pela lei para o caso da ré, nem alegou que a demandada se recusa a contratar portadores de necessidades especiais e/ou reabilitados para atingimento da cota legal.

Por outro lado, a parte ré comprova a divulgação da disponibilização de vagas específicas para pessoas portadoras de necessidades especiais ou reabilitadas em diversas funções, tais como: auxiliar administrativo, recepcionista, guardião, servente e auxiliar de serviços gerais (ID 619769/619786).

Trouxe aos autos vários encaminhamentos, demonstrando que os candidatos às vagas de emprego não atenderam às suas exigências (ID 619786).

Também comprova que havia funcionários portadores de necessidades especiais em seu quadro de trabalhadores (ID 619799).

Destaco ainda a proposta de acordo (ID 06960f6), o qual a reclamada se comprometia a, no prazo de 60 dias, contratar duas pessoas portadoras de necessidades especiais, para trabalharem na área administrativa.

Esses documentos revelam a dificuldade de efetiva observância da exigência legal de contratação de quota de beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência nos termos do art. 93 da Lei 8.213/91, assim como o empenho da parte ré em cumprir a exigência legal.

Nessa cadência, observo que o descumprimento da disposição contida no art. 93 da Lei 8.213/91 não provém da vontade deliberada da parte ré, mas sim da ausência de mão-de-obra em quantidade suficiente para atender à cota legal calculada em face de seu quadro de empregados, tanto que não demonstrada em momento algum pela parte autora a efetiva existência de mão-de-obra disponível nos municípios de atuação da reclamada.

Destaco que a finalidade social da norma já foi alcançada, na medida em que a inclusão social foi viabilizada pela efetiva disponibilização - com comunicação aos órgãos pertinentes - das vagas aos eventuais interessados.

Ademais, se de um lado não se pode obrigar a pessoa portadora de necessidades especiais ou reabilitada a aceitar a vaga oferecida, de outro não se pode obrigar o empresário, individual ou coletivo, a realizar algo impossível, contratando quem não está disponível ou interessado.

O que não se pode confundir é a recusa no cumprimento da legislação quando há deficientes e/ou reabilitados disponíveis no mercado de trabalho, com a situação de a lei prever um número de contratações e não ser atingida a cota por não apresentação de candidatos às vagas.

Nesta última hipótese não há descumprimento da lei pela empresa.

Somente se a ré tivesse se recusado a realizar as contratações caberia a iniciativa do Ministério

Público do Trabalho.

Embora o nosso ordenamento jurídico estabeleça que a empresa tenha função social, não firma a obrigação das empresas em geral de realizarem atividades filantrópicas ou de prestarem assistência social.

Dessa forma, não decorrendo o descumprimento da exigência legal de inércia ou intenção deliberada do empregador, mas sim de fator externo e alheio à sua vontade, rejeito o pedido de obrigação de fazer”.

O MPT pugna pela reforma, com base nos seguintes argumentos: a) *“da análise dos autos, não é possível observar o grande afinco mencionado pelo magistrado a quo na conduta da Emparlimp Limpeza Ltda. na busca do preenchimento da cota do art. 93 da Lei n.º 8.213/1991”*; b) todos os quatro trabalhadores com deficiência que laboraram em favor da ré já foram desligados de seus postos de trabalho, por vontade do empregador; c) *“quanto à divulgação de vagas específicas para pessoas com deficiência, a empresa recorrida provou somente o encaminhamento de ofícios à Agência do Trabalhador de Araucária (ID 619786 e 619769). Não buscou nem mesmo a divulgação das vagas na imprensa especializada ou sites de busca de emprego”* e os poucos candidatos interessados nas vagas divulgadas foram rejeitados pela empresa, por supostamente não terem atendido às exigências do empregador; d) *“a inclusão e a promoção de direitos das pessoas com deficiência são de responsabilidade conjunta do Estado e da sociedade”*; e) *“cabe à empresa, em função de sua obrigação legal, buscar esses profissionais no mercado, preenchendo o percentual fixado em lei apenas com trabalhadores que se enquadrem no conceito legal de pessoa com deficiência, e, dada a sua responsabilidade social, criar condições para capacitação e inserção no seu empreendimento de tais trabalhadores”*; e f) *“mostra-se evidente a necessidade de reforma da sentença recorrida quanto ao reconhecimento do descumprimento da cota legal do art. 93 da Lei n.º 8.213/1991 pela empresa recorrida e à sua condenação às obrigações descritas nos tópicos 6 e 7 da peça inaugural, sob pena de multa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) pelo descumprimento”*.

Analisa-se.

Data vênia dos fundamentos lançados em sentença, o conjunto probatório não permite concluir que a empresa ré observou a cota de deficientes prevista legalmente.

O art. 93 da Lei 8.213, visando à inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho, dispõe sobre os percentuais mínimos de empregados contratados nesta condição a serem observados pelas empresas. São os termos da norma em questão:

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%;
I - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante.	5%.

§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados”.

Compulsando os documentos juntados pela demandada, observa-se que não agiu de forma diligente no que diz respeito ao cumprimento da cota acima mencionada.

Além de não contar com sequer um empregado com deficiência, apenas divulgou as vagas que reservou para o preenchimento por deficientes por meio de um único canal de comunicação, qual seja, a Agência do Trabalhador de Araucária. A agravar o quadro de ilegalidade, em que pese o interesse de candidatos nas vagas anunciadas, todos foram sumariamente rejeitados ao argumento de que não atendiam às exigências do empregador (Id. 619786). Senão vejamos:

Primeiramente, cumpre assinalar que apenas em quatro oportunidades no ano de 2012 (28/03, 09/05, 14/06 e 01/08) e uma no ano de 2013 (13/06) a empresa anunciou as mencionadas vagas, situação que demonstra a falta de interesse em cumprir com o desiderato de inclusão da pessoa com deficiência na sociedade e no mercado de trabalho.

Ademais, a divulgação ocorreu apenas em Araucária, sendo certo que muitos trabalhadores das demais cidades da região metropolitana e de Curitiba são potenciais interessados nas vagas.

Ainda assim, ou seja, mesmo com a escassa divulgação dos postos de trabalho, trabalhadores demonstraram interesse em preenchê-los, contudo, sem êxito.

A justificativa da empresa foi de que não atendiam às exigências do empregador. Todavia, sequer descreveu ou justificou quais seriam tais exigências não verificadas pelos potenciais empregados, do que se infere que acabou por generalizar e estigmatizar os trabalhadores com deficiência, como se, pelo simples fato da deficiência, não teriam capacidade laborativa para uma ou outra função.

Não se olvida que o Estado deve contribuir para a inserção dos deficientes no mercado de trabalho, conferindo-lhes capacitação, por exemplo. Contudo, tal obrigação também é destinada ao empregador, que deve colocar em atividade a função social da empresa, inclusive a partir de qualificação do trabalhador para as vagas que disponibiliza no mercado, sob pena de tornar inócua a letra da lei.

A denominada eficácia horizontal dos direitos fundamentais, ou seja, nas relações entre particulares, demanda que o empresário potencialize a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º, II e IV, da CF/88), bem como os ideais de construir uma sociedade livre, justa e solidária, de erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais e promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, I, III e IV).

Não se olvide que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, e tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados, dentro outros, os princípios da função social da propriedade e redução das desigualdades regionais e sociais (art. 170, caput e incisos III e VII).

Nessa toada, apenas caso ficasse demonstrada a total impossibilidade de cumprimento da cota, após envidados esforços consistentes pela empresa, seria possível aceitar a não observância do art. 93 da Lei 8.213/91 e dos princípios fundamentais acima elencados.

Repita-se que a habilitação de PCDs não vem prevista no art. 93 da Lei 8.213/91 como um serviço privativo do INSS, cumprindo à empresa buscar profissionais em outras instituições (SINEs, APAEs etc) ou ela própria promover os cursos necessários à capacitação.

A propósito, o art. 92 da Lei 8.213/91 é cristalino ao estabelecer que as pessoas encaminhadas pelo INSS, após a conclusão do processo de habilitação ou reabilitação social e profissional, poderão exercer outras atividades para além daquelas em que foi capacitado junto à instituição pública, cabendo, por óbvio, ao empresário capacitar essa pessoa de acordo com suas necessidades.

Além disso, considerando que está a contratar pessoa com deficiência, impõe-se que a empresa abrande as exigências de contratação, pois, se o desiderato da lei é a inserção de PCDs no mercado de trabalho, não são razoáveis exigências rígidas para funções que não demandem conhecimentos técnicos ou para as quais basta breve treinamento (como é o caso de recepcionistas, auxiliar administrativo, servente e auxiliar de serviços gerais, ocupações essas ofertadas pela ré).

Com efeito, lembre-se que a cota tem por base de cálculo o total de empregados da empresa, já que a lei não traz qualquer exceção.

A corroborar o que foi aqui exposto, transcrevo os seguintes precedentes do TST, publicados recentemente:

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. MANDADO DE SEGURANÇA. BASE DE CÁLCULO DA COTA DE EMPREGADOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS. O art. 93 da Lei nº 8.213/91 não estabeleceu nenhuma ressalva ou exceção acerca das funções compatíveis existentes na empresa para compor o percentual dos cargos destinados à contratação de pessoas com deficiência. Ademais, a conclusão do Regional converge com a dicção do art. 5º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, pois a interpretação da norma deve ser feita de modo a conferir-lhe alcance mais amplo, efetivo e justo. Estão ílesos, portanto, os arts. 203, IV e V, e 208, III, e § 2º, da CF; 93 da Lei 8.213/91, 143, 144, 145, I, e 147 do CTB. Arestos inservíveis ao confronto, a teor da alínea -a- do art. 896 da CLT e da Súmula 337, I, -a-, do TST. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (AIRR - 1111-20.2013.5.03.0013 , Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 12/11/2014, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/11/2014)

I - AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. O recorrente demonstrou possível violação do art. 93 da Lei 8.213/91. Agravo provido. II - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. PREENCHIMENTO DAS VAGAS PARA DEFICIENTES FÍSICOS HABILITADOS E/OU REABILITADOS DO INSS. NÃO CUMPRIMENTO DA COTA LEGAL DO ART. 93 DA LEI 8.213/91. Demonstrada possível violação do art. 93 da Lei 8.213/91, impõe-se o provimento do agravo de instrumento para processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. III - RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. PREENCHIMENTO DAS VAGAS PARA DEFICIENTES FÍSICOS HABILITADOS E/OU REABILITADOS DO INSS. NÃO CUMPRIMENTO DA COTA LEGAL DO ART. 93 DA LEI 8.213/91. 1.1. Nos termos do art. 93 da Lei 8.213/91, as empresas que possuem mais de cem empregados têm obrigatoriedade de reservar de 2% a 5% dos seus cargos para os beneficiários reabilitados pelo INSS ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, de acordo com a quantidade de empregados que tem no seu quadro. Diante disso, é ônus da empresa compor a referida exigência legal. 1.2. No caso concreto, é inconteste que a reclamada não anteedeu ao preceito do art. 93 da Lei 8.213/91, ao não preencher o percentual mínimo de reserva legal, não obstante tenha diligenciado, sem sucesso, na busca por candidatos para preenchimento das vagas para deficientes físicos habilitados e/ou reabilitados do INSS. 1.3. Assim, cumpre à ré a obrigação de ocupar vagas suficientes para o cumprimento da obrigação instituída no art. 93 da Lei nº 8.213/91, não servindo de justificativa a falta de candidatos portadores de deficiência para preenchimento das vagas. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 658200-89.2009.5.09.0670 , Redatora Ministra: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 18/12/2013, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/03/2014)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. AÇÃO ANULATÓRIA. AUTO DE INFRAÇÃO. MULTA ADMINISTRATIVA. COTAS DESTINADAS A PESSOAS PORTADORAS DE NECESSIDADES ESPECIAIS. DESCUMPRIMENTO DO ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91. O Regional declarou a validade do auto de infração e, assim, manteve a multa imposta à recorrente, em razão do descumprimento do disposto no art. 93 da Lei nº 8.213/91, consignando que, apesar de todos os prazos concedidos para a regularização da cota de 5% de empregados portadores de deficiência e/ou reabilitados, a autora não alcançou o percentual imposto por lei. O acórdão recorrido destaca que a determinação de observância da cota de deficientes e/ou reabilitados é endereçada a toda empresa com mais de 100 empregados, não havendo nenhuma exceção. Nesse contexto, não prospera a irresignação da recorrente, pois o art. 93 da Lei nº 8.213/91 não estabeleceu nenhuma ressalva ou exceção acerca das funções compatíveis existentes na empresa para compor o percentual dos cargos destinados à contratação de pessoas com deficiência, sendo certo, ainda, que a imposição de contratação de percentual de pessoas com deficiências habilitadas ou reabilitadas decorre de uma combinação de esforços, visando inibir a discriminação e satisfazer plenamente o princípio maior do respeito à dignidade

humana. Assim, não se vislumbra a indigitada ofensa aos dispositivos constitucionais e legais invocados no presente recurso. Arestos inespecíficos. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (AIRR - 191700-28.2008.5.02.0059, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 08/05/2013, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/05/2013)”

Outrossim, oportuno consignar, ao contrário do que foi esposado em sentença, que não se está a obrigar a empresa a realizar atividade filantrópica e prestar assistência social. Ao contrário, apenas pagará salário ao deficiente porque ele dará sua contrapartida, qual seja, sua força de trabalho, possibilitando a mais-valia do empregador.

Em conclusão, depreende-se que a empresa ré realizou apenas procedimento *pro forma*, tentando convencer que objetivou cumprir a ação afirmativa, não tendo substancialmente buscado o preenchimento da cota. Assim, não comprovou a dificuldade de efetiva observância do art. 93 da Lei 8.213/91, motivos pelos quais deve ser condenada a cumprir a cota, bem como a dispensar imotivadamente pessoa integrante da cota apenas após contratação de substituto em condições semelhantes, caso aquela dispensa leve à não observância do percentual mínimo de empregados com deficiência (art. 93, §1º, da Lei 8.213/91).

Nesse particular, tem-se que a exigência de contratação prévia de pessoa com deficiência para a despedida imotivada do empregado deficiente se mostra como medida que visa ao preenchimento dos percentuais mínimos estabelecidos nos incisos do art. 93. É dizer, só há sentido em se obstar a despedida do portador de deficiência quando a empregadora não cumpre a exigência de ter em seu quadro de empregados o número mínimo de pessoas portadoras de deficiência.

O intuito da lei não foi criar nova modalidade de garantia de emprego à pessoa do empregado deficiente isoladamente contemplado, mas fornecer ferramenta para garantia e proteção de todo um conjunto de pessoas.

Diante de todo o exposto, dou parcial provimento ao recurso do autor para condenar a empresa ré a:

a) Contratar e manter em seu quadro de trabalhadores pessoas com deficiência ou reabilitadas pela Previdência Social em número que preencha a cota prevista no art. 93 da Lei 8.213/91, no prazo de 90 (trinta) dias, sob pena de multa diária de R\$ 1.000,00 (mil reais), reversível ao Fundo da Infância e Adolescência de Araucária (FIA) ou outra entidade cadastrada perante a Comissão de Responsabilidade Social da Procuradoria Regional do Trabalho da 9ª Região; e

b) Observar o disposto no art. 93, §1º da Lei n.º 8.213/1991 e no art. 36, §1º do Decreto n.º 3.298/1999, que estabelecem que a dispensa de empregado integrante da cota legal, quando se tratar de contrato por prazo determinado superior a 90 (noventa) dias, e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, somente poderão ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes, caso aquela dispensa leve à não observância do percentual mínimo de empregados com deficiência, sob pena de multa de R\$ 1.000,00 (mil reais) por empregado dispensado sem a observância dessa providência, reversível ao Fundo da Infância e Adolescência de Araucária (FIA) ou outra entidade cadastrada perante a

Comissão de Responsabilidade Social da Procuradoria Regional do Trabalho da 9ª Região.

Dano moral coletivo

O MM. Juízo de origem indeferiu o pedido de condenação da ré ao pagamento de indenização por dano moral coletivo ao fundamento de que *“restou demonstrado que não houve participação da ré na falta de preenchimento das vagas destinadas aos beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas na proporção prevista no art. 93 da Lei 8.213/91”*, pelo que não teria sido caracterizada conduta ilícita da empresa, bem como estaria ausente repercussão social relevante.

O *Parquet* pugna pela condenação da ré ao pagamento de indenização por danos moral coletivo no importe de R\$ 500.000,00, argumentando que *“a empresa recorrente possui, sim, responsabilidade pelo não cumprimento da cota do art. 93 da Lei n.º 8.213/1991, e sua conduta é, além de repugnante, lesiva à coletividade de pessoas com deficiência que tem negada a oportunidade de ingresso e permanência no mercado de trabalho”*. Acrescenta que *“o não cumprimento da cota do art. 93 da Lei n.º 8.213/1991 deixa de fomentar o acesso de pessoas com deficiência e reabilitadas pela Previdência Social ao mercado de trabalho, o que configura tal atitude que como socialmente repugnante”*, além de ser *“incontroverso que tal prática é irreversível: pode deixar de se repetir após a condenação, porém, aquelas pessoas com deficiência ou reabilitadas pela Previdência Social que não tiveram a oportunidade de ingressar no mercado de trabalho e, com isso, combater o preconceito contra sua condição, ainda muito arraigado em nossa sociedade, através do cumprimento da cota legal pela empresa Emparlimp Limpeza Ltda. não poderão se beneficiar de maneira retroativa”*. Adiciona, ainda que a conduta da ré *“atinge a toda a coletividade de pessoas com deficiência ou reabilitadas pela Previdência Social que poderiam potencialmente ser contemplados pela cota do art. 93 da Lei n.º 8.213/1991”* e que *“a reiterada inobservância à legislação consiste, por si só, um prejuízo à coletividade, diante do desrespeito manifestado a normas precípuas do Estado Democrático de Direito”*.

Pois bem.

Saliente-se, de antemão, que a condenação ao pagamento de indenização decorrente de dano moral coletivo encontra respaldo nos artigos 1º e 3º da Lei 7.347/85.

Tais preceitos legais dispõem o seguinte:

Art. 1º Regem-se pelas disposições desta Lei, sem prejuízo da ação popular, as ações de responsabilidade por danos morais e patrimoniais causados (...).

Art. 3º A ação civil poderá ter por objeto a condenação em dinheiro ou o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer.

O art. 6º, VI e VII, da Lei 8.078/90 também dá suporte à condenação.

Conforme leciona Raimundo Simão de Melo, *“o primeiro fundamento para a recepção do dano moral coletivo finca-se na existência de uma moral objetiva peculiar às pessoas coletivamente consideradas, passível de lesão e, o segundo, está assentado na crescente coletivização dos direitos como consequência da sociedade de massas, que é característica da sociedade contemporânea”* (Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho, 3ª ed., p. 105).

O mesmo doutrinador preleciona que *“o dano moral coletivo é a injusta lesão a interesses metaindividuais socialmente relevantes para a coletividade”* (Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho, 3ª ed., p. 110).

Pode-se, então, entender por dano moral coletivo o resultante de violação de direitos de certa coletividade ou a ofensa a valores próprios dessa mesma coletividade, como ocorre, por exemplo, com o sentimento de dignidade e solidariedade que vincula os respectivos membros e a repulsa a atos de discriminação dentro do próprio grupo.

Necessário, para sua configuração, que o patrimônio valorativo de uma comunidade determinada de trabalhadores, idealmente considerada, seja agredido de modo absolutamente injustificável do ponto de vista jurídico.

O caráter das violações realizadas, em determinados casos, é suficiente para atingir a projeção coletiva da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF/88), consubstanciada em interesses e direitos coletivos extrapatrimoniais.

In casu, constata-se que as irregularidades cometidas pela ré dão conta da existência de dano moral coletivo a ser reparado, uma vez que consubstanciam lesão genérica e objetiva à coletividade.

Conforme devidamente consignado no tópico anterior, restou comprovada a conduta ilícita da empresa ré, ao descumprir, de forma injustificada, a cota mínima de trabalhadores com deficiência, prevista no art. 93 da Lei 8.213/91, inviabilizando que muitas pessoas com deficiência alcançassem inserção social e no mercado de trabalho, bem como o ideal de igualdade material, previsto constitucionalmente, lesando a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, prejudicando não apenas aqueles que no passado tiveram furtada a possibilidade de trabalhar dentro da cota legal, bem como os futuros candidatos deficientes, demonstrando a natureza coletiva da lesão perpetrada.

Consistem em agressões de conteúdo significativo, geradoras de sentimento de repulsa daquela coletividade de potenciais empregados que viram inviabilizada a ação afirmativa de em pauta, assegurada em lei, na Constituição Federal e em Convenção Internacional (Convenção Internacional

sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, em especial o art. 27, 1, “h”).

Frise-se que o dano moral coletivo é observado *in re ipsa*, ou seja, faz-se perceptível e se verifica em decorrência da conduta ilícita da ré, que violou interesses de natureza transindividual, não havendo que se falar em prova do prejuízo para a configuração do dano moral coletivo. A certeza do dano emerge objetiva e diretamente do evento causador (*ipso facto*).

Reitere-se que a ré agiu ilicitamente, devendo responder pela reparação do dano moral coletivo (art. 186, 187 e 927 do CC). Nesse sentido, também resta claro o nexo causal entre a conduta ilícita e o dano à coletividade.

Pertinente, portanto, a reparação do dano moral coletivo, independentemente do ressarcimento de danos morais individuais a serem eventualmente perseguidos por cada titular de direito violado.

A propósito, a indenização por danos morais coletivos decorre do impacto que as violações a normas indisponíveis e imperativas causam à esfera moral de toda a sociedade.

Não se olvide que a condenação ao dano moral coletivo deve atender às finalidades reparatória, sancionatória, preventiva e pedagógica.

Assim, a fixação da condenação, sob o norte da equidade e justiça, deve se pautar no princípio da proporcionalidade.

Consideradas a natureza, gravidade e repercussão da lesão (empresa com mais de 400 empregados), porte econômico da ré (capital social de R\$ 360.000,00 - Id. 619712), a duração do dano, bem como o grau de culpa e o grau de reprovabilidade social, reputo razoável e adequada para reparar o dano, sancionar a ré e prevenir danos futuros, a quantia de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).

Ante o exposto, reformo, para condenar a ré ao pagamento de indenização por dano moral coletivo no importe de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), a serem destinados ao Fundo da Infância e Adolescência de Araucária (FIA) ou outra entidade cadastrada perante a Comissão de Responsabilidade Social da Procuradoria Regional do Trabalho da 9ª Região, conforme previsão do art. 1º, inc. IV, da Lei n.º 7.347/1985, observando-se o que dispõe a Súmula 439 do C. TST.

ACÓRDÃO

Pelo que, em sessão ordinária realizada nesta data, sob a presidência regimental da Exma. Desembargadora Eneida Cornel, presente o excelentíssimo Procurador Luiz Renato Camargo Bigarelli, representante do Ministério Público do Trabalho, computados os votos dos excelentíssimos Desembargadores Aramis de Souza Silveira, Thereza Cristina Gosdal e Eneida Cornel,

ACORDAM os Desembargadores da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DA PARTE AUTORA** e, no mérito, por igual votação, **DAR-LHE PROVIMENTO PARCIAL** para, nos termos da fundamentação: a) condenar a ré a contratar e manter em seu quadro de trabalhadores pessoas com deficiência ou reabilitadas pela Previdência Social em número que preencha a cota prevista no art. 93 da Lei 8.213/91, no prazo de 90 (trinta) dias, sob pena de multa diária de R\$ 1.000,00 (mil reais), reversível ao Fundo da Infância e Adolescência de Araucária (FIA) ou outra entidade cadastrada perante a Comissão de Responsabilidade Social da Procuradoria Regional do Trabalho da 9ª Região; b) condenar a ré a observar o disposto no art. 93, §1º da Lei n.º 8.213/1991 e no art. 36, §1º do Decreto n.º 3.298/1999, que estabelecem que a dispensa de empregado integrante da cota legal, quando se tratar de contrato por prazo determinado superior a 90 (noventa) dias, e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, somente poderão ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes, caso aquela dispensa leve à não observância do percentual mínimo de empregados com deficiência, sob pena de multa de R\$ 1.000,00 (mil reais) por empregado dispensado sem a observância dessa providência, reversível ao Fundo da Infância e Adolescência de Araucária (FIA) ou outra entidade cadastrada perante a Comissão de Responsabilidade Social da Procuradoria Regional do Trabalho da 9ª Região; e c) condenar a ré ao pagamento de indenização por dano moral coletivo no importe de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), a serem destinados ao Fundo da Infância e Adolescência de Araucária (FIA) ou outra entidade cadastrada perante a Comissão de Responsabilidade Social da Procuradoria Regional do Trabalho da 9ª Região, conforme previsão do art. 1º, inc. IV, da Lei n.º 7.347/1985, observando-se o que dispõe a Súmula 439 do C. TST.

Custas invertidas, pela ré, em R\$ 1.000,00, calculadas sobre o importe de R\$ 50.000,00, valor provisoriamente arbitrado à condenação.

Intimem-se.

Curitiba, 06 de maio de 2015.

ARAMIS DE SOUZA SILVEIRA

Relator



Acórdão da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relatora Desembargadora Neide Alves Dos Santos, publicado no DJE em 07/02/2014.

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO** provenientes da **03ª VARA DO TRABALHO DE PONTA GROSSA**, sendo recorrente **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9.ª REGIÃO**, e recorrida, **M.I.C.F LTDA**.

RELATÓRIO

Inconformado com a r. sentença, proferida pela **MM. Juíza Silvana Souza Netto Mandalozzo**, que indeferiu os pedidos formulados em exordial, recorre o autor, **Ministério Público do Trabalho**, buscando a reforma no tocante à cota para pessoas com deficiência e dano moral coletivo (fls. 224/267).

Custas e depósito recursal isentos, na forma da lei.

Contrarrazões pela reclamada, à fl. 281.

A d. Procuradoria Regional do Trabalho não opinou, em virtude do disposto no artigo 20, da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos de admissibilidade, **CONHEÇO** do recurso ordinário e das contrarrazões, bem como, dos documentos de fls. 324/349 (fichas cadastrais de empregados), eis que se tratam de documentos novos, na acepção jurídica do termo (Súmula 8/TST).

MÉRITO

COTA PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

O MM. Juízo *a quo* julgou improcedentes os pedidos formulados pelo MPT, consistentes na condenação da empresa nos seguintes termos: a) obrigação de fazer, qual seja, de preencher parte de suas vagas (de 2% a 5%), com trabalhadores reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas, de acordo com o artigo 93, da Lei nº 8.213/1991, sob pena de multa no equivalente a R\$ 5.000,00 por mês, por empregado não contratado, até que se complete a cota legal, reversível ao FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador) e b) obrigação de não dispensar empregado reabilitado ou pessoa com deficiência, sem que antes tenha sido contratado substituto em condição semelhante, nos casos de contrato por prazo indeterminado ou ao final de contrato por prazo determinado de duração superior a 90 dias, sob pena de multa mensal de R\$ 10.000,00, por empregado dispensado em situação irregular, igualmente reversível ao FAT.

O MM. Juízo de origem entendeu que não é da empresa o ônus de buscar pessoas com deficiência ou reabilitadas pelo INSS no mercado de trabalho, bastando que tenha condições de acolhê-las e que torne pública suas vagas, “cabendo aos indivíduos e/ou instituições interessadas encaminhar tais candidatos para habilitação às vagas” (fl. 238). Julgou ter a reclamada demonstrado possuir condições de acolher tais pessoas, desde que capacitadas para tais vagas. Concluiu pela impossibilidade do alcance da cota legal, pela indisponibilidade de se angariar profissionais deficientes qualificados na região de Ponta Grossa (fls. 235/241). Considerou, ainda, que cabe ao Estado adotar ações eficazes para tornar acessível a isenção do deficiente no mercado de trabalho, não se inserindo essa obrigação legal, filantrópica, no fim social da empresa.

Inconformado, insurge-se o MPT, alegando, em síntese: que a proposta de acordo extrajudicial da empresa não se mostrou razoável porque continha cláusulas que a permitiam burlar o ordenamento jurídico (Lei 8.213/91); que não se busca, com a ação, que a empresa desenvolva atividades filantrópicas ou de assistência social, mas que ela observe sua função social; que a reclamada não encetou os devidos esforços para cumprimento da cota; que, de acordo com ofício do INSS, existiam 206 pessoas habilitadas para serem inseridas no mercado de trabalho; que as dificuldades enfrentadas pela empresa na contratação de portadores de deficiência não justifica o descumprimento da lei. Assim, requer a reforma da r. decisão, para condenar a reclamada nas obrigações de fazer e não fazer, além do dano moral coletivo, nos termos da petição inicial (fls. 244/267).

Pois bem.

A questão posta diz respeito à exigência legal de que trata o artigo 93, da Lei 8.213/1991, de contratação de percentual **mínimo** de empregados portadores de necessidades especiais ou reabilitados, nos seguintes termos:

“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 trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.”

No caso, foi instaurado inquérito civil em abril de 2012 e, na data de 08/05/2012, realizada audiência, na qual o preposto da reclamada prestou alguns esclarecimentos ao MPT, informando, inclusive, que, naquela data, contava com cerca de 400 empregados no total, com nenhum portador de deficiência ou reabilitado. Informou, ainda, que existe “programa de inclusão laboral de pessoas com deficiência” em outras empresas do grupo L.D. (adquirente da M.I.C.F LTDA) e, a exemplo, citou a “unidade de Esmagamento de Soja de Ponta Grossa”, a qual possuía, à época, oito empregados com deficiência (fl. 39). Diante desses fatos, foi então concedido prazo para o preposto discutir com a diretoria da empresa acerca da conduta a ser adotada para o cumprimento do artigo 93, da Lei nº 8.213/91 (fls. 38/41).

Possuindo a reclamada 400 empregados na sede de Ponta Grossa, cumpria-lhe o atendimento da cota no importe de 3% de seus empregados, ou seja, 12 trabalhadores, inexistindo nenhum trabalhador contratado nessas condições (cf. ofício de fl. 27, item 03, do termo de audiência de fl. 39 e prova testemunhal, fls. 233/234).

É certo, portanto, que a reclamada descumpriu as disposições legais no tocante à contratação de trabalhadores portadores de deficiências. No entanto, é necessário que se faça uma análise das razões que a conduziram ao descumprimento da norma relativa à contratação destes trabalhadores, a fim de verificar se havia ou não meios de assim proceder, como justifica, em defesa.

Em audiência realizada em 05/06/2012, a empresa apresentou proposta de acordo para ser apreciada pelo Ministério Público do Trabalho, na qual constavam as seguintes condições:

“2. A contratação de pessoa portadoras de deficiência/reabilitados para fins do percentual de que

trata a Lei 8.213/91 para a M.I.C.F LTDA deverá ocorrer de forma paulatina de modo que seja atingido o percentual aplicável a seus postos de trabalho no prazo de 12 meses a contar da data de assinatura do presente instrumento, o qual poderá ser prorrogado em caso de inexistência atual de cargos a serem preenchidos ou a indisponibilidade de mão-de-obra portadora de deficiência/reabilitada para ocupação de vagas existentes nas respectivas localidades.

3. Para fins do presente acordo, a M.I.C.F LTDA poderá se valer de formas alternativas de contratação, e com vistas a isso, em havendo necessidade de admissão de empregado, comunicar a disponibilidade de vaga, os requisitos necessários ao preenchimento, informando a vaga disponível e os requisitos necessários ao preenchimento do cargo respectivo.

3.1. Os candidatos que atenderem à convocação se submeterão aos testes seletivos (entrevistas, dinâmicas, de capacidade técnicas e demais utilizados) em igualdade de condições com candidatos que não sejam portadores de deficiência ou reabilitados.

3.1.1. Não será considerada violação ao disposto na cláusula 3.1. acima a recusa de candidato para função cujas especificidades se mostrem incompatíveis com a deficiência apresentada, assim entendida a situação que implique em grau de risco para sua saúde ou segurança do trabalhador.

(...)

5.1. A não ocupação de vagas motivada pela não atendimento de candidatos às convocações, reprovação de candidatos em teste por incapacidade técnica para vaga ou incompatibilidade para função, desistência do emprego pelo candidato ou outras circunstâncias justificadas, uma vez evidenciada, será havida como justa causa, não ensejando a imposição de qualquer penalidade e autorizará a M.I.C.F LTDA, justificando o impedimento, a solicitar a renegociação do presente acordo com vistas às condições ajustadas e à eventual prorrogação do prazo ajustado.

(...)

7. O disposto neste acordo não ensejará obrigação da M.I.C.F LTDA em proceder a dispensa de empregados não portadores de deficiência ou a criação de novos postos de trabalho.

8. Em vista das especificidades/incompatibilidades das vagas porventura disponíveis na M.I.C.F LTDA, não serão consideradas na base de cálculo para fins de aplicação dos percentuais de que trata o art. 93 da Lei nº 8.213/91 as atividades incompatíveis com o exercício por deficiente físico.” (fls. 42/46, grifo nosso).

Apesar de a reclamada buscar demonstrar sua disposição ao cumprimento da cota legal, através da apresentação desta proposta perante o órgão ministerial, a criação de tantos obstáculos acabaram por inviabilizar, na prática, o efetivo provimento às vagas especiais.

A tese defensiva tenta justificar o descumprimento da lei. Em sua contestação, a empresa alegou que “apresentou uma contraproposta de termo de ajuste de conduta com emendas e alterações à proposta formulada pelo Requerente. Essencialmente, a M.I.C.F LTDA requereu prazo de 12 meses para a implantação do programa de inclusão laboral de pessoas com deficiência, pois esse é tempo mínimo necessário à capacitação e qualificação de deficientes, de acordo com o SENAI” (fl. 60). Todavia, a essência desta proposta não foi a de determinar prazo, mas, pelo contrário, de tentar

se opor ao cumprimento da lei, como se passa a analisar.

A princípio, o prazo de 12 meses para adequação de seu quadro de pessoal às porcentagens legais parece razoável. No entanto, a mesma cláusula que estabelece esse prazo (cl. 02), já prevê possibilidade de prorrogação, caso não existam vagas.

No mesmo sentido é a regra contida na cláusula 7, a qual afirma, claramente, que a M.I.C.F LTDA não estará obrigada a criar novos postos de trabalho. Ora, as vagas especiais existirão desde que criadas pela empresa. Mas se ela própria não emprega esforços para preencher a cota, com a reserva ou criação de cargos, não há como assegurar o cumprimento da lei, tentando ela, dessa forma, assim se eximir.

Destaca-se, ainda, a cláusula 3.1 do referido acordo, que estabelece que os processos seletivos serão realizados “em igualdade de condições com candidatos que não sejam portadores de deficiência ou reabilitados”, o que igualmente conflita com o intuito teleológico da lei, de integração, no mercado de trabalho, de trabalhadores portadores de necessidades especiais. A seleção deve observar as limitações do candidato (físicas, auditivas etc, cf. prova oral, fl. 233), que não por isso devem ser postos à margem do mercado de trabalho, nem privados das vagas que o legislador lhes assegurou. O processo seletivo, embora autorizado, deve se nortear pela isonomia, no sentido de exigir-se do candidato à vaga especial qualificação compatível com sua condição, e não em igualdade com candidatos em geral.

Por derradeiro, ainda dispõe a proposta que as vagas que se mostrarem incompatíveis para ocupação de portadores de deficiência não serão consideradas na base de cálculo, para fins de aplicação dos percentuais de que trata o artigo 93, da Lei nº 8.213/91. Ou seja, a proposta da empresa tenta criar regras que dificultam o cumprimento da Lei nº 8.213/91, que não determina a exclusão ou restrição à proporção de vagas a serem consideradas na cota.

Por todos esses motivos, a contraproposta apresentada pela reclamada não se mostra razoável. Ao contrário, demonstra os obstáculos criados pela empresa ao cumprimento das cotas especiais, a tal ponto que nem sequer possuía um trabalhador em tais condições, no seu quadro social, à época da intervenção ministerial.

A atitude do MPT, de buscar o cumprimento do patamar mínimo de cotas reservadas aos deficientes/reabilitados, pela reclamada, justifica-se não só na Lei 8.213/91, mas na valorização social do trabalho, no combate à discriminação, no primado do trabalho, na integração social da pessoa com deficiência, bem como, no princípio da dignidade da pessoa humana, que permeia toda a sistemática da Constituição Federal de 1988 (artigo 5º e 170).

Não se deve permitir busque a reclamada, empresa de grande porte, com capital social de mais

de 80 milhões de reais, esquivar-se da reserva de cotas legais, as quais se inserem, sim, na finalidade social da empresa.

A isso, soma-se o ofício expedido pela gerência executiva do INSS local, o qual relata que a Agência da Previdência Social de Ponta Grossa contava com “317 (trezentos e dezessete) segurados no Programa de Reabilitação Profissional, dos quais, 206 (duzentos e seis) se encontram aptos para serem reinseridos no mercado de trabalho” (fl. 46). Ou seja, não é razoável que, desses 206 trabalhadores, não houvessem doze trabalhadores aptos aos postos de trabalho da reclamada.

Ainda. A proposta do Senai, “de gestão e aprendizagem de PCD’s para pessoal selecionado previamente” (fl. 109), datada de 13/07/2012, demonstra que, somente após a busca do MPT, por tutela judicial (ação ajuizada em 22/06/2012), é que a reclamada intensificou a busca de meios para adequar-se ao cumprimento da cota legal. Até então, adotava uma conduta passiva, sem ações efetivas para que referidas vagas fossem efetivamente preenchidas por trabalhadores em condições especiais. O mesmo se observa na declaração de fl. 204, que noticia a contratação de trabalhador portador de deficiência física apenas em agosto/2012.

A prova testemunhal também dá conta dessa atitude. Vejamos.

A testemunha R. M., inquirida a pedido da reclamada, esclareceu que a M.I.C.F LTDA foi adquirida pela L.D., onde trabalha, a qual engloba várias unidades, quais sejam, “soja Ponta Grossa, Jataí, Alto Araguaia, Itumbiara, Paraguaçu Paulista e Fertilizantes em Ponta Grossa e Paranaguá”, sendo que “a unidade de fertilizantes é a M.I.C.F LTDA” (fl. 313). Disse que “a reclamada não contratou nenhum deficiente desde a aquisição pela L.D.” e que “desde que a L.D. comprou a M.I.C.F. LTDA está adaptando para os deficientes, mas não sabe quando isso aconteceu”. Apesar de apontar a falta de capacitação como motivo pelo qual a reclamada não contratou deficientes nos últimos 12 meses, disse que “nas outras empresas a cota de deficientes está atingida, se referindo ao grupo L.D., inclusive em Ponta Grossa” (fl. 233, grifo nosso).

Daí se conclui injustificável o descumprimento, pela reclamada, da reserva de vagas de que trata a Lei 8.213/1991. Destaca-se ter referida testemunha relatado que as demais unidades integrantes do grupo possuem mais empregados do que a reclamada, não se justificando a não contratação de sequer um trabalhador nas condições legais especiais, pela M.I.C.F LTDA..

Não destoa o depoimento da outra testemunha, D.M.S, igualmente inquirida a pedido da reclamada, segundo a qual, das pessoas selecionadas e capacitadas no curso, “na M.I.C.F LTDA não foi efetivado nenhum, e foi (sic) efetivado 12 na L.D.”. Disse, ainda, que “não teve outra versão do curso que ocorreu de fevereiro a dezembro de 2010” (fl. 234 - g.n.).

Ainda. O relatório realizado pelo SENAI, anexados pela defesa (fls. 117/182), traz uma análise,

realizada em 15/06/2012, dos postos de trabalho adequados, bem como, dos locais de trabalho para os portadores de diferentes tipos de deficiências, física e intelectual. Deste documento, depreende-se que existem vários cargos na empresa reclamada que podem ser ocupados por pessoas com deficiência, tais como auxiliar administrativo, supervisor de fábrica, etiquetador, assistente de produção, dentre outros. Até então, a reclamada buscava inserir trabalhadores em condições especiais na função de **segurança** (cf. testemunha Rafaela Melo, fl. 232, 13ª linha), o que talvez não tenha sido o mais adequado e eficaz, dadas as condições das vagas, destinadas a deficientes e trabalhadores reabilitados.

Não se ignora a dificuldade em angariar profissionais interessados em preencher os postos de trabalho, sendo o pagamento de benefício previdenciário, de um salário mínimo nacional, um desses fatores impeditivos, como noticiaram as testemunhas. Não obstante, tais dificuldades não possuem o condão de eximir a empresa de cumprir o imperativo legal, como pretendeu a reclamada em sua proposta de acordo.

Já em relação à estrutura física, observa-se, através do mencionado relatório, que a empresa não buscou se adequar para receber empregados portadores de deficiência física. Pelo contrário, ficou demonstrado seu despreparo em acolhê-los, uma vez que em vários setores não há piso tátil de alerta e direcional, existem vários desníveis nas entradas, não há rampas de acesso nem corrimões, os banheiros não são adaptados e têm degrau na porta, dentre tantas outras inadequações, o que reforça a falta de comprometimento da empresa ao fim legal e à sua função social.

Portanto, não comprovado tenha a reclamada efetivamente realizado ‘inúmeros e descontínuos esforços’, como pretende fazer crer, na intenção de selecionar candidatos aptos a preencherem as vagas especiais, tanto assim que demonstrado, agora, pelos contratos de trabalho (fichas cadastrais - fls. 324/349), o cumprimento da obrigação, ainda que a destempo.

De se registrar, por oportuno, que a mesma obrigação subsiste enquanto vigente a norma legal já mencionada, bem assim, como alegou o autor que *“... a “espontânea” regularização da conduta hostilizada na ação civil pública não induz, por si só, a perda do objeto da pretensão inibitória, porquanto em nada atende à atuação jurisdicional “profilática” ora reclamada, com vistas à prevenção de futuros ilícitos. Entender que a superveniente regularização da conduta da ré satisfaz, integralmente, a pretensão deduzida nestes autos, equivale a dividir na ACP um instrumento preordenado, exclusivamente, ao desfazimento de situações irregulares (tutela de remoção do ilícito), subtraindo-lhe a virtuosa aptidão pedagógico/preventiva com que foi concebida (tutela inibitória).”* (fl. 353 - destaquei)

Considerando, então, que o conjunto probatório demonstrou que à época do ajuizamento da ação não se havia cumprido a exigência legal de percentual mínimo, nem havia Termo de Ajustamento

de Conduta em curso capaz de elidir a ilicitude do não atendimento da cota legal, **reforma a r.sentença**, para condenar a reclamada na obrigação de fazer (e sua manutenção), consistente em preencher parte de suas vagas (2 a 5%), com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas, de acordo com o artigo 93, da Lei nº 8.213/1991, sob pena de multa no valor de R\$ 5.000,00 por mês, devidamente atualizada, conforme a tabela de correção dos débitos trabalhistas, por empregado não contratado, além da obrigação de abster-se de dispensar empregado reabilitado ou pessoa com deficiência, sem que antes tenha sido contratado substituto de condição semelhante, nos casos de contrato por prazo indeterminado ou ao final de contrato por prazo determinado de duração superior a 90 dias, sob pena de multa mensal de R\$ 5.000,00, igualmente atualizada, por empregado dispensado em situação irregular, ambas as penalidades reversíveis ao FAT.

DANO MORAL COLETIVO

O Ministério Público do Trabalho recorre da r. sentença, que julgou improcedente o pedido de indenização por dano moral coletivo. Alega que os danos morais decorrem, no caso, da prática ilícita implementada pela empresa, no sentido de descumprir, reiteradamente, a cota legal de empregos reservados aos portadores de deficiência, atingindo, dessa forma, a coletividade. Requer a reforma, para condenar a reclamada no pagamento de indenização por danos morais coletivos, no importe de R\$ 500.000,00 (fls. 258/267).

Sem razão.

Quanto ao cabimento da indenização por dano moral coletivo, o artigo 1º, da Lei n. 7.347/1985, expressamente prevê a possibilidade de apuração de danos morais e patrimoniais em sede de ação civil pública, sendo de se mencionar que essa modalidade de dano pode transcender a esfera individual e atingir o âmbito coletivo. Torna-se necessária a existência de mecanismos destinados à sua efetiva reparação, a fim de prevenir que condutas antijurídicas sejam reiteradas, e, em última instância, garantir a proteção moral da coletividade.

No caso em análise, ficou demonstrado que a reclamada descumpriu a norma jurídica, falhando na tomada de atitudes concretas com vistas ao seu enquadramento nos ditames da legislação aplicável à contratação de trabalhadores portadores de deficiência.

Todavia, referida omissão não se mostra suficiente à caracterização do dano moral coletivo, porquanto a repercussão da “lesão” atinge apenas as pessoas que poderiam ser contratadas pela reclamada e não a coletividade sem si, nos termos em que preconiza o art. 170, da CF/88.

Com efeito, não se trata de minimizar a gravidade da conduta patronal, mas, sim, de ponderar que tal agir não se mostra suficiente a ensejar indignação da coletividade, sequer afetando o senso comum, não causando, por assim dizer, prejuízo significativo a ponto de suplantar os limites

da razoabilidade. O descumprimento da lei, malgrado reprovável, não transcende os limites da tolerabilidade.

Nesse aspecto, **como ressaltou o Exmo. Juiz Convocado Ney Fernando Olivé Malhadas**, esta E. Turma já se manifestou nos autos nº 15827-2011-651-09-00-1, em que funcionou como relator o Exmo. Desembargador Marco Antônio Vianna Mansur (acórdão publicado em 22/01/2013), esclarecendo a dimensão do conceito de tolerabilidade, cujo excerto pede-se vênia para transcrever, acrescentando como razões de decidir: *“O conceito de intolerabilidade, que embasa a ideia de dano moral coletivo, remete a uma situação extremamente grave, que afeta não só uma dada comunidade, mas a coletividade como um todo, causando sentimentos negativos inclusive naqueles que não foram, nem poderiam vir a ser, afetados pela atitude do causador do dano.”* (itálico não consta do original).

Como se pode notar, a ideia do dano moral coletivo alude a um agir reprovável que transcende à comunidade que se tem por afetada (no caso, os deficientes físicos), refletindo naqueles indivíduos que não foram atingidos pela atitude do causador do dano. A ofensa, portanto, perpassa os limites da lei e atinge valores morais (coletivos, inerentes à sociedade como um todo), o que, data vênia, não se afigura presente na hipótese em análise.

Na mesma esteira da decisão Turmária mencionada, pede-se, novamente, vênia ao i. Relator para acrescer ao voto alguns exemplos passíveis de configurar a repulsa coletiva, ferindo valores morais da sociedade como um todo, caracterizando, assim, o dano moral coletivo: *“Exemplos de situações do gênero, ligadas ao Direito do Trabalho, são as lesões ao meio ambiente do trabalho, como consequência de violação de normas de proteção à saúde e à segurança dos trabalhadores ou diante da submissão de trabalhadores à condição análoga à de escravo ou a exploração do trabalho da criança e do adolescente. Todas estas situações implicam em ofensa ao sentimento de respeito ao próximo, aos bons costumes e à moral enraizada na sociedade, gerando graves repercussões negativas. Isto não significa dizer que seriam as únicas hipóteses possíveis. (...)”* (itálico não consta do original).

Portanto, nada obstante os prejuízos causados aos deficientes físicos, decorrentes do descumprimento da reserva de cotas de emprego, tal atitude não se revela bastante para ensejar dano moral coletivo, no aspecto anteriormente ponderado, de sorte que, **mantenho a r. sentença**, ainda que por fundamento diverso.

CONCLUSÃO

ACORDAM os Desembargadores da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO OPOSTO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**; das contrarrazões e dos documentos de fls. 324/349 (fichas cadastrais de empregados), por novos. No mérito, tendo o Exmo. Juiz Vistor dado provimento menos amplo ao

recurso, indeferindo a indenização por dano moral coletivo, e a Exma. Desembargadora Relatora reformulado o voto neste tópico, por maioria de votos, vencida parcialmente a Exma. Desembargadora Revisora, **DAR-LHE PARCIAL PROVIMENTO**, para condenar a reclamada na obrigação de fazer, consistente em preencher a cota legal de empregados reabilitados ou com deficiência, sob pena de multa no valor de R\$ 5.000,00, por mês, bem como, abster-se de dispensar empregado reabilitado ou com deficiência, sem que antes tenha sido contratado substituto de condição semelhante, sob pena de multa mensal, no valor de R\$ 5.000,00, por empregado dispensado em situação irregular, tudo nos termos da fundamentação.

Custas invertidas, no valor de R\$ 100,00, pela reclamada, calculadas sobre o valor simbólico e provisoriamente arbitrado à condenação (R\$ 5.000,00).

Intimem-se.

Curitiba, 29 de janeiro de 2014.

Neide Alves Dos Santos

Desembargadora Relatora



Acórdão da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relatora Desembargadora Márcia Domingues, publicado no DJE em 11/11/2014.

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da **MM. 15ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA, PR**, sendo Recorrente **R. L. LTDA.** e Recorrido **UNIÃO**.

I. RELATÓRIO

Inconformado com a sentença de fls. 193/196, firmada pela Juíza KARINA AMARIZ PIRES, complementada pela decisão resolutiva de embargos de declaração de fls. 203/205, que rejeitou os pedidos, recorre a autora.

A autora R. L. Ltda., através do recurso ordinário de fls. 210/216 postula a reforma da r. sentença quanto aos seguintes itens: a) FUNÇÕES QUE NÃO COMPORTAM DEFICIENTES - COTA DEFICIENTES OU REABILITADOS - BASE DE CÁLCULO; b) VALOR DA MULTA APLICADA; e c) HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS.

Custas recolhidas à fl. 217/218.

Contrarrazões às fls. 223/225.

O Ministério Público do Trabalho, por seu Exmo. representante LUIS CARLOS CÓRDOVA BURIGO, manifestou-se às fls. 231/233 opinando pelo não provimento do recurso.

II. FUNDAMENTAÇÃO

1. ADMISSIBILIDADE

Preenchidos os requisitos legais de admissibilidade, ADMITO o recurso ordinário interposto, assim como as respectivas contrarrazões.

2. MÉRITO

a. FUNÇÕES QUE NÃO COMPORTAM DEFICIENTES - COTA DEFICIENTES OU REABILITADOS

- BASE DE CÁLCULO

A empresa Autora não se conforma com a r. decisão negativa ao seu pleito de nulidade do auto de infração pelo qual lhe foi imposta penalidade administrativa decorrente do não preenchimento da cota de vagas destinadas a portadores de deficiência habilitados ou reabilitados pela Previdência Social. Insiste na inviabilidade do atendimento ao que determina a Lei 8.213/1991, art. 93, tendo em vista que seu quadro de empregados é composto em mais de 2/3 por motoristas com CNH categoria “E”, para cujo ofício é bastante limitada a possibilidade de contratação de portadores de deficiência haja vista as exigências legais para seu desempenho, bem como porque comprovado nos autos a insuficiência de profissionais reabilitados para tal função, condições que justificariam, portanto, a impossibilidade de se cumprir tal determinação legal, descaracterizando, assim, a infração que lhe foi atribuída. Em vista disso, postula, ainda, que os motoristas de caminhão, categoria “E”, não integrem a base de cálculo dos empregados na apuração da cota estabelecida no art. 93, da Lei 8.213/1991.

Sem razão.

O MM. Julgador de origem rejeitou a pretensão, convalidando o auto de infração “sub judice”, sob a seguinte análise do caso (fls. 194/195):

O artigo 93 da Lei n.º 8.213/1991 exige a contratação de percentual mínimo de trabalhadores reabilitados ou portadores de necessidades especiais pelas empresas que contenham 100 ou mais empregados sob sua responsabilidade.

No presente caso, à época da autuação fiscal, em 31.05.2012 (fls. 26), a autora possuía 912 empregados em atividade, cabendo-lhe o preenchimento de 4% dos cargos com trabalhadores deficientes ou reabilitados (inciso III), o que equivale ao mínimo de 37 beneficiários. Todavia, a autora não comprovou a contratação de empregados sob tais condições.

No auto de infração há a informação de que a autora comprovou apenas a contratação de 2 empregados portadores de deficiência (fls. 26).

Tem razão em parte a autora quando afirma que virtude de sua atividade econômica (transporte rodoviário de carga, exceto produtos perigosos - código 4930202), a maioria dos empregados contratados são motoristas de caminhão (CBO 782510), com CNH categoria ‘E’ (587 motoristas em abril de 2012 - fls. 68), e que de acordo com a Resolução 267 de 2008 do COTRAN (vigente à época do auto de infração), impõe a *“acuidade visual central igual ou superior a 20/30 (equivalente a 0,66) em cada um dos olhos ou igual ou superior a 20/30 (equivalente a 0,66) em um olho e igual ou superior a 20/40 (equivalente a 0,50) no outro, com visão binocular mínima de 20/25 (equivalente a 0,80); visão periférica na isóptera horizontal igual ou superior a 120º em cada um dos olhos”*, como exigência para candidatos à direção de veículos da categoria ‘E’.

Em resposta ao ofício deste Juízo o DETRAN informou que em 2012 havia 39 motoristas habilitados na categoria ‘E’ em todo o Estado do Paraná (fls. 147), sendo que em todo o Estado possui 7.499 empresas como a mesma atividade econômica da autora (fls. 173). O que dificulta sobremaneira a colocação de empregados com deficiência ou reabilitados na função de motorista.

Todavia, a alegada dificuldade de encontrar mão-de-obra para o exercício da atividade de motorista com

portadores de deficiência, por si só, não exige a empresa quanto à observância do imperativo legal de garantir percentual mínimo de vagas destinadas às pessoas portadoras de necessidades especiais ou reabilitados, visto que a autora possui em seus quadros outras funções, também compatíveis para o exercício de pessoas com deficiência, tais como, carregador, operador de transporte multimodal, diretor de operações de serviços, técnico de segurança, frentista, mecânico, pintor de veículos, zelador de edifício, analista de recursos humanos, borracheiro e assistente administrativo. Sendo que nestas funções a autora possuía 325 empregados, como comprova a CAGED de fls. 77-81 (de abril de 2012) e a referida Lei lhe impunha a contratação de apenas 37 empregados à época.

Ademais, não há como excluir da aferição dos cargos a serem preenchidos por pessoas portadoras de deficiência todos os cargos de motorista, em razão de que a Instrução Normativa 20/2001 da Secretaria da Inspeção do Trabalho assegura:

‘Art. 10. O AFT verificará, mediante fiscalização direta, se a empresa com cem ou mais empregados preenche o percentual de 2 a 5 por cento de seus cargos com beneficiários reabilitados da Previdência Social ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção:

§ 1º Para efeito de aferição dos percentuais dispostos neste artigo, será considerado o número de empregados da totalidade dos estabelecimentos da empresa.

§ 2º Os trabalhadores a que se refere o caput poderão estar distribuídos nos diversos estabelecimentos da empresa ou centralizados em um deles’ (grifo acrescido).

Assim, a cota é atribuída em razão do total de empregados da autora, mostrando-se mais uma vez a legalidade do ato administrativo atacado.

Por fim, o cumprimento da regra prevista no artigo 93 da Lei nº 8.213/91, está em consonância com os princípios da isonomia, valorização do trabalho, da responsabilidade social da empresa, integração social do portador de deficiência e, sobretudo, dignidade humana.

Com efeito, o ato administrativo contra o qual a parte Autora se insurge é legítimo, porquanto caracterizada a infração legal cometida em desrespeito ao que determina a Lei 8.213/1991, art. 93, de modo que não tem cabimento a desconstituição do auto lavrado pelo MTE.

Ainda que os argumentos da Recorrente não sejam destituídos de razoabilidade, a se considerar o tipo de atividade precipuamente exercida pela empresa (transporte rodoviário de cargas pesadas), bem como a demonstrada escassez da mão-de-obra proveniente de pessoas portadoras de deficiência habilitadas ou reabilitadas passíveis de desempenhar o principal ofício requisitado em seu quadro de empregados (motorista portador de CNH da categoria “E”), fato é que o texto legal que determina o preenchimento de certo número de vagas nas empresas com mais de cem empregados, aos portadores de necessidades especiais, não excepciona nenhuma atividade ou empresa do cumprimento dessas regras.

Ademais, conforme noticia a própria empresa, ainda que em menos proporção, existem vagas em outras variadas funções que então poderiam ser preenchidas por pessoas portadoras de deficiência ou reabilitadas, inclusive cargos de chefia. Observa-se do CAGED relativo ao mês de

abril/2012, época sobre a qual o auto de infração se refere, que havia 912 empregados no total (fl. 67), sendo que dentre eles 587 eram motoristas de caminhão (fl. 68), subsistindo, pois, 325 postos em funções diversas (fls. 77 e 78). E a cota exigida pela lei, de acordo com o auto de infração, era de 37 trabalhadores portadores de deficiência ou reabilitado, sendo que remanesciam 35 contratações tendo em vista que 2 postos já estavam sendo ocupados por trabalhadores com deficiência (fl. 26).

Registre-se, a propósito, que o grupo de pessoas portadoras de necessidades especiais abrange um grande contingente de trabalhadores, desde aqueles não profissionalizados até os mais instruídos, com formação profissional graduada, e também com as mais variadas delimitações, não se restringindo somente àquelas deficiências mais restritivas comumente lembradas, como os cadeirantes, deficientes visuais, surdos-mudos, ou portadores de doenças mentais. Ampliando-se, assim, a percepção da situação, fica mais evidente a viabilidade de se contratar pessoas portadoras de deficiência ou reabilitadas para as mais variadas funções oferecidas pelo mercado de trabalho.

Segundo o art. 93, da Lei 8.213/1991, o preenchimento das vagas deve observar o seguinte quadro:

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%.

Esse artigo de lei, em conjunto com os dispositivos constitucionais, vem a materializar a intenção do legislador de garantir às pessoas que necessitam de uma maior proteção estatal, a fruição dos seus direitos de cidadão, incluindo aí os direitos sociais e o acesso ao pleno emprego, sem qualquer tipo de discriminação.

Seguindo esse raciocínio, o artigo 7º, XXXI, da CF, estabelece a “*proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência*”. Também entre os fundamentos da República Federativa do Brasil merece destaque a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III). Acresça-se por fim, que entre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, temos por missão, promover o bem de todos sem qualquer tipo de discriminação (“art. 3º, IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”).

O julgado abaixo, extraído do C. TST, de Relatoria da Ministra Kátia Magalhães Arruda, aborda

de forma completa e primorosa a questão, que pela semelhança com a destes autos, adoto os fundamentos como razões de decidir, mantidos os grifos do original:

[...] Está demonstrada a viabilidade do conhecimento do recurso de revista.

Trata-se de ação anulatória de débito fiscal ajuizada na Vara do Trabalho da cidade de São Mateus (ES) por empresa de construção civil (fls. 3/23) contra a União.

O TRT deu provimento ao recurso ordinário da autora para anular o auto de infração e afastar a aplicação da multa administrativa, nos seguintes termos:

- o laudo pericial constatou que, embora fosse inviável a contratação nos termos do art. 93 da Lei nº 8.213/1991 para as atividades de campo nas obras de construção civil feitas em meio ou muito próximas a tubulações de gás e petróleo, os quais são de difícil acesso com riscos à integridade física dos trabalhadores reabilitados ou dos portadores de deficiência habilitados, subsiste que, “considerando a existência no local da obra de alojamento, seria possível a contratação de auxiliar de limpeza (serviços gerais) deficiente auditivo que poderia cuidar da higienização”, e, ainda, que “no escritório administrativo poderiam ter sido contratados cadeirantes para ocuparem os cargos de secretária e auxiliar administrativo”;

- todavia, deve ser afastada a multa administrativa pelo descumprimento do art. 93 da Lei nº 8.213/1991 porque a empresa tentou preencher as vagas por meio da remessa de ofícios à AMPD (Associação Mateense de Portadores de Deficiência) e ao SINE (Sistema Nacional de Empregos), procedimento formal que seria suficiente para demonstrar que não haveria trabalhadores qualificados ou com interesse para trabalhar na empresa.

A matéria merece reflexão mais detida.

Nos termos do art. 93 da Lei nº 8.213/1991, 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%.

Na regulamentação dada pelo Decreto nº 3.298/1999, temos no art. 36 que:

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

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

A relevância e o profundo significado da proteção especial aos trabalhadores reabilitados e aos portadores de deficiência habilitados, positivada no art. 93 da Lei nº 8.213/1991, compatibiliza-se com as garantias institucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (art. 1º, III e IV), da construção de uma sociedade justa e solidária e da redução das desigualdades sociais (art. 3º, I e III), do direito social ao trabalho (art. 6º, caput), da ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano com o fim

de assegurar a todos uma existência digna conforme os ditames da justiça social (art. 170) e da ordem social cuja base é o primado do trabalho (art. 193).

Nesse contexto, a proteção tem de ser efetiva, e não meramente formal, quer dizer, não basta que a empresa se limite a colocar vagas à disposição, assim como também não basta que se limite ao mero procedimento formal de enviar ofícios ao SINE ou a associação local de portadores de deficiência e fique passivamente à espera da iniciativa dos interessados nos postos de trabalho. O cumprimento da obrigação legal exige a postura ativa da empresa para o fim de preenchimento das vagas colocadas à disposição.

Entendimento em sentido contrário, conforme alertou o Ministro Luiz Phillipe Vieira de Mello Filho, na sessão de julgamento do dia 5/6/2013, iria contra a finalidade da lei, esvaziando-a completamente. No destaque de Sua Excelência: as premissas fáticas constantes na decisão recorrida demonstram que era possível a contratação de pessoal sem qualificação técnica especial, para trabalhos manuais, para trabalhos sujeitos a um mínimo de formação, a exemplo de auxiliar de limpeza e serviços gerais; o procedimento formal da empresa, que se limitou a mandar ofícios à AMPD e ao SINE, não deveria ser aceito, pois, “se consagrarmos essa tese, estaremos franqueando para que não se contrate pessoas portadoras de deficiência; basta dizer: consultei lá e cá, mas não contratei porque não há ninguém habilitado; esse argumento esvazia a lei, esvazia completamente; a justificativa tem que ser absolutamente real, demonstrável”; à empresa cabe não apenas oferecer, mas preencher as vagas; à empresa cabe procurar mesmo os trabalhadores, ir atrás, fazer convênio, anunciar; a prova exigida não é da existência de vagas, mas do seu preenchimento (síntese das notas taquigráficas).

Não se ignoram as dificuldades que as empresas têm para preencher as vagas destinadas aos trabalhadores reabilitados e aos portadores de deficiência habilitados, de maneira que há muitos casos nos quais não se consegue preenchê-las, por mais que se tente, até mesmo para as funções mais simples. Mas o que se está dizendo aqui é que a não aplicação da multa administrativa somente se justifica quanto esteja demonstrado de maneira inequívoca que a empresa se empenhou em cumprir a obrigação legal, que buscou as várias alternativas à sua disposição, as quais não se limitam à mera remessa de ofícios.

Mas que medidas então poderia tomar a empresa para demonstrar que tentou efetivamente preencher as vagas?

Nesse particular, soluções objetivas e concretas podem ser vistas no seguinte documento elaborado pelo Ministério do Trabalho em Emprego¹:

“6.1.2 Pode ser exigida experiência do candidato com deficiência?”

Antes de ser instituída a obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência, raras eram as empresas que as empregavam. Portanto, a elas não foram dadas oportunidades para terem em seu currículo experiência profissional. Assim, de uma forma geral, delas não se deve exigir experiência. Quando a experiência for efetivamente necessária ao desempenho da função, a própria empresa deve oportunizar que a pessoa adquira internamente as habilidades, a postura de trabalho e os conhecimentos exigidos para o exercício de certos cargos (art. 36, alínea “c”, da Recomendação nº 168 da OIT, c/c item 4.4 do Repertório de Recomendações Práticas da OIT: Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho).

6.1.3 Como a empresa deve encarar a escolaridade?

Às pessoas com deficiência também não foram dadas iguais oportunidades de acesso à escolarização.

Entretanto, muitas vezes, apesar de não terem a certificação, tiveram acesso ao conhecimento por meio do apoio da família ou da comunidade local. De outro lado, muitas vezes é exigido, de forma generalizada, um patamar de escolaridade que não é compatível com as exigências de fato necessárias para o exercício das funções. Assim sendo, ao candidato deve ser dada a oportunidade de fazer um teste para revelar suas reais condições de realizar o trabalho (art. 36, alínea “c”, da Recomendação nº 168 da OIT, c/c item 4 do Repertório de Recomendações Práticas da OIT: Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho).

6.1.3.1 Que outras atitudes podem ser adotadas para facilitar a contratação de pessoas com deficiência?

O modelo atual de organização do trabalho impôs um perfil de trabalhador polivalente que desempenha inúmeras funções. Dependendo das limitações impostas pela deficiência, muitas vezes a pessoa não consegue desenvolver o conjunto das funções inseridas num mesmo cargo. Entretanto, pode realizar grande parte delas. A empresa, sempre que possível, deve verificar a possibilidade de desmembrar as funções de forma a adequar o cargo às peculiaridades dos candidatos (art. 36, alínea “d”, da Recomendação nº 168 da OIT).

6.2 Onde podem ser encontrados candidatos a emprego com deficiência?

Os postos do Sistema Nacional de Empregos (SINE) mantêm cadastro de candidatos com deficiência para inserção no mercado de trabalho. Os reabilitados podem ser encontrados nos Centros e Unidades Técnicas de Reabilitação Profissional do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). As escolas e entidades representativas das pessoas com deficiência também dispõem de cadastros de seus associados. No Sistema de Informações da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (SICORDE), há uma relação de instituições que atuam na área de atenção à pessoa portadora de deficiência: <http://www.mj.gov.br/sedh/ct/corde/dpdh/legis/consultaruf.asp>.

6.3 Quem pode assessorar e apoiar as empresas nos processos de inclusão de pessoas com deficiência?

A maior dificuldade das empresas reside no seu desconhecimento a respeito da questão da deficiência, reconhecendo suas possibilidades e limitações. Essa situação gera medo, insegurança e preconceito e pode inviabilizar o processo de inclusão. Para superar essa limitação, a empresa buscará apoio junto às entidades e escolas de pessoas com deficiência que detêm acúmulo de conhecimento a respeito da matéria e podem se constituir em importantes parceiras desse processo. Nesse sentido, é proverbial o lema do Ano Internacional das Pessoas com Deficiência em 2004: “Nada sobre nós sem nós”.

13.3.4 Que contribuição as organizações de pessoas com deficiência podem dar ao processo de inclusão no trabalho?

As empresas, de um modo geral, não têm especialistas nas questões que dizem respeito à inclusão desse segmento no trabalho, em razão da novidade ainda dessa questão no mundo empresarial. Assim, ao desenvolverem parcerias com essas entidades podem dispor de uma assessoria com acúmulo de vivência e estudos na temática das deficiências. Certamente dessas parcerias poderão surgir propostas criativas para enfrentar as dificuldades que irrompem no processo de inserção no trabalho.

15.4 Qual a relação da responsabilidade social com a questão da inclusão das pessoas com deficiência na empresa?

Para a empresa socialmente responsável, a contratação das pessoas com deficiência não é vista apenas com uma obrigação legal. A inclusão, para essas empresas, passa a ser um compromisso e um dos

itens de sua política de responsabilidade social. Para tanto desenvolve um programa amplo, estruturado, de capacitação, recrutamento, seleção, contratação e de envolvimento das pessoas portadoras de deficiência. Muitas empresas já entenderam que a inclusão das pessoas com deficiência é um grande aprendizado para o desenvolvimento de políticas de promoção e respeito à diversidade no ambiente de trabalho. Além disso, elas estão descobrindo, nesse processo, que há um grande segmento de mercado composto de pessoas com deficiência. E que para atingi-lo adequadamente precisa ter uma linguagem e uma estrutura a ele acessível.

16.1 Há alguma linha de financiamento público federal voltado para programas de inclusão das pessoas com deficiência?

O Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), por meio do Programa de Apoio a Investimentos Sociais de Empresas (PAIS), disponibiliza recursos para financiar os programas empresariais.

16.2 Quais são os itens financiáveis?

Obras civis e adaptação física de instalações, equipamentos especiais, ajudas técnicas - próteses, órteses, equipamentos, elementos especiais para facilitar a comunicação, a informação e a sinalização, equipamento e material pedagógico especial, maquinaria e utensílios de trabalhos especiais -, capacitação de pessoal para convívio no trabalho com as PPD, capacitação das PPD para assumirem postos de trabalho e consultoria técnica para a realização dos projetos e atividades. As informações podem ser encontradas na página do BNDES na internet: <http://www.bndes.gov.br/programas/sociais/pais.asp>.”

Cita-se ainda o seguinte estudo feito pelo Núcleo Trabalhista Calvet2:

“Sabe-se que as empresas que têm a obrigação de cumprir a reserva legal de postos de trabalho para o portador de deficiência, imposta pela Lei 8.213/91, deparam-se hoje com a triste realidade de, com frequência, não encontrar trabalhador preparado e qualificado para as funções oferecidas.

A aprendizagem poderá ser a expectativa de preparação adequada de futuros profissionais.

Contratando portadores de deficiência aprendizes, matriculados nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem, estes poderão ser considerados, ao mesmo tempo, para o preenchimento da reserva de aprendizes (art. 429, da CLT - mínimo de 5% e máximo de 15%, em relação ao número de trabalhadores existentes em cada estabelecimento), e a reserva legal de vagas, prevista no artigo 93, da Lei 8.213/91, pois se está diante de um contrato de trabalho, embora de natureza especial.

Os resultados do Censo mostram que, aproximadamente, 24,5 milhões de pessoas, ou 14,5% da população brasileira, apresentam algum tipo de incapacidade ou deficiência. Isso significa que a cada 100 brasileiros, cerca de 14 apresentam alguma dificuldade de enxergar, de ouvir, locomover-se ou são portadores de alguma deficiência física ou mental.

Além de quantificar com maior precisão a população de PPD entre a sociedade brasileira, os dados do IBGE também desmistificam o senso comum de que uma pessoa deficiente é aquela que anda em cadeira de rodas ou se comunica por meio de linguagem de sinais. Esse contingente abrange um número muito maior de pessoas, que vai desde as que tiveram algum membro amputado até aquelas com dificuldade para locomover-se ou enxergar.

.....

3. Uma Procuradoria com muitos resultados.

A Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região, que atua em São Paulo, mantém em sua Coordenadoria de Defesa de Interesses Difusos e Coletivos, um núcleo de discriminação, que, entre outros assuntos, cuida de procedimentos/inquéritos relativos à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

As empresas são convocadas a comparecer ao Ministério Público do Trabalho, sendo que essa convocação pode se dar de ofício ou em razão de denúncia, que pode ser feita por qualquer pessoa que tenha conhecimento de que a empresa não está com a reserva cumprida, como pelo encaminhamento de relatórios de fiscalização levada a efeito pela Delegacia Regional do Trabalho e Emprego, etc.

Inicia-se, a partir daí, um trabalho de sensibilização e conscientização da empresa sobre a necessidade de desenvolvimento de um projeto de inclusão do empregado com deficiência, buscando-se, assim, dar um efetivo cumprimento à legislação em apreço, já que a mesma não pode ser cumprida de qualquer forma, sem a real responsabilidade de se fazer a inclusão. Esse projeto deve ser inserido na política comportamental da empresa.

Com relação ao argumento da carência de mão-de-obra qualificada, o MP procura conscientizar as empresas para a necessidade da criação de programas de capacitação específicos para a pessoa com deficiência. Esse programa pode ser desenvolvido pela própria empresa, em razão da atividade peculiar por ela desenvolvida, ou por segmentos do mercado.”

Como se vê, não é necessário que a empresa fique esperando que apareçam candidatos encaminhados por meio do SINE ou da associação local; sobretudo no caso das funções mais simples pode ela própria treinar, qualificar e aproveitar os trabalhadores que estejam em condições pessoais especiais, ressaltando-se ainda que, nos termos do art. 36, § 3º, do Decreto nº 3.298/1999, “considera-se, também, pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função”.

Pelo exposto, dou provimento ao agravo de instrumento da União para determinar o processamento do recurso de revista por constatar a provável violação do art. 93 da Lei nº 8.213/1991.

Processo: RR - 111900-23.2008.5.17.0191 Data de Julgamento: 07/08/2013, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 27/09/2013.

Ante todo o exposto, não se tem dúvida que, não obstante a dificuldade enfrentada pela Autora para preencher a cota que lhe cabe por força da legislação antes mencionada, constituía incumbência sua envidar esforços na contratação de tantos empregados quanto bastassem para suprir a cota legal a que estava obrigada, distribuindo tais vagas dentre as funções compatíveis com as mais variadas necessidades que poderiam apresentar os candidatos deficientes ou reabilitados.

Ressalte-se que as circunstâncias afetas à atividade da Autora até poderiam justificar a necessidade de um prazo mais elástico para que o quadro de empregados se ajustasse ao que determina a Lei 8.213/1991, mas de forma nenhuma eximí-la do cumprimento de atender à cota que lhe cabia por força legal.

Nesse raciocínio, também não tem respaldo legal, tampouco se mostra razoável excetuar as vagas destinadas aos motoristas de caminhão do cômputo da cota assegurada às pessoas portadoras de deficiência, que deve ser apurada em razão da totalidade dos empregados mantidos pela empresa, independentemente da função e até mesmo da sua situação. Imposição que se extrai do contido no art. 93, da Lei 8.213/1991 c/c art. 10, § 1º, da Instrução Normativa 20/2001, da Secretaria da Inspeção do Trabalho, consoante já ressaltado na sentença.

Registre-se ser este o entendimento já externado por este Colegiado em face da questão ora debatida, conforme ementa oportunamente destacada pelo MM. Julgador de origem (fl. 195), a cujos fundamentos faço remissão para aqui também reforçar as razões de decidir.

Isso posto, imutável a r. decisão que ratificou a legitimação do ato administrativo e convalidou o auto de infração ora impugnado pela Recorrente. REJEITO, portanto, o apelo.

b. VALOR DA MULTA APLICADA

Mesmo com a redução do valor arbitrado à multa administrativa imposta em face da infração cometida, a Autora se insurge contra a r. decisão a fim de minorar ainda mais o montante fixado em R\$ 78.140,79, pleito que justifica “em virtude das limitações de contratação da Autora (por impossibilidade de contratação de motoristas de carreta com deficiência física), bem como em virtude de ser a Autora PRIMÁRIA em tal infração e por fim, tendo em vista que mesmo com a redução significativa de seu quadro funcional, a empresa dobrou o número de portadores de deficiência em seu quadro” (fl. 216).

Pois bem.

Adotando os parâmetros fixados pela legislação voltada especificamente à situação em debate, o MM. Julgador de origem reduziu o importe da multa imposta à Autora pelo auto de infração, nos seguintes termos (fls. 203/204):

O artigo 75 da CLT impõe multa aos infratores do Capítulo II da CLT que trata da Duração do Trabalho, o que não é o caso dos autos.

Já a Portaria no 1.199, de 28 de outubro 2003, do Ministério do Trabalho e Emprego, regulamenta, fixa parâmetros para a gradação da multa administrativa variável prevista no art. 133 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, pela infração ao art. 93 da mesma Lei, nos seguintes termos:

“Art. 2º A multa por infração ao disposto no art. 93 da Lei nº 8.213, de julho de 1991, será calculada na seguinte proporção:

I - para empresas com cem a duzentos empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de zero a vinte por cento;

II - para empresas com duzentos e um a quinhentos empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de vinte a trinta por cento;

III - para empresas com quinhentos e um a mil empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de trinta a quarenta por cento;

IV - para empresas com mais de mil empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de quarenta a cinquenta por cento;

§ 1º O valor mínimo legal a que se referem os incisos I a IV deste artigo é o previsto no artigo 133, da Lei nº 8.213, de 1.991.

§ 2º O valor resultante da aplicação dos parâmetros previstos neste artigo não poderá ultrapassar o máximo estabelecido no artigo 133 da Lei nº 8.213, de 1991.” (destaque acrescido).

A Portaria Interministerial do MPS/MF nº 15, de 10 de janeiro de 2013, atualizou os valores previstos no artigo 133 da Lei 8.213/91, *in verbis*:

“ Art. 8º A partir de 1º de janeiro de 2013: (...)

IV - o valor da multa pela infração a qualquer dispositivo do RPS, para a qual não haja penalidade expressamente cominada no art. 283 do RPS, varia, conforme a gravidade da infração, de R\$ 1.717,38 (um mil setecentos e dezessete reais e trinta e oito centavos) a R\$ 171.736,10 (cento e setenta e um mil setecentos e trinta e seis reais e dez centavos);”

Em 31.05.2012, data do registro de inspeção, a autora possuía em seus quadros 912 empregados em atividade, sendo 2 portadores de deficiência física (fls. 26).

A autora deveria ter contratado o total de 37 empregados portadores de deficiência, todavia, só possuía dois empregados.

A Portaria no 1.199, de 28 de outubro 2003, do Ministério do Trabalho e Emprego, prevê que a multa será calculada pela multiplicação do número de trabalhadores portadores de deficiência que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de vinte a trinta por cento.

O valor mínimo legal à época da infração era de R\$ 1.717,38, multiplicado por 35 (número de empregados portadores de deficiência que não foram contratados), chega-se ao valor de R\$ 60.108,30. Acrescendo-se 20% a 30%, como prevê a Portaria Ministerial, o valor da multa poderá variar de R\$ 72.129,96 a R\$ 78.140,79.

Na Notificação no D-2323/13, o Superintendente Regional do Trabalho julgou procedente o Auto de Infração e aplicou a multa administrativa no valor de R\$ 83.091,59.

Destarte a ressalva na Notificação de que a autora/autuada é primária (fls. 46).

Portanto, o valor imposto é excessivamente oneroso, visto que a multa administrativa aplicada foi imposta no valor de R\$ 83.091,59 e o valor máximo, de acordo com a legislação, é no importe de R\$ 78.140,79.

Por todo o exposto, **defiro** o pedido sucessivo de redução do valor da multa administrativa para o importe de R\$ 78.140,79.

A teor do que restou exposto no tópico recursal anterior, as dificuldades enfrentadas pela Autora na busca de candidatos portadores de deficiência ou reabilitados para suprir a cota que lhe incumbia não a eximiram de observar a determinação legal que lhe competia. Outrossim, a redução posterior do quadro funcional e o conseqüente aumento no percentual de preenchimento das vagas especiais não abona irregularidade pretérita.

O MM. Juiz “a quo” reduziu o valor da multa para R\$ 78.140,79, considerando este o patamar máximo para o enquadramento da Autora, nos valores da época.

Destarte, pelo fato da incidência primária, bem como pelas reais dificuldades demonstradas ao longo da instrução para se dar cumprimento ao art. 93, da Lei 8.213/1991, seria mais justo fixar a multa tomando-se por base o valor mínimo ajustado na legislação, e não o máximo, como, em tese, ficou consignado na decisão monocrática.

Todavia, verifica-se que o MM. Julgador de origem partiu de enquadramento inadequado, pois amparou o cálculo em proporção equivocada, tomando como base a hipótese discriminada no inciso “II”, do art. 2º, da Portaria 1.199, de 28 de outubro 2003, quando à Recorrente, à época da autuação, porque contava com 912 empregados, deveria ser aplicado o cálculo previsto no inciso “III”, “verbis”: “para empresas com quinhentos e um a mil empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, **acrescido de trinta a quarenta por cento**”.

E o resultado obtido com a aplicação da fórmula adequada, considerando o patamar mínimo, equivale exatamente ao valor já fixado no Juízo de origem ($35 \times R\$ 1.717,38 = R\$ 60.108,30 + 30\%$ ($R\$ 18.032,49$) = R\$ 78.140,79).

Diante disso, irretocável o valor já reduzido fixado na instância primária.

REJEITO, portanto, o apelo.

c. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Tendo em vista a decisão integralmente improcedente assim declarada na sentença, foram fixados honorários advocatícios em favor da parte Ré, devidos pela Autora (fl. 196).

Considerando, entretanto, que houve parcial êxito no que tange à redução da multa imposta, a Recorrente postula, também, honorários advocatícios em seu favor (fl. 216).

Com razão, haja vista que, em sede de embargos de declaração, a multa inicialmente cominada

em R\$ R\$ 83.091,59 foi reduzida para R\$ 78.140,79, dando-se acolhimento parcial ao pedido sucessivo de redução do valor da multa administrativa (fl. 204).

E, como já consignado na sentença, é devida a condenação em honorários advocatícios na presente demanda, em face do que disciplina o art. 5º, da Instrução Normativa 27/2005, do TST (que dispõe sobre normas procedimentais aplicáveis ao processo do trabalho em decorrência da ampliação da competência da Justiça do Trabalho pela EC 45/2004), no sentido de que “Exceto nas lides decorrentes da relação de emprego, os honorários advocatícios são devidos pela mera sucumbência”.

No caso, a Autora obteve êxito parcial na demanda, logrando reduzir o valor da multa administrativa que lhe foi imposta, incidindo, pois, a sucumbência recíproca, proporcional ao que coube à cada parte.

Destarte, considerando os critérios elencados no § 3º, do artigo 20, do CPC - normativo que então se aplica à parcela no caso - fixa-se os honorários advocatícios no percentual de 10%, assim devidos pela Autora à parte Ré sobre o valor de R\$ 78.104,79, bem como a serem pagos pela parte Ré à Autora sobre o valor de R\$ 4.950,80.

ACOLHO, nos termos supra.

III. CONCLUSÃO

Pelo que,

ACORDAM os Desembargadores da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, ADMITIR O RECURSO ORDINÁRIO DA AUTORA, assim como as respectivas contrarrazões. No mérito, por igual votação, DAR-LHE PROVIMENTO PARCIAL para, nos termos do fundamentado: a) deferir honorários advocatícios no percentual de 10%, assim devidos pela Autora à parte Ré sobre o valor de R\$ 78.104,79, bem como a serem pagos pela parte Ré à Autora sobre o valor de R\$ 4.950,80.

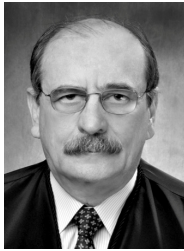
Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 29 de outubro de 2014.

DES. Márcia Domingues

RELATORA



Acórdão da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relator Desembargador Arnor Lima Neto, publicado no DJE em 22/01/2014.

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da **02ª VARA DO TRABALHO DE FOZ DO IGUAÇU**, em que são Recorrentes **J.A.L.** e **T.U.B. LTDA.** e Recorridos **OS MESMOS**.

I. RELATÓRIO

Inconformadas com a r. sentença de fls. 644/653, complementada pela decisão resolutive de embargos de fls. 663/664, ambas proferida pela i. Magistrada MAYRA CRISTINA NAVARRO GUELFI que acolheu parcialmente os pedidos iniciais, recorrem ordinariamente as partes pleiteando modificação do julgado nos pontos desfavoráveis.

Em razões apostas às fls. 697/717, a parte ré T.U.B. LTDA. postula a reforma do julgado quanto aos itens: a) Nulidade da sentença - indeferimento das contraditas; b) Horas extras - início da jornada; c) Horas extras - intervalo interjornada; d) Horas “in itinere” e e) Inobservância da Lei 8.213/91 - indenização.

Custas recolhidas à fl. 718. Depósito recursal efetuado à fl. 719.

Contrarrazões apresentadas às fls. 722/728 pela parte autora.

Em razões apostas às fls. 666/694, a parte autora J.A.L. postula a reforma do julgado quanto aos itens: a) Jornada de trabalho - saída; b) Horas extras - intervalo intrajornada; c) Horas extras - reflexos em RSR; d) Domingos; e) Abatimento do valor pago; f) Indenização por dano moral; g) Aplicação da Lei nº 9.029/95 e h) Honorários advocatícios.

Custas não recolhidas.

Contrarrazões apresentadas às fls. 729/739 pela parte ré.

Em conformidade com o disposto no *caput* do art. 45 do Regimento Interno deste E. Tribunal Regional do Trabalho (Recebidos, registrados e autuados no Serviço de Cadastramento Processual, serão por este remetidos desde logo ao Ministério Público do Trabalho, os feitos em que sua intervenção for obrigatória, na forma da Lei, sendo distribuídos ao Relator, quando do seu retorno; os demais, serão encaminhados ao Serviço de Distribuição dos Feitos de 2ª instância, competindo ao Desembargador Relator a iniciativa da referida remessa, caso julgue necessário. Redação aprovada pela RA nº 008/2008, de 07/03/2008) os autos não foram enviados ao Ministério Público do Trabalho.

É, em síntese, o relatório.

II. FUNDAMENTAÇÃO

1. ADMISSIBILIDADE

CONHEÇO dos recursos ordinários e contrarrazões apresentadas, por presentes os pressupostos legais de admissibilidade.

2. MÉRITO

RECURSO ORDINÁRIO DE T.U.B. LTDA.

NULIDADE DA SENTENÇA - INDEFERIMENTO DAS CONTRADITAS

Requer a recorrente a declaração de *“nulidade do r. julgado, haja vista que o indeferimento das contraditas oferecidas contra as testemunhas S. M. D. S. e A. J. D. S. acabou por cercear o direito de defesa da recorrente”* (fl. 698). Assevera que referidas testemunhas ajuizaram reclamações com idênticos pedidos em face da ora recorrente, *“sendo evidente o seu interesse de que fossem considerados provados fatos alegados pelo ora recorrido, que também as beneficiariam em suas próprias reclamações”* (fl. 699). Alega ser evidente a falta de isenção de ânimo das testemunhas arroladas pelo autor, em especial Sanderson, sendo absolutamente imprestáveis os seus depoimentos como prova das alegações deduzidas na inicial.

Analiso.

Inicialmente, considero que não constitui obstáculo à oitiva de testemunha o fato de ela estar exercitando seu direito de ação contra o mesmo empregador, ainda que a demanda contenha pedido relativo a dano moral. O exercício do direito de ação é assegurado constitucionalmente [garantias e princípios do devido processo legal (art. 5º, LIV), da ampla defesa (art. 5º, LV), da inafastabilidade da jurisdição e do pleno acesso à Justiça (art. 5º, XXXIV, a, e XXXV)], motivo pelo qual não implica impedimento ou suspeição a inquirição das testemunhas arroladas pelo autor.

De igual modo, o exercício do direito de ação não gera, por si só, presunção de veracidade acerca da “troca de favores”. Nessa mesma linha, a Súmula nº 357 do E. TST preconiza a inexistência de suspeição da testemunha pelo simples fato de ter ajuizado ação contra o mesmo empregador.

Ademais, o art. 405, parágrafo 3º, do CPC e o art. 829 da CLT não consideram suspeitas para depor como testemunhas as pessoas que litigam contra a mesma parte, nem mesmo quando os reclamantes são testemunhas um do outro, reciprocamente, ainda mais quando as testemunhas foram advertidas e prestaram compromisso de falar a verdade sob as penas da lei, não havendo nos autos prova inequívoca de parcialidade das testemunhas.

Sob este enfoque, portanto, diante da inexistência de prova inequívoca quanto à parcialidade das testemunhas rejeito a tese da recorrente de nulidade processual por cerceamento de defesa.

Em que pese a celeuma instalada a esse respeito, registro que os depoimentos das mencionadas testemunhas serão apreciados em cotejo com todo o conjunto de elementos probatórios, nos termos do princípio do livre convencimento motivado (CPC, artigo 131).

Nada a deferir.

HORAS EXTRAS - INÍCIO DA JORNADA

Aduz a recorrente, em síntese, que as provas documental e oral comprovaram que o autor “*era escalado com antecedência em relação aos horários em que deveria iniciar a efetiva prestação de serviços de cobrador, abrangendo quaisquer providências anteriores que porventura se fizessem necessárias*” (fl. 702). Postula a reforma da r. sentença para que sejam reconhecidos como verdadeiros os horários de início da jornada consignados nos cartões de ponto de fls. 288/421.

Analiso.

A partir da constatação de que as fichas de ponto da parte autora foram anexadas aos autos pela ré, há a presunção de que os horários ali descritos foram corretamente anotados pelo empregado, sendo, portanto, ônus do reclamante a produção de prova em contrário com o fito de desconstituí-los.

A primeira testemunha do autor, S. M. D. S., ao ser inquirida, assim declarou:

“3) **que a norma da empresa era de que os empregados (cobradores e motoristas) chegassem 20 min antes do início da jornada**, pois não havia plantão na reclamada e a exigência para chegar antes era para ter certeza de que o empregado compareceu; 4) que nesse período, o cobrador abria o caixa, enxugava os bancos do ônibus, caso estivessem molhados, fazia o processo de abrir a bilhetagem eletrônica e aguardava o horário de saída; 5) caso chegassem 10 ou 5 min antes, levavam uma advertência verbal do encarregado; 6) o horário

anotado era o de início do trabalho, **não ficando registrado os minutos que antecediam a jornada;**” (g.n. - fl. 620).

A segunda testemunha do autor, A. J. D. S., por sua vez afirmou que **“o depoente chegava para trabalhar de 10 a 15 min antes do início da jornada registrada nos controles de ponto e que durante esse período varria o ônibus, colocava a maravalha, abria o caixa e somente era anotado o início da jornada quando o ônibus saía (no horário da escala)”** (g.n. - fls. 622).

A testemunha da ré, C. C. G., nada disse a respeito dos minutos que antecediam a jornada registrada nos controles de ponto.

Da análise da prova oral, portanto, quanto ao início da jornada de trabalho, perfilho o entendimento esposado pelo MM. Juízo *a quo*, no sentido de que o autor iniciava a jornada 12,5 minutos antes do horário registrado nos controles como sendo de início da jornada.

Observe-se que o MM. Juízo de primeiro grau pautou sua decisão acerca da jornada de trabalho do autor com base no conjunto de provas produzido nos autos, tendo como ponto de partida a jornada descrita na inicial.

Entendo, assim, que a jornada fixada encontra-se em consonância com a prova produzida nos autos, isto é, valeu-se o Juiz de primeiro grau do princípio da persuasão racional, que o autoriza a apreciar qual a melhor prova para fortalecer seu convencimento.

Por toda a exposição, em uma análise criteriosa do que disseram as testemunhas ouvidas, em cotejo com as demais provas colacionadas aos autos, não provejo reparo a ser feito na r. sentença que, à evidência, considerou os elementos probatórios encartados para fixar o início da jornada.

Nada a reparar.

HORAS EXTRAS - INTERVALO INTERJORNADA

Aduz a recorrente que o demonstrativo de diferenças colacionado pelo autor às fls. 546/549 não foi elaborado com fidelidade em relação aos horários apontados nos respectivos cartões de ponto. Assevera, assim, que ***“é absolutamente equivocada a premissa fática em que se baseou a MMª Juíza a quo, para condenar a recorrente ao pagamento de horas extras sob a malfadada supressão intervalar.”*** (fl. 703).

Analiso.

No tocante ao intervalo interjornada, depreende-se da análise dos cartões de ponto que, de fato, houve um equívoco no apontamento das diferenças pelo autor, **em relação ao intervalo entre as**

jornadas dos dias 18/05/2012 e 19/05/2012. Em que pese o autor tenha apontado 02h57min como o início da jornada do dia 19/05/2012, o respectivo cartão de ponto, juntado às fls. 399, dá conta de que a jornada do dia 19/05/2012 teve início às 06h25min.

Ressalto, porém, que, em relação aos demais dias de labor, o apontamento de diferenças apresentado pelo autor dá conta de que foram extrapolados os limites do intervalo interjornada, sem a contraprestação pecuniária. Cito como exemplo a violação ao intervalo entre as jornadas dos dias 10/05/2012 e 11/05/2012, devidamente apontada pelo autor em seu demonstrativo de diferenças.

Ante o exposto, **mantenho** a r. sentença que julgou procedente o pagamento das horas subtraídas do intervalo entre jornadas, conforme se apurar pelos cartões de ponto, nos termos da OJ 355 da SDI-I do TST.

HORAS “IN ITINERE”

Aduz a recorrente que, ante a confissão do autor e a imprestabilidade das afirmações trazidas pela testemunha Sanderson, é certo que o recorrido não se desincumbiu satisfatoriamente do ônus de comprovar a utilização de transporte fornecido pela recorrente. Alega que a cláusula 32ª dos ACTs 2007/2008, 2008/2009, 2009/2010, 2011/2012 e 2012/2014, e a cláusula 31ª do ACT 2010/2011, as quais afastaram o direito ao recebimento de horas *in itinere* pelos integrantes da categoria profissional, devem ser respeitadas, ante o Princípio do Conglobamento.

Analiso.

A parte reclamada trouxe aos autos instrumentos coletivos vigentes durante o período contratual (fl. 477/523).

Dispõe a cláusula 32ª do ACT 2011/2012 que:

“CLÁUSULA 32ª - TEMPO DESPENDIDO EM TRANSPORTES: Fica estabelecida a possibilidade das empresas fornecerem transportes gratuitos aos seus empregados. O transporte de que se trata a presente cláusula, não será, por ajuste entre as partes, considerado como tempo de serviços à disposição do empregador, não sendo considerado, portanto, horas “in itinere” (fl. 514)

Esta Turma entende que, em regra, a estipulação coletiva acerca das horas de percurso deve ser respeitada, sob pena de ofensa ao artigo 7.º, inciso XXVI, da Constituição Federal de 1988, até porque, no caso das horas *in itinere*, a negociação se encaixa na exceção legal constante da parte final do artigo 4.º da CLT.

Com efeito, a composição espontânea das partes deve ser observada no caso concreto, com base no princípio da autonomia privada coletiva, que prestigia acordos e convenções coletivas

como instrumentos aptos a dirimir dúvidas e conflitos sobre condições de trabalho pelos próprios interessados, por intermédio de suas legítimas representações sindicais.

Sendo assim, as cláusulas normativas, sendo validamente configuradas, integram os contratos individuais de trabalho e constituem lei entre as partes abrangidas, durante o período de vigência estipulado, estabelecendo-se como fonte de direito.

Aplica-se, então, o princípio do conglobamento, inerente à negociação coletiva, por meio do qual se presume que, se a categoria profissional se despojou do direito, é porque, no seu conjunto, a negociação coletiva foi benéfica aos trabalhadores, no sentido de ter prevalecido a melhoria das condições laborais.

Nesse sentido, já decidiu esta 6ª Turma:

“HORAS ‘IN ITINERE’. PREVISÃO EM ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. VALIDADE DOS INSTRUMENTOS NORMATIVOS. Os acordos coletivos de trabalho firmados entre a reclamada e o sindicato profissional estabelecem, de forma expressa, que o transporte fornecido pela reclamada não será considerado como horário “in itinere”. As convenções e acordos coletivos são instrumentos hábeis a fixar as condições pelas quais irão reger-se as relações de trabalho entre empregados e empregadores. Sendo validamente configurados, suas cláusulas integram os contratos individuais de trabalho, sendo lei entre as partes que alcançam. Diante do exposto, e nos termos do que dispõe o artigo 7º, XXVI da Constituição Federal e o próprio artigo 444 da CLT, o qual autoriza a livre negociação das relações contratuais de trabalho, desde que observados os instrumentos normativos, não há o que se reformar na r. decisão.” (TRT-PR-00838-2012-658-09-00-2 - Relator: Desembargador Sérgio Murilo Rodrigues Lemos, publicado em 18-06-2013).

Em face do exposto, reputo indevido o pagamento de horas “in itinere”, não havendo que se falar em violação ao artigo 58, §2º, da CLT nem à Súmula n.º 90 do TST, diante da aplicação do art. 7º, XXVI, da CF/88.

Por oportuno, cito o seguinte precedente desta 6ª. Turma: Processo 00296-2013-459-09-00-9 (RO 12464/2013), publicado em 02/8/2013, de relatoria da Exmo. Des. Francisco Roberto Ermel.

Assim, **reformo** a r. sentença para excluir a condenação ao pagamento de horas “in itinere” e repercussões.

INOBSERVÂNCIA DA LEI 8.213/91 - INDENIZAÇÃO

Aduz a recorrente que comprovou, mediante as respectivas fichas de registro, que admitiu como empregados as pessoas portadoras de deficiência: Genésio Francisco de Almeida, Davino Henrard da Silva, Celso Graciano da Silva, João Rodrigues dos Santos, Vanderley Cordeiro Barros e Sandro Marcos de Almeida. Assevera que não há em tais fichas quaisquer informações quanto ao encerramento dos referidos contratos, presumindo-se, assim, que os respectivos contratos permanecem em

vigor. Sustenta que as anotações constantes nas fichas de registro gozam de presunção relativa de veracidade, a exemplo do que ocorre com a CTPS do empregado. Postula a reforma da r. sentença para que se considere demonstrada a manutenção dos vínculos empregatícios com os empregados antes nominados, portadores de deficiência, no mês de outubro/2012, reconhecendo-se a validade da rescisão contratual havida com o recorrido e afastando a indenização imposta. Sucessivamente, alega que, mesmo na hipótese de reconhecimento de inobservância do percentual mínimo de portadores de deficiência previsto pela Lei 8.213/91, não existe qualquer fundamentação jurídica que ampare a condenação imposta, no sentido de remunerar-se o recorrido com relação a período em que não houve prestação de serviços, haja vista a ausência de qualquer direito à estabilidade.

Analiso.

Tratando-se de questão que envolve portador de deficiência, imperioso se torna verificar as orientações e a legislação sobre o tema.

“(...) A pessoa deficiente é uma de nós e participa plenamente da mesma humanidade que nós. Seria algo radicalmente indigno do homem e seria uma negação da humanidade comum admitir a vida em sociedade e, portanto, ao trabalho, só os membros na plena posse das funções do seu ser, porque, precedendo desse modo, recair-se-ia numa forma grave de discriminação, a dos fortes e sãos contra os fracos e doentes”. (Encíclica Laborem Exercens - item 22. A pessoa deficiente e o trabalho - 14 de Setembro de 1981).

A Organização Internacional do Trabalho - OIT, desde 1955, através da Recomendação nº 99, destacou sua preocupação com os mecanismos de reconhecimento de que os portadores de deficiência são sujeitos de direitos trabalhistas que não podem ser negligenciados.

A legislação sobre esse tema vem calcada, basicamente, nos princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade (e aqui este princípio pauta-se na igualdade de oportunidades e igualdade como um fator de inclusão social), bem como no princípio da não-discriminação.

Tanto é assim, que a nossa Constituição Federal, que chegou a ser denominada de *Constituição Cidadã*, não fugiu às suas responsabilidades.

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

I - Construir uma sociedade livre, justa e **solidária**;

II - Garantir o desenvolvimento nacional;

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

IV - Promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Na esfera dos direitos e deveres individuais e coletivos, o art. 5º consagra a igualdade e a não-distinção nos seguintes termos:

“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 (...)”

E no inciso XLI do referido art. 5º, fixou relevante norma acerca do princípio não discriminatório:

“XLI - A lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais”.

E a Constituição Federal também elencou nos direitos sociais, o inciso XXXI do art. 7º, pelo qual buscou impedir a discriminação salarial ou em relação a critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência:

“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.”

Para efeito de cargos e empregos públicos a Constituição Federal fixou expressamente o regime de cotas através do inciso VIII do art. 37, impondo reserva de percentual de cargos e empregos para pessoas portadoras de deficiência.

De outra parte, não se pode olvidar que o art. 23, também da Constituição Federal, estabelece ser competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência (inciso II).

Note-se mais, o art. 24 da Constituição Federal, assim dispõe:

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

(...) XIV - Proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência.”

Na esfera infraconstitucional, a Lei nº 8.213/1991, mencionada pela parte recorrente, estabeleceu algumas políticas de proteção trabalhista em relação aos empregados vítimas de acidente do trabalho, assim como aos deficientes físicos. Vejamos:

“Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

(...)

§ 1º **A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado** ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a **imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.**” (negritos acrescidos).

Portanto, a regra legal acima transcrita impôs não uma formalidade, mas vedou expressamente a dispensa do empregado portador de deficiência física sem prévia contratação de outro trabalhador em condição semelhante.

Por fim, a Lei nº 7.853/1989 e o Dec. nº 3.298/1999, que regulamentou aquela Lei, são medidas que consolidaram as normas de proteção sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência.

Frise-se que, na sua essência teleológica, a Lei nº 7.853/1989 assegura o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiência, e sua efetiva integração social (Art. 1º). E o parágrafo primeiro de referido artigo estabelece que *“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.”*

O art. 36 do Dec. 3.298/1999, ao cuidar da obrigação da empresa em preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da previdência social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, assim estabeleceu em seus §§ 1º, 2º e 3º:

§ 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.**

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

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

Ultrapassadas tais considerações, constata-se que restou incontroversa a condição do autor de ser portador de deficiência física.

E não restou provada a alegação da reclamada, no sentido de que, por ocasião da dispensa do

autor, 2% de seus postos de trabalho estavam ocupados por empregados portadores de necessidades especiais, em observância ao disposto pela Lei 8.213/91.

Entendo que, como bem destacado pela r. sentença, as fichas de registro dos empregados e o CAGED dos meses juntados não são suficientes para provar que a ré mantém o número mínimo para preenchimento da cota (4), bem como não foi comprovada a contratação de outro empregado na mesma condição do autor.

Em que pese a reclamada tenha comprovado, mediante as respectivas fichas de registro, que contratou como empregados Genésio Francisco de Almeida, Davino Henrard da Silva, Celso Graciano da Silva, João Rodrigues dos Santos, Vanderley Cordeiro Barros e Sandro Marcos de Almeida, portadores de deficiência, admitiu que apenas em relação a três destes empregados (Genésio, João e Vanderey), as aludidas fichas de registro dão conta de ocorrências posteriores a outubro/2012, tais como gozo de férias e alterações funcionais.

Entendo, assim, que, em relação aos outros empregados, as fichas de registro não comprovam que, por ocasião da dispensa do autor, tais empregados permaneciam trabalhando ou com vínculo ativo no réu.

Assim, para dar eficácia às garantias Constitucionais e legais dirigidas aos portadores de necessidades especiais, apontadas acima, forçoso concluir que o autor não poderia ser dispensado pela reclamada porque não provado o preenchimento de 2% (dois por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, e nem a contratação prévia de empregado substituto em condições semelhantes.

Declara-se, pois, a nulidade da dispensa do autor. Como bem destacado pela r. sentença, porém, não é cabível a reintegração do autor tendo em vista que se encontra trabalhando para “Cataratas S.A.” desde 19/07/2013, bem como pelo fato de que embasou seu pedido de pagamento de indenização por danos morais em condutas da empresa as quais, no seu sentir, lhe causaram angústia e insatisfação com o local de trabalho (art. 496 da CLT).

Escorreita a r. sentença, assim, ao arbitrar uma indenização, que compreende salários, décimos terceiros salários, férias acrescidas do terço, e depósitos de FGTS com a diferença respectiva da multa de 40% do período, desde a demissão em 28/10/2012 até a nova admissão do autor em 18/07/2013.

Ante o exposto, **mantenho** a r. sentença.

RECURSO ORDINÁRIO DE J.A.L.

JORNADA DE TRABALHO - SAÍDA

Aduz o recorrente que restou robustamente comprovado que os controles de jornada não são fidedignos, pois não demonstram efetivamente os horários de entrada e de saída do trabalho, conforme depoimento das testemunhas nos autos. Assevera que as anotações registram pequenas variações nos horários consignados, demonstrando assim jornada praticada com marcação britânica, procedimento que invalida os cartões de ponto como meios de prova, nos termos da Súmula nº 338, III, do TST.

Analiso.

Os controles de jornada foram acolhidos no que diz respeito aos horários de saída, entendimento com o qual perfilho, uma vez que a prova oral não foi robusta o suficiente para afastar a anotação dos horários de saída, ressaltando-se que havia anotação variada dos horários de encerramento da jornada.

A primeira testemunha do autor, S. Me. D. S., disse:

“10) que quando trabalhou como cobrador, o horário anotado de saída não compreendia o período necessário para o fechamento do caixa; 11) que o horário anotado era o de que era dada entrada na garagem, sendo que ainda permanecia de 15 a 20 min efetuando o fechamento do caixa, e que não era registrado no cartão; 12) que isso acontecia com todos os cobradores; (...) 39) que o fechamento do caixa do ônibus que será recolhido para a garagem pode ser efetuado ainda durante o trajeto, mas se esse ônibus for continuar a circular, o fechamento tem que ser feito na garagem;” (fls. 620/621)

A segunda testemunha do autor, A. J. D. S., por sua vez, disse:

“5) no encerramento da jornada, entrega ficha para o fiscal registrar o horário de encerramento e somente após começava a fazer o caixa; 6) que o fechamento do caixa demorava por volta de 10 min diários, e que raramente esses minutos eram contabilizados nos controles de horário; (...) 18) que após a instituição da bilhetagem eletrônica, houve alteração de tempo do fechamento do caixa, exceto em linhas em que havia a necessidade de contagem e separação de dinheiro, por exemplo, a linha do Parque Nacional; 19) que nas demais linhas, o tempo para o fechamento do caixa passou a ser de 5 a 8 minutos, sem ser registrado nos cartões de ponto;” (fl. 622)

Já a testemunha da ré, C. C. G., disse:

“4) que demorava no máximo 3 min para fechar o caixa, **ficando esse tempo registrado no cartão ponto**; 5) **que somente era registrado o horário de encerramento após o fechamento do caixa**; 6) que **esse procedimento era habitual de todos os funcionários**; 7) que a contagem do dinheiro para se fazer o fechamento do caixa era feito durante o trajeto entre o final do ponto com o final da garagem; 8) que a bilhetagem eletrônica começou a ser feita no final de 2010 e que com a instituição da bilhetagem eletrônica, o tempo de fechamento demorava de 1 a 2 minutos, pois havia menos dinheiro; (...) 20) que após a bilhetagem eletrônica, o fechamento era feito num terminal específico, numa sala dentro da garagem e que no máximo havia de 4 a 5 empregados para fazer o fechamento ao mesmo tempo, demorando cerca de 3 a 4 min na fila, quando havia.” (g.n. - fl. 623)

Restando a prova testemunhal dividida, o julgamento deve se fazer com base no ônus de prova.

In casu, o ônus de firmar o alegado era da parte autora, nos termos do artigo 333 do CPC e artigo 818 da CLT .

Nesse sentido:

“PROVA DIVIDIDA. DISTRIBUIÇÃO DO ÔNUS PROBATÓRIO. Tratando-se de prova dividida, o deslinde do feito deve ser decidido com base na distribuição do ônus probatório. Assim, tratando-se de fato constitutivo de seu direito, incumbia ao obreiro produzir prova que corroborasse suas assertivas. Configurando-se, contudo, a prova dividida, tem-se que o trabalhador não se desincumbiu a contento do ônus que lhe competia, não sendo possível o acolhimento da pretensão formulada na peça vestibular.” (TRT-PR-51186-2006-660-09-00-2-ACO-28380-2006 - Ac. 4ª T - Relatora: Juíza Sueli Gil El-Rafihí - DJPR 3.10.2006)”

Desse modo, não há que se falar em invalidação dos cartões de ponto no tocante aos horários de saída.

Ante o exposto, **mantenho** a r. sentença.

HORAS EXTRAS - INTERVALO INTRAJORNADA

a) Intervalo intrajornada - fracionamento

Primeiramente, importante esclarecer que, em se tratando de cobrador de ônibus, o simples fato de o intervalo ser gozado de forma fracionada não é ilegal, tendo em vista a natureza do serviço e as condições especiais de trabalho a que estão submetidos os empregados em empresas de transporte público coletivo.

Não por acaso, os ACTs da categoria previam que *“face a natureza do transporte coletivo (serviço essencial), quanto aos motoristas e cobradores, fica convencionado que o intervalo intrajornada previsto no caput do Art. 71 da CLT, será usufruído de forma descontínua, a cada término de viagem, somadas as paradas no ponto final de cada linha, ficando dispensada a anotação do mesmo na ficha de controle de horário”* (ACT 2007/2008 - cláusula 13ª, § 3º, fl. 480, por exemplo).

Vale lembrar, ainda, que à época do contrato de trabalho vigia a OJ nº 342 da SDI-1 do TST, que, em seu item II, também previa a possibilidade de fracionamento do intervalo intrajornada (“II - Ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os condutores e cobradores de veículos rodoviários, empregados em empresas de transporte público coletivo urbano, é válida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a redução do intervalo intrajornada, desde que garantida a redução da jornada para, no mínimo, sete horas diárias ou quarenta e duas semanais, não prorrogada, mantida a mesma

remuneração e concedidos intervalos para descanso menores e fracionados ao final de cada viagem, não descontados da jornada”).

Embora apenas o item I da referida OJ tenha sido convertido no item II da Súmula nº 437 do TST, pela Resolução nº 185, de 14/09/2012, cumpre observar que a matéria referente ao fracionamento do intervalo já havia se tornado texto de lei, quando da inclusão do § 5º no art 71 da CLT pela Lei nº 12.619, de 30/04/12 (“§ 5º Os intervalos expressos no caput e no § 1º poderão ser fracionados quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais do trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a mesma remuneração e concedidos intervalos para descanso menores e fracionados ao final de cada viagem, não descontados da jornada”).

Portanto, principalmente diante do princípio da autodeterminação coletiva (art. 7º, XXVI, da CF/88) e da jurisprudência dominante, reputo válidas as cláusulas coletivas da categoria que previam o fracionamento do intervalo intrajornada no presente caso.

Ademais, como destacado pelo MM. Juízo *a quo*, a análise dos cartões de ponto revela que o autor trabalhava em escalas com intervalo igual ou superior a duas horas de modo preponderante e que o chamado “pega único” e a escala com intervalo fracionado consistiam em exceção.

Afirmou o autor, ainda, em seu depoimento pessoal, que, em “pega único”, “a cada retorno ao ponto inicial ficava em torno de cinco minutos no local” (fl. 579).

Ante o exposto, **mantenho** a r. sentença.

b) Intervalos intrajornada superiores a duas horas diárias

Nos termos do art. 71 da CLT, o intervalo intrajornada só pode superar duas horas se houver acordo ou convenção coletiva de trabalho atestando tal superação, o que se amolda perfeitamente à hipótese dos autos.

Os Acordos Coletivos de Trabalho colacionados aos autos preveem para o caso concreto do reclamante que “as horas excedentes do intervalo máximo de 2 (duas) horas previsto no Art. 71 da CLT, nestes casos, não serão considerados tempo à disposição do empregador, não gerando direito ao pagamento de horas extras” (por exemplo, parágrafo segundo da cláusula décima terceira do ACT 2011/2012).

Interessante observar que a possibilidade de prorrogação do intervalo intrajornada também estava prevista no “Acordo Individual para Prorrogação de Intervalo Intrajornada” (fl. 161).

Por tais razões, considerando a natureza da atividade desenvolvida, não vislumbro irregularidade no que tange ao elastecimento do intervalo, pois realizado nos termos do art. 71 da CLT.

Ante o exposto, **mantenho** a r. sentença.

HORAS EXTRAS - REFLEXOS EM RSR

Não assiste razão ao recorrente no que se refere aos reflexos das horas extras em repouso semanal remunerado.

Revedo posicionamento anteriormente adotado, a maioria dos integrantes desta Turma entende que, por disciplina judiciária, as horas extras devem gerar reflexos em repouso semanal remunerado e, **sem estes**, no 13º salário, férias mais um terço e FGTS.

Aplicável a OJ n.º 394 da SDI-1 do TST, que prevê:

“REPOUSO SEMANAL REMUNERADO - RSR. INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS. NÃO REPERCUSSÃO NO CÁLCULO DAS FÉRIAS, DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO, DO AVISO PRÉVIO E DOS DEPÓSITOS DO FGTS. A majoração do valor do repouso semanal remunerado, em razão da integração das horas extras habitualmente prestadas, não repercute no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso prévio e do FGTS, sob pena de caracterização de ‘bis in idem’.”

Considero, portanto, aplicável a referida orientação jurisprudencial pertinente aos reflexos das horas extras, independentemente de previsão em ACT em sentido contrário.

Nada a reparar.

DOMINGOS

Aduz o recorrente que a cláusula 7ª do ACT 2010/2011 assegura duas folgas mensais aos domingos, sendo que o demonstrativo de fls. 547 faz prova de que o recorrente laborava em três domingos por mês, em desacordo com a cláusula acima descrita, bem como sem o pagamento em dobro dos domingos trabalhados.

Analiso.

No que tange ao pleito de pagamento de horas extras referente ao trabalho em domingos, não faz jus o autor às referidas horas extras, pois trabalhava em escala. Ademais, como bem destacado pelo MM. Juízo *a quo*, o ordenamento jurídico não prevê pagamento extra pelo simples fato de se

trabalhar nestes dias, assegurando apenas a concessão de uma folga semanal.

Verifica-se que o argumento no sentido de que “A cláusula 7ª (fl. 502 /503) do ACT 2010/ 2011 assegura duas folgas mensais aos domingos” (fl. 680) sequer foi aduzido na inicial ou analisado em sentença, tratando-se de inovação recursal que não merece ser conhecida por esta e. Turma, para evitar a supressão de instância e afronta aos princípios da ampla defesa e do contraditório.

Por fim, ressalto que o MM. Juízo *a quo* condenou a ré ao pagamento da dobra em relação às folgas concedidas após o sétimo dia trabalhado.

Ante o exposto, **mantenho** a r. sentença.

ABATIMENTO DO VALOR PAGO

O MM. Juízo *a quo* determinou o abatimento global dos valores pagos sob os mesmos títulos. A parte autora insurge-se alegando que os abatimentos devem ser realizados na forma mensal.

Sem razão.

O abatimento dos valores pagos sob as mesmas rubricas não pode ser limitado ao mês da competência. A compensação deve ser integral, aferida pelo total dos valores quitados sob o mesmo título durante todo período imprescrito do contrato de trabalho. O contrário acarretaria enriquecimento ilícito do reclamante, tendo em vista que, nos meses em que eventualmente houve pagamento extemporâneo ou a maior de determinada parcela, esse valor não seria compensado e permaneceria fazendo parte do patrimônio do obreiro de forma ilícita.

Seguindo o mesmo raciocínio, transcrevo a Orientação Jurisprudencial nº 415 da SDI-1 do C. TST:

HORAS EXTRAS. RECONHECIMENTO EM JUÍZO. CRITÉRIO DE DEDUÇÃO/ABATIMENTO DOS VALORES COMPROVADAMENTE PAGOS NO CURSO DO CONTRATO DE TRABALHO. A dedução das horas extras comprovadamente pagas daquelas reconhecidas em juízo não pode ser limitada ao mês de apuração, devendo ser integral e aferida pelo total das horas extraordinárias quitadas durante o período imprescrito do contrato de trabalho.

Neste sentido também a Seção Especializada deste TRT 9ª Região aprovou a nova redação do inciso I (Abatimentos. Parcelas Salariais. Forma), da OJ EX SE 01 (Abatimentos e Compensação. Execução), publicado pela Resolução Administrativa SE/003/2013, divulgada em 04 de Julho de 2013, “in verbis”:

“I - Abatimentos. Parcelas Salariais. Forma. Abatimentos de parcelas salariais pagas mensalmente deverão ser realizados pelo critério global (integral), aferidas pelo total dessas mesmas verbas quitadas

durante o período laboral imprescrito, observando-se a equivalência dos títulos a serem liquidados e abatidos, na forma da OJ n.º 415 da SDI-1 do TST, exceto se o título executivo dispuser de forma diversa.”.

Ante o exposto, **mantenho** a r. sentença.

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL

Aduz o recorrente que não havia banheiros nos pontos finais, bem como não eram fornecidos pela recorrida papel higiênico e outros materiais de higiene nos banheiros da sede. Assevera que “além de não fornecer as condições mínimas de higiene sanitária para que o recorrente prestasse seus serviços com dignidade a recorrida também exigia dos cobradores a retenção de uma parte de seu salário, diariamente, com a finalidade de providenciar o troco para o desempenho de sua função” (fl. 685). Sustenta que na sede da recorrida, bem como nos ônibus não havia rampas de acessibilidade para o autor, portador de necessidades especiais. Alega que os demais empregados tomavam conhecimento das penalidades aplicadas aos advertidos ou suspensos porque havia uma escala com horários, nomes e números dos empregados, a qual permanecia em cima do balcão da sala de tráfego, local que todos tinham acesso.

Analiso.

A indenização por danos morais encontra assento constitucional (art. 5º, incisos V e X, da CF) e infraconstitucional (arts. 186, 187 e 927 do Código Civil), sendo imperiosa, para a sua fixação, a comprovação dos requisitos legalmente estabelecidos para tanto, quais sejam: a) ato ilícito do empregador; b) dano; c) nexo de causalidade; e d) culpa.

Por se tratar de fato constitutivo do seu direito, cabia ao reclamante a demonstração do aludido dano moral (inteligência dos arts. 818 da CLT e 333 do CPC), o que não fez de forma satisfatória.

O dano moral somente se configura quando for demonstrada efetiva violação ao patrimônio moral do empregado, gerado pelo ato patronal. Esta violação, entretanto, não pode ser presumida, nem reconhecida com base em meras alegações, pois o dano moral caracteriza-se por elementos objetivos, que devem ser demonstrados, não por meras considerações subjetivas da parte que se declara atingida.

O autor, em depoimento pessoal, disse que:

“28) quando o depoente recebia advertência chegava na empresa e o encarregado entregava duas vias da punição sendo uma assinada e devolvida ao encarregado, mas antes disso o número do crachá do depoente estava em um quadro de avisos e quando o número estava lá o depoente sabia que tinha que conversar com o encarregado;” (fl. 579)

O preposto da primeira reclamada, por sua vez, disse que:

“16) o cobrador é que tinha que providenciar o troco; 17) nunca aconteceu de o cobrador não providenciar troco; 18) há banheiros nos pontos finais; 19) não sabe responder se há banheiro nos pontos finais do Marco das Três Fronteiras e no Centro de Pesquisa; 20) nega que fosse colocado com letra vermelha, na escala do empregado, se ele estava suspenso o advertido; 21) não tem rampa de acessibilidade na reclamada nos banheiros, escritório e RH;” (fl. 580)

A primeira testemunha do autor, disse que:

“24) que o troco da passagem do ônibus era do salário do funcionário, nos valores de R\$ 120,00 a R\$ 150,00; 25) que geralmente não havia banheiros nos finais dos pontos; 26) que o tempo total do trajeto era de 40 a 50 min, sendo possível o uso em banheiros em lanchonetes, caso os donos autorizassem o uso, o que nem sempre acontecia; 27) que não havia papel higiênico nos banheiros utilizados; 28) que os nomes e os números dos funcionários eram registradas em um quadro na garagem dos ônibus e os funcionários buscavam junto ao encarregado a informação sobre o que se tratava, podendo ser advertência por problemas de acidente no trajeto, ou diferenças da caixa; 29) que não poderiam contestar o motivo das advertências; 30) que na escala da garagem, constavam em vermelho o número e a informação ‘suspenso’; 31) que antes do Consórcio Sorriso havia 5 ônibus com plataforma para deficientes e que há dois anos e meio a empresa conta com cerca de 98% de ônibus com plataforma; 32) que o ônibus que o autor dirigia não havia plataforma; (...) 48) que não havia possibilidade de pedir papel higiênico para o encarregado; os empregados levavam de casa; 49) que no quadro mencionado no item 28, somente ficavam os números dos empregados, e não os nomes, pois o quadro era pequeno, só cabendo o número; 50) que se não fosse caso de advertência ou suspensão, o número não ficava no quadro, os empregados eram avisados verbalmente, para por exemplo, comparecerem ao setor de RH; 51) que a palavra ‘suspenso’ era para punição disciplinar e não suspensão do contrato por outros motivos” (fls. 621/622)

A segunda testemunha do autor, por sua vez, disse que:

“8) o troco das passagens era disponibilizado pelos próprios funcionários, e que o depoente andava com R\$ 100/150,00 para isso; 9) que não havia papel higiênico e sabonete nos banheiros da empresa; 10) que o procedimento para advertência e suspensão era a colocação do número do funcionário em um quadro dentro da sala de tráfego; 11) que era perguntado ao encarregado que informava sobre a punição; 12) que também constava da escala, escrita à caneta, advertência ou suspensão; (...) 15) que no ônibus em que o autor trabalhava não havia rampa de acessibilidade; 16) que nunca presenciou qualquer ato de discriminação em relação à deficiência do reclamante; (...) 20) que não havia possibilidade de requerer papel higiênico para o encarregado, pois ele próprio trazia de casa o seu papel;” (fl. 622)

Já a testemunha da ré disse que:

“10) que havia tempo do depoente efetuar as paradas e utilizar o banheiro; 11) que ficava anotado o número do empregado no quadro e o aviso para falar com algum responsável; 12) que os avisos eram referentes à advertência, férias vencidas, diferenças de caixa; 13) posteriormente, não eram mais colocados avisos, os empregados passaram a receber uma carta, sendo que esse procedimento ocorre há 3 ou 4 anos; 14) que o nome não é colocado no quadro porque o hábito é de a empresa trabalhar com números apenas; 15) que o procedimento de advertência era colocar o número no quadro com o nome do encarregado responsável para o empregado falar; 16) o empregado se dirigia ao encarregado, que o apresentava a advertência para

ser assinada; 17) que já presenciou empregados serem advertidos na frente dos outros; 18) que em todos os pontos finais haviam banheiros, que poderiam ser banheiros em estabelecimentos como padaria ou próprios banheiros da empresa;” (fl. 623)

Depreende-se dos depoimentos acima transcritos que a ausência de banheiro nas paradas não ficou comprovada, tendo a testemunha da ré, inclusive, afirmado que *“em todos os pontos finais haviam banheiros, que poderiam ser banheiros em estabelecimentos como padaria ou próprios banheiros da empresa”* (fl. 623)

Entendo que o fato de não haver, em todos os pontos finais, banheiros da empresa, não impossibilita o trabalhador que exerce a função de cobrador de ir ao banheiro em um local próximo, residencial, comercial ou público.

No tocante à falta de material de higiene nos banheiros da ré, comungo do entendimento do MM. Juízo *a quo*, no sentido de não ser relevante a ponto de causar dano moral nos termos do artigo 5º, X, da Constituição Federal, o mesmo podendo ser dito quanto ao fato de o próprio empregado ter que disponibilizar o troco para desempenhar a função. Quanto a este último aspecto entendo que o fato de o autor ter sofrido um suposto prejuízo financeiro não significa, necessariamente, que a integridade moral do trabalhador tenha sido atacada. Isso porque, o prejuízo decorrente da referida irregularidade citada pelo autor é de ordem material, podendo ser sanada em Juízo.

Não restou comprovada, ainda, a suposta atitude discriminatória dos superiores hierárquicos. Ressalto que constou na ata de audiência de fl. 578 que o autor locomove-se sem a necessidade de cadeiras de rodas, muletas ou qualquer apoio, não sendo necessária a utilização da rampa de acessibilidade, tanto nos ônibus quanto nos deslocamentos dentro dos estabelecimentos da ré.

Por fim, o fato de constar o número do crachá do empregado no mural não configura atitude ofensiva à honra, à dignidade e à intimidade do empregado, como bem destacado pelo MM. Juízo *a quo*.

Destarte, não restou comprovado nos autos qualquer ato praticado pela reclamada, suficiente a causar ao autor a dor moral que alegou ter sofrido.

Não comprovou o autor que os fatos apontados na inicial lhe causaram transtornos psicológicos e/ou fisiológicos, justificadores do acolhimento do pedido indenizatório.

A indenização por dano moral incide, efetivamente, apenas quando comprovada a existência de prejuízos irreparáveis ao obreiro no tocante à sua honra, dignidade e boa fama, em relação ao âmbito social. Não restando provada a conduta ilícita do empregador, tampouco o efetivo dano sofrido pela parte autora, ônus que lhe incumbia, por ser fato constitutivo de seu direito (art. 818 da

CLT c/c art. 333, I, do CPC), indevida qualquer indenização.

Ante o exposto, **mantenho** a r. sentença.

APLICAÇÃO DA LEI Nº 9.029/95

Aduz o recorrente que a dispensa do empregado portador de necessidades especiais sem o preenchimento da quota consiste, por si só, em dispensa discriminatória. Requer, assim, o pagamento dos salários, em dobro, do período de afastamento, conforme previsto no art. 4º da Lei nº 9.029/95.

Analiso.

O art. 1.º da Lei 9.029/95 dispõe que *“fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do artigo 7º da Constituição Federal”*.

Esta mesma Lei, em seu art. 4º, garante que o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, faculta ao empregado optar entre (I) a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais e (II) a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais. Aliado a estes, também o artigo 7º, inciso XXXI, da CF/88 refere-se à dispensa discriminatória.

Contudo, há necessidade de prova contundente da prática discriminatória.

No caso em tela, ao contrário do que tenta fazer crer o autor em suas razões recursais, entendo que a dispensa do empregado portador de necessidades especiais sem o preenchimento da quota prevista na Lei nº 8.213/1991 **não** consiste, por si só, em dispensa discriminatória.

Destarte, não provada a dispensa discriminatória não se pode aplicar o disposto na Lei nº 9.029/95 ao caso em questão, mesmo porque, como bem observou o MM. Juízo *a quo*, não se tratam de situações análogas.

Mantenho.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

O reclamante busca obter guarida ao seu pedido de honorários advocatícios.

Analiso.

No Processo do Trabalho, os honorários advocatícios são devidos com fulcro nas Leis nº 1.060/1950 e nº 5.584/1970, não se aplicando os artigos 389, 395 e 404 do Código Civil (princípio da restituição integral) e nem o princípio da sucumbência.

Neste sentido, o artigo 14 da Lei nº 5.584/1970 prevê dois requisitos para a concessão dos honorários advocatícios: a assistência por sindicato da categoria profissional e a comprovação de percepção de salário inferior ao dobro do mínimo legal ou estar o empregado em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família. A orientação estabelecida pela Súmula nº 219 do C. TST, cuja validade foi mantida pela Súmula nº 329 daquela Corte, referenda a necessidade de preenchimento de ambos os pressupostos, além da sucumbência.

O autor, embora faça jus ao benefício da justiça gratuita, não comprovou estar assistido pelo sindicato da categoria profissional. Logo, não se constata a ocorrência concomitante dos dois requisitos necessários ao deferimento dos honorários advocatícios (OJ da SDI-1 nº 305 do C. TST).

Ademais, a Constituição Federal - em seu artigo 133 - e a Lei nº 8.906/1994 não revogaram o *jus postulandi* das partes no processo do trabalho. A Carta Magna ao dispor que o advogado é indispensável à administração da justiça apenas reconheceu o *múnus público* deste, não soterrando, por isso, a possibilidade de a parte ajuizar sua reclamação trabalhista sem a assistência de patrono.

Neste aspecto, o próprio STF editou a Súmula nº 633, reconhecendo o cabimento dos honorários advocatícios no processo do trabalho apenas nas hipóteses previstas na Lei nº 5.584/1970, não se aplicando, obviamente, a Súmula nº 450 daquela Corte no âmbito trabalhista.

Ressalto, ainda, que há normatização própria sobre a questão, sendo inaplicável o regramento da Lei Substantiva Civil.

Por tais motivos e ausente assistência sindical, não há que se cogitar de honorários advocatícios ou mesmo em indenização equivalente.

Ante o exposto, **mantenho** a r. sentença.

III. CONCLUSÃO

Pelo que,

ACORDAM os Desembargadores da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DOS RECURSOS ORDINÁRIOS**, assim como das respectivas contrarrazões. No mérito, sem divergência de votos, **DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ORDINÁRIO DA PARTE RÉ** para, nos termos do fundamentado: afastar a condenação ao pagamento de

horas “in itinere” e repercussões. Por igual votação, NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA PARTE AUTORA, nos termos da fundamentação.

Custas reduzidas pela reclamada, no importe de R\$ 500,00, calculadas sobre o novo valor provisoriamente arbitrado à condenação de R\$ 25.000,00.

Intimem-se.

Curitiba, 16 de dezembro de 2013.

Desembargador ARNOR LIMA NETO

RELATOR



Acórdão da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relator Desembargador Ubirajara Carlos Mendes, publicado no DJE em 07/07/2015.

COTA DE DEFICIENTES. ART. 93 DA LEI 8.213/91. PRINCÍPIO DA RESERVA DO POSSÍVEL.

Não se percebe que a empresa-Reclamante tenha adotado conduta discriminatória, recusando-se deliberadamente ao cumprimento das disposições legais; ao inverso, a documentação carreada aos autos demonstra atitude diligente na tentativa de cumprir as exigências mínimas determinadas pelo art. 93 da Lei nº 8.213/91. Portanto, mesmo existindo o comando legal determinando a inclusão de trabalhadores portadores de necessidades especiais, faz-se necessário averiguar a existência de condições para implementá-la, dentro do chamado princípio da reserva do possível, sob pena de o Poder Judiciário ordenar uma obrigação de fazer já ciente, de antemão, que esta não terá efetividade. Deste modo, comprovando-se que o não cumprimento do determinado pela legislação não decorre de comportamento recalcitrante ou de recusa injustificável quanto ao acatamento do comando estatal, depreendendo-se que, na verdade, não existe logro, mas sim, impossibilidade de preencher a cota mínima necessária, impõe-se a nulidade do auto de infração e o afastamento da multa administrativa imposta à empresa-Ré. Recurso a que se dá provimento.

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da **MM. 05ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA - PR**, sendo Recorrente **A.L.L. S.A.** e Recorrida **UNIÃO**.

I. RELATÓRIO

Inconformada com a r. sentença de fls. 676/681, proferida pelo Exmo. Juiz do Trabalho **Daniel Corrêa Polak**, que rejeitou os pedidos, recorre a Autora.

Através do recurso ordinário de fls. 686/709, postula a reforma da r. sentença quanto à exigibilidade da multa administrativa.

Custas recolhidas à fl. 710.

Contrarrazões apresentadas às fls. 732/733.

II. FUNDAMENTAÇÃO

1. ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, **CONHEÇO** do recurso ordinário interposto, assim como das respectivas contrarrazões.

2. MÉRITO

INEXIGIBILIDADE DA MULTA ADMINISTRATIVA

A empresa-Reclamante, inconformada, pretende a reforma do r. “decisum”, com a declaração de nulidade do auto de infração e afastamento da multa administrativa que lhe foi imposta.

Alega que o descumprimento do disposto no art. 93 da Lei nº 8.213/91 decorreu de fatores alheios a sua vontade, pois vem encontrando enormes dificuldades para a contratação de deficientes.

Pondera, ainda, que a cota não foi regularmente estabelecida, pois integraram a base de cálculo funções não passíveis de serem exercidas por portadores de deficiência.

Eis os fundamentos sobre os quais assenta a rejeição da pretensão:

A parte autora busca o reconhecimento e declaração da nulidade do auto de infração lavrado sob o número 23490314 (reportado à fl. 240), excluindo-se a sua obrigação de pagar a multa/débito correspondente, além de sua exclusão dos cadastros de dívida ativa da União. Sucessivamente busca a redução da multa imposta pela fiscalização do trabalho.

Alega a parte autora, em suma, que vem encontrando dificuldades para proceder à contratação de empregados portadores de necessidades especiais, não logrando êxito no cumprimento da cota estabelecida pelo artigo 93 da Lei 8.213/91, mormente porque grande parte de seus colaboradores exerce as funções de maquinista, técnico de produção, operador de produção e mecânico, além de trabalharem em manutenção na via férrea, atividades que obstam a contratação de pessoas portadoras de alguma deficiência, tendo em vista os riscos a ele inerentes.

Ainda segundo a exordial, a reclamante, a despeito das dificuldades enfrentadas, busca o cumprimento da determinação legal, mediante a divulgação constante da existência de vagas junto às agências de emprego, bem como através dos veículos de comunicação e informativos da empresa, além de manter periódico contato com o setor de reabilitação do INSS.

Mesmo assim, alega a empresa requerente não ter observado um significativo aumento na procura de portadores de necessidades especiais pelas vagas ofertadas, denotando a impossibilidade material de preencher a cota mínima necessária.

Prossegue a demandante afirmando que, a cada abertura de vaga de trabalho, comunica as entidades que se ocupam com portadores de deficiência, porém a ausência de políticas públicas voltadas à qualificação profissional dificulta a inserção dos portadores de necessidades de especiais em seus cargos.

A demandante sustenta, por fim, que a aplicação da multa administrativa em seu patamar máximo não observou o contexto social, nem respeitou os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, eis que vem realizando inúmeros esforços para efetivamente cumprir a cota legal na contratação de portadores de necessidades especiais, buscando pelo menos a redução da penalidade.

Conforme documentação acostada aos autos, o recurso administrativo manejado pela requerente em face do auto de infração lavrado pelo auditor-fiscal do trabalho não foi provido (fls. 604/625).

Ao contestar, a União defendeu a legalidade do auto de fiscalização lavrado, argumentando que as dificuldades relatadas pela requerente não afastam a antijuridicidade de sua conduta, destacando que a empresa impõe exigências admissionais que impedem ou dificultam o acesso de pessoas reabilitadas e/ou portadoras de deficiência aos seus quadros funcionais, limitando-se a ofertar vagas de trabalho incompatíveis com as restrições intelectuais e/ou profissionais apresentadas pelos potenciais interessados.

Pois bem.

A contratação de empregados portadores de necessidades especiais deve, necessariamente, atender às disposições insertas no § 1º, do artigo 93, da Lei 8.213/91:

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%

Incontroverso nos autos que a empresa demandante não está cumprindo a cota mínima estabelecida pela lei (5%), mantendo-se o mesmo panorama observado pela fiscalização do trabalho, de maneira que, em princípio, não se observa qualquer irregularidade a justificar a declaração de nulidade do auto de infração.

E, da análise da farta documentação acostada à petição inicial, concluo que a demandante não logrou êxito em demonstrar a ocorrência de concretas dificuldades na contratação de empregados portadores de deficiência, a ponto de impedir o cumprimento da cota mínima estabelecida pela lei.

Com efeito, a apuração da quantidade de pessoas portadoras de necessidades especiais a ser contratada deve levar em conta a totalidade do número de empregados da empresa, não importando as funções existentes nos seus quadros.

Note-se que o critério estabelecido em lei revela-se adequado e, inclusive, minimiza - quando não afasta - a dificuldade relatada pela autora na exordial de que as funções de maquinista, técnico e operador

de produção e mecânico comportam a admissão de empregados portadores de deficiência.

Isso porque permite à empregadora que o preenchimento da cota legal seja buscado em outras funções, compensando-se a alegada impossibilidade de exercentes de atividades de riscos serem portadores de necessidades de especiais.

Neste sentido, os elementos de prova constantes dos autos não apontam para a inexistência de outras funções no âmbito da reclamante, tais como de natureza administrativa ou sem especificidades próprias (com tarefas mais simples) ou não sujeitas a risco.

Na mesma direção, não comprovado - sequer alegado - pela empresa autora que as funções distintas daquelas declinadas na inicial não comportam o percentual legal de empregados deficientes a ser admitido, tampouco a impossibilidade de abrigarem potenciais candidatos às vagas de emprego.

A propósito, os documentos anexados às fls. 62/139 demonstram, de forma inequívoca, que a empresa demandante divulga habitualmente a existência de vagas destinadas a pessoas portadoras de deficiência, vinculando fartos anúncios em meios de comunicação.

Não obstante, extrai-se da mesma prova documental, que a autora limita-se a oferecer vagas para pessoas portadoras de deficiência interessadas em “atuar em áreas administrativas e de produção ferroviária, como manutenção em mecânica e via permanente”, sem sequer especificar as funções/cargos - em especial as de cunho administrativo - para as quais destinadas as oportunidades de emprego.

Por certo que a ausência de especificidade das vagas ofertadas pode contribuir para o alegado desinteresse de profissionais portadores de necessidades especiais, de maneira que a autora não apenas poderia, como deveria, discriminar detalhadamente os cargos destinados ao preenchimento da reserva legal.

Ademais, a alegação de existência de vagas de empregos em “áreas administrativas”, além de demasiadamente vaga, corrobora a conclusão anterior de que a empresa reclamante dispõe em seus quadros funcionais de atividades que comportam perfeitamente a contratação de empregados portadores de deficiência.

Tenho, portanto, que a autora não empreendeu os esforços necessários visando ao preenchimento da cota legal destinada aos empregados portadores de necessidades especiais.

Aliás, a afirmação da reclamante, no sentido de que a falta de mecanismos públicos voltados à qualificação profissional dificulta a inserção dos portadores de deficiência em seus quadros funcionais, deixa transparecer que o não preenchimento da cota legal também é motivado pela postura da empresa, optando em “escolher” trabalhadores já qualificados.

Também não esclarecido pela parte autora quais são as “mínimas exigências” para o preenchimento das vagas destinadas aos portadores de deficiência, até porque sequer discriminadas as funções que permitiriam a absorção de tais empregados, sendo necessária a adoção de critérios de contratação distintos daqueles aplicados aos demais trabalhadores.

No mais, não produzida prova oral a demonstrar, in casu, a ocorrência de efetivo e real impedimento ao preenchimento da cota legal destinada à contratação de empregados portadores de deficiência.

Não com provado, portanto, que as atividades inerentes às funções existentes no âmbito da empresa reclamante obstem por completo a contratação de pessoas portadoras de deficiência, além de não demonstrada a presença de dificuldades e/ou empecilhos a ponto de justificar o descumprimento pela autora da cota mínima legal.

Assim, injustificado o não preenchimento da cota mínima exigida para contratação de empregados portadores de necessidade especial, implicando em ofensa ao correspondente dispositivo legal (artigo 93, § 1º, da Lei 8.213/91), pelo que corretas as conclusões lançadas pelo Auditor Fiscal no auto de infração objeto da presente demanda.

Na mesma direção, não se vislumbra nos autos qualquer irregularidade no valor atribuído à multa administrativa, fixada em seu patamar máximo.

Com efeito, depreende-se do auto de infração, que a empresa reclamante contava à época com 27 empregados portadores de deficiência, quando deveria possuir em seu quadro funcional 238 trabalhadores em tal circunstância, diferença significativa e que faz cair por terra a pretendida aplicação dos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, inclusive porque não demonstrado nos autos que a autora tenha efetivamente empreendido os esforços necessários para cumprir a cota legal.

Não se olvide ainda que a multa administrativa imposta à empresa reclamante, em razão do auto de infração ora tido como válido, decorre de previsão legal.

Destarte, INDEFIRO a pretensão visando à declaração de nulidade do auto de infração nº 23490314 e, por consequência, revejo a decisão exarada às fls. 631/633, que anteriormente concedeu a antecipação de tutela pleiteada e determinou que a União se abstivesse de promover a execução fiscal da multa imposta à requerente, bem como de inscrevê-la junto à dívida ativa em decorrência de tal penalidade. (fls. 676/680 - grifos acrescidos ao original).

Analisa-se.

Inicialmente, insta salientar ser incontroverso que a empresa não alcançou a cota mínima de deficientes que deveria ter em seus quadros, a teor do art. 93 da Lei nº 8.213/91.

Entretanto, é necessário averiguar se esse alcance era ou não possível.

Registra Sandro Nahmias Melo (citado por Patrícia Tuma Martins Bertolin no artigo intitulado “A Discriminação às Pessoas com Deficiência nas Relações de Trabalho”, Revista de Direito do Trabalho, v. 123. p. 185, Jul/2006) que se considera deficiente **“toda aquela que sofreu perda, ou possua anormalidade, de uma estrutura ou função psicológica fisiológica ou anatômica, que venha gerar uma incapacidade para o desempenho de atividade dentro do padrão considerado normal para o homem, podendo a gênese estar associada a uma deficiência física, auditiva, visual, mental, quer permanente, quer temporária”**.

Enquadram-se no conceito, segundo a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes aprovada pela Assembleia Geral da ONU, de 1975, **“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 não discriminação contra as pessoas portadoras de necessidades especiais plasmada no art. 93 da Lei nº 8.213/91 decorre do postulado da igualdade, vazado, dentre outros, no art. 1º da Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão (“**Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos, sendo dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade**”), e nas Convenções 111 (“**Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão**”) e 159 da OIT.

A CRFB, em seu art. 3º, IV, insere dentre os objetivos da República Federativa do Brasil “**promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.**”

Outrossim, estreita-se o tema com a busca pela cidadania (pela possibilidade de acesso ao emprego e aos meios de subsistência) e com a noção de dignidade, relacionada ao fator integração.

Não raro no ambiente de trabalho, a ideia de deficiência vem associada à de aumento do custo da contratação, seja pela necessidade de implantação de fatores de acessibilidade, seja pela possível exigência de afastamentos médicos, seja pela necessidade de qualificação da mão-de-obra.

Segundo Patrícia Tuma Martins Bertolin (“*ibidem*”) a discriminação ao deficiente nas relações de trabalho se processa por diversas formas, tanto na negativa de acesso ao emprego (imposição de qualificações não essenciais à função), quanto na sua manutenção (retardamento de promoções e “desequiparação” salarial), e, ainda, por ocasião da dispensa (veiculação de “listas negras”).

Sobre o tema, oportunas as considerações trazidas pela Ilustre Procuradora do Trabalho, Dra. Lutiana Nacur Lorentz, em seu artigo “A Luta do Direito contra a Discriminação no Trabalho”, publicado na Síntese Trabalhista nº 146 - agosto/2001, p. 39), conforme excertos a seguir transcritos:

“... A chamada discriminação positiva é aquela que visa à proteção das camadas discriminadas da população através da criação de mecanismos de tratamento diferenciado na ordem jurídica, em favor desses, ou das práticas das chamadas ações afirmativas (affirmative action).

A discriminação positiva marca uma mudança de postura do Estado, de simplesmente proibir a discriminação, para, em um momento posterior da história, adotar posturas reais, de obrigações positivas, em favor das camadas que encontram dificuldades fáticas, ou sobre as quais recaem as práticas de discriminação.

Assim, a mudança de paradigma do Estado se deu da seguinte forma: antes das ações afirmativas, esse exigia que não se discriminasse o portador de deficiência (a título de exemplo), sob pena de alguma sanção

penal, ou cível, etc. Porém, após ter adotado a *affirmative action*, o Estado passou a exigir que tanto não se discriminasse o portador, quanto que as empresas passassem a admitir uma quota de deficientes como empregados, que as escolas passassem a preencher uma parte de suas vagas com alunos portadores, que as repartições públicas tivessem uma percentagem de funcionários deficientes, etc.

Se as empresas, as escolas ou as repartições não cumprissem a determinação de empregar ou matricular os deficientes, como consequência, incidiriam sanções pecuniárias, e até penais, bastante pesadas até que as obrigações fossem cumpridas.

Sob um prisma sociológico e psicológico, o Estado, com tal atitude, objetivou forçar uma convivência dentro da sociedade entre diversos grupos: brancos, negros, portadores de deficiência, etc., de modo que, algum tempo depois, passando a conviver com as diferenças, as pessoas passassem a respeitá-las.

Ressalte-se que a não-discriminação nas relações de trabalho já foi elevada à condição norteadora de princípio pelo duto PLÁ RODRIGUES.

Essa mudança de postura do Estado coincide, em linhas gerais, com a mudança das gerações ou fases do Constitucionalismo: do liberal para o social, da primeira geração para a segunda, harmonizando-se com os aspectos de universalismo da terceira e da quarta gerações (fraternidade e direito à democracia, pluralismo, etc.).

(...)

5.3 Direitos do portador de deficiência no âmbito do emprego

O comando Constitucional de 1988 estabeleceu a proibição de qualquer ato discriminatório no tocante a salário ou a critério de admissão do empregado em virtude de portar deficiência (art. 7º, XXXI da CF/88).

Tal ordem visou a coibir as práticas discriminatórias e a possibilitar o acesso ao mercado de trabalho para o portador de deficiência, tendo em vista as contratações regidas pela CLT (DL 5.452/43). Esse comando (que deve ser conjugado com a Convenção 159, de 1991, da OIT, ratificada pelo Brasil) foi instrumentalizado, pela legislação ordinária, pelos ditames de clareza solar da L. 8.213/91, art. 93, *verbis in verbis*:

“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 1000 - 4%;

IV - de 1001 em diante - 5%.” (grifos nossos)

É importante esclarecer o seguinte: a quota de reservas de empregos aos portadores não se destina a todo e qualquer deficiente, mas sim apenas àquelas pessoas habilitadas ou reabilitadas...”

O disposto no art. 93 da Lei nº 8.213/91 insere-se, assim, num conjunto maior de ações afirmativas voltadas à promoção da igualdade entre grupos tidos por socialmente vulneráveis. Eis o seu teor:

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 trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados. (grifos acrescidos ao original).

De acordo com o art. 36, § 5º, do Decreto nº 3.298/99 compete ao Ministério do Trabalho estabelecer o sistema de fiscalização, avaliação e controle das empresas, bem como **“instituir procedimentos e formulários que propiciem estatísticas sobre o número de empregados portadores de deficiência e de vagas preenchidas, para fins de acompanhamento do disposto no caput deste artigo”**.

Munido destes dados, competirá ao Auditor Fiscal do Trabalho apurar se a empresa preenche a cota de beneficiários reabilitados da Previdência Social ou de pessoas portadoras de deficiência habilitadas, sob pena de aplicação da multa prevista no art. 133 da Lei nº 8.213/91.

O mesmo diploma legal esclarece:

Art. 35. São modalidades de inserção laboral da pessoa portadora de deficiência:

(...)

§ 2º Considera-se pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que concluiu curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou

diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS.

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

Confrontado os conceitos de habilitação e reabilitação expostos acima com o preconizado pelas Convenções 111 e 159 da Organização Internacional do Trabalho, chega-se à conclusão que a tutela contra a discriminação nas relações de emprego abrange “*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*” (Convenções 111 e 159 da OIT), desde que estejam habilitadas ou reabilitadas para tanto, segundo as funções ofertadas.

Não obstante, não se infere do procedimento administrativo que os tipos de cargos ofertados pela empresa-Reclamante ou que peculiaridades atinentes à sua atividade econômica tenham sido, efetivamente, levadas em consideração na imposição da penalidade (vide à fl. 606).

A empresa-Reclamante juntou aos autos mapeamento detalhado sobre os cargos passíveis de serem ocupados por pessoas portadoras de necessidades especiais, enfocando, inclusive, a questão da acessibilidade ao trabalho. Tal documento não foi desconstituído por qualquer outro estudo existente nos autos.

Sucedo que, estando engajada no nicho de logística ferroviária, grande parte das funções disponibilizadas em sua estrutura envolvem exposição a riscos ou grandes entraves à mobilidade, de modo que a inclusão permaneceu essencialmente restrita à atuação administrativa (vide mapeamento - fl. 141/199).

Conquanto devesse dar cumprimento ao disposto no art. 93 da Lei nº 8.213/91, não se admite que a Reclamada o fizesse sem a adoção de critérios, empregando portadores de deficiência em vagas capazes de acarretar maiores gravames à sua saúde.

Ademais, o Estatuto das pessoas portadoras de deficiência (Lei nº 7.853/89) deixa certo que a inclusão da pessoa portadora de necessidades especiais não prescinde da atuação concreta do Poder Público. Eis o seu teor:

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;

(...)

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;

Inferre-se do exposto acima, que a edição de lei sobre a reserva de cotas para deficientes (Lei nº 8.213/91) atende, apenas, a uma parcela do que está obrigado o Poder Público (alínea “d”).

O arts. 89 e 90 da Lei nº 8213/91 reforçam o dever do Estado na promoção da reabilitação e habilitação profissional:

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.

Embora o processo de habilitação e reabilitação assista essencialmente ao Estado, o art. 5º do Decreto nº 3.298/99 enuncia que a integração da pessoa portadora de deficiência compete também à sociedade, “*verbis*”:

A Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, em consonância com o Programa Nacional de Direitos Humanos, obedecerá aos seguintes princípios;

I - desenvolvimento de ação conjunta do Estado e da sociedade civil, de modo a assegurar a plena integração da pessoa portadora de deficiência no contexto sócio-econômico e cultural;

Atenta a esta realidade, a Reclamante associou-se, em 2008, à UNILEHU - Universidade Livre para a Eficiência Humana visando capacitar a mão-de-obra para posterior absorção, visando “*desenvolver nas pessoas com deficiência um conjunto de competências básicas e específicas compatíveis com os paradigmas das empresas, possibilitando seu crescimento pessoal e profissional, a fim de promover sua inserção, com qualidade, no mundo do trabalho e posteriormente sua retenção*” (fl. 63).

Com todo o respeito, não se pode sustentar que não empreendeu esforços no sentido de

qualificação de mão-de-obra, tanto que ofertou vagas em diversos canais de comunicação, sem qualquer exigência de experiência, das quais constam especificadas suficientemente, a função a ser exercida, o ramo de engajamento, a área de atuação, e a escolaridade (neste sentido, vide às fls. 67 e seguintes). Não houve, portanto, alusão genérica ao segmento de atuação.

Logo, com todo o respeito à decisão de origem, não se infere que tais fatores, somados à oferta de qualificação pela própria empresa-Reclamante, possam ter sido, de qualquer forma, empecilhos à adesão.

De outro prisma, tal como visto acima, o preenchimento da vaga não abrange todo e qualquer deficiente, mas, exclusivamente aqueles habilitados ou reabilitados para o desempenho da função. Não se cuida de assistencialismo, mas de integração.

O deficiente, uma vez engajado, deve se sentir parte contribuinte do processo produtivo, e não mero objeto do cumprimento de um favor legal.

Deve compreender que o trabalho não lhe é ofertado por esmola, mas porque, a energia nele despendida encerra um valor, uma utilidade e um bem, a justificar o pagamento da remuneração.

Enfocar o portador de necessidade especial de outro modo contribui para sua vitimização, estigmatização, e alheamento social, como se não lhe restasse outra alternativa senão a de depender da complacência do Estado e da sociedade para a própria subsistência.

Diversamente, enxergá-lo como trabalhador que, embora possua - tal como todos nós - alguma limitação, mas que está apto a exercer a função para qual admitido, porque qualificado, contribui para torná-lo capaz, cidadão.

Exigir da empresa, a todo custo, o preenchimento irrestrito da cota de deficientes acabaria por inflar o setor administrativo (observado o grande número de funções incompatíveis com portadores de necessidades especiais), com grande quantidade de mão-de-obra ociosa, situação que, certamente não converge para a integração das pessoas portadoras de necessidades especiais e por sua dignificação através do valor social do trabalho prestado.

Pelas razões invocadas, o art. 93 da Lei nº 8.213/91 tem recebido críticas da doutrina abalizada. Neste sentido, a posição de Vilma Dias B. Gil no artigo “Pactos para Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho” (Revista LTr. 74-06/687, v. 74, nº 06, julho de 2010):

Ressalte-se, enfim, as diversas críticas feitas à chamada Lei de Cotas que, apesar dos méritos, apresenta sérias dificuldades para o seu cumprimento. A principal, talvez, é tratar da mesma forma todas as empresas, independentemente da atividade que desenvolvem. Assim, as empresas cujas atividades exigem movimentação dos trabalhadores ou uma boa forma física (vigilância, segurança, por exemplo), acabam

não conseguindo atender o comando legal.

Demonstradas nos autos não somente as tentativas de qualificação de mão-de-obra como de sua absorção, não se cogita de conduta discriminatória ou recusa deliberada ao cumprimento das disposições legais.

A simples existência de vaga não assegura de forma incondicional a determinada pessoa portadora de necessidades especiais sua colocação, sendo que as exigências legais não retiram do empregador seu poder de escolha quando da seleção de seus empregados.

Entende-se justificável a recusa em face da incompatibilidade das limitações apresentadas para o exercício das funções.

Não se percebe, assim, que a empresa-Reclamante não esteja efetivamente empenhada em cumprir a cota de pessoas com deficiência ou reabilitados a que está legalmente obrigada, não existindo comprovação nos autos de que, apesar da disponibilidade de trabalhadores portadores de necessidades especiais, efetivamente se recuse a promover sua integração em seus quadros.

Sobre o tema, leciona a ilustre magistrada Alice Monteiro de Barros:

(...), a **Ordem de Serviço Conjunta do INSS n. 90/98**, estabelece que:

6.2. A empresa cujo quadro de recursos humanos já esteja preenchido, sem no entanto atender ao percentual de reserva de vagas a que se refere o item 4, promoverá o preenchimento do mesmo , de forma gradativa, a medida em que surjam as vagas.

O descumprimento dessas normas poderá dar ensejo a ação civil pública.

A medida consagrada na Ordem de Serviço é salutar, pois não se pode retirar do empregador o 'jus variandi', para simplesmente determinar a criação de posto para o trabalhador em condições especiais. O que se pode e deve buscar é a prioridade no provimento de vaga acaso existente, por trabalhador reabilitado ou deficiente habilitado em condições de exercê-la. Assim, o citado item '6.2' deve ser interpretado no sentido de que, verificada a inexistência de vaga, não resulta violado o art. 93 da Lei n. 8.213, de 1991. É imperioso, entretanto, que sejam adotadas, no âmbito da empresa, providências no sentido de permitir o cumprimento gradativo da lei, na medida em que venham a surgir vagas passíveis de provimento por pessoal habilitado.

A interpretação da lei não poderá prescindir dos interesses de ambas as partes. A construção jurisprudencial, neste aspecto, é importante, na medida em que se deve emprestar regular aplicabilidade ao dispositivo legal, sem afronta aos interesses difusos dos diversos e inominados portadores de deficiência física e mental representados pelo Ministério Público, em ação civil pública, e aos interesses da empresa, que não pode ser condenada a uma prestação inexecutável. A indicação precisa do modo como se deve cumprir a obrigação é necessária, sob pena de transformar-se a ação civil pública, de natureza declaratório-constitutiva em mero comando condenatório, em que o pedido acessório, que consiste na fixação da pena de que trata o art. 461 do CPC, possa sobrepor-se ao principal... (Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr,

2007 . p. 1.156/1.157 - grifos nossos).

Portanto, mesmo existindo o comando legal determinando a inclusão de trabalhadores portadores de necessidades especiais, faz-se necessário averiguar a existência de condições para implementá-la, dentro do chamado princípio da reserva do possível, sob pena de o Poder Judiciário ordenar uma obrigação de fazer, já ciente, de antemão, que esta não terá efetividade.

Sob este prisma, Luís Carlos Moro, em artigo intitulado “O Direito do Trabalho e Portadores de Deficiência Física. Regime de Cotas e sua Aplicação Prática” (Revista Juris Síntese nº 71 - maio/junho de 2008) oferece interessante exposição:

Dizem-se as empresas sujeitas à imposição das cotas de deficientes vítimas de um fenômeno social não previsto pelo legislador: a ausência de profissionais disponíveis ao trabalho.

Isso faz com que sustentem a tese da impossibilidade fática do objeto do negócio jurídico exigido (contratação de profissionais portadores de deficiência física).

Invocam a alínea II do art. 104 do Código Civil brasileiro, segundo a qual:

Art. 104. A validade do negócio jurídico requer:

I - Omissis;

II - Objeto lícito, possível, determinável ou determinado [...]

Argumentam que, não tendo sido possível encontrar candidatos que se dispusessem a participar de treinamentos ou cursos de formação condizentes com o ramo de atividade da empresa, não obstante as várias tentativas da autuada nesse sentido.

Às vezes, chegam a contatar diversas instituições que se dedicam à formação e capacitação de trabalhadores deficientes físicos, na intenção de lá conseguir profissionais portadores de limitações físicas que possam ser contratados pela empresa.

Temos que lembrar, ainda, do que a lei define a contratação como competitiva, que afasta a contratação de profissionais por mero preenchimento da cota definida na lei.

É o que prevê o próprio Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, regulador da lei, em seus dois primeiros incisos do art. 35:

Art. 35. São modalidades de inserção laboral da pessoa portadora de deficiência:

I - Colocação competitiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais;

II - Colocação seletiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização [...]

As empresas devem buscar, por meio de colocação competitiva, a contratação de pessoas portadoras de deficiência física, de modo a integrá-la perfeitamente às atividades habituais do empregador.

No entanto, a cláusula da reserva do possível é um conceito oriundo da Alemanha, baseado em paradigmática decisão da Corte Constitucional Federal, no julgamento do famoso caso *numerus clausus* (BverfGE 33, S. 333), em que havia a pretensão de ingresso no ensino superior público, embora não existissem vagas suficientes, com espeque na garantia da Lei Federal alemã de liberdade de escolha da profissão. Trata-se de argumento que implica em inviabilidade da imposição de penalidades.

Trazida da decisão da Corte Constitucional daquele país, busca preencher o desequilíbrio entre os direitos constantes na Constituição Federal e a desoladora realidade brasileira.

Tomando em consideração todos esses aspectos, afirma-se impossível punir empresa por situação para a qual não concorreu, nem de forma ativa (ato positivo), nem tampouco de forma passiva (ato negativo ou negligente).

Vale também mencionar o que a doutrina diz a respeito da cláusula da reserva do possível:

Sem embargo, há muitas controvérsias sobre o que pode ser judicialmente exigido do Estado em termos de prestações positivas ligadas à saúde, com base no Texto Constitucional. Isto não só em razão da vagueza do enunciado constitucional que consagra o direito à saúde, mas também pelo fato de que as prestações materiais que tal direito reclama possuem um custo financeiro, e, em quadro de escassez de recursos, tem de se enfrentado a questão chamada 'reserva do possível'. Discute-se, portanto, até que ponto pode caminhar o Poder Judiciário na concretização deste direito, num regime democrático em que, diante da limitação das verbas disponíveis, as decisões sobre prioridades nos gastos cabem, em regra, ao Legislativo. (SARMENTO, Daniel. Livres e iguais: estudos de direito constitucional. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006. p. 125-126)

No julgamento do caso, firmou-se posicionamento naquele Tribunal constitucional de que o indivíduo só pode requerer do Estado uma prestação que se dê nos limites do razoável, ou seja, à qual o peticionante atenda aos requisitos objetivos para sua fruição.

Portanto, de acordo com a jurisprudência da Corte Constitucional alemã, os direitos sociais prestacionais estão sujeitos à reserva do possível no sentido daquilo que o indivíduo, de maneira racional, pode esperar da sociedade.

Com tais fundamentos, pretende-se a inexigência do cumprimento da cota imposta. Não existiria razoabilidade na fixação da cota e, a par disso, uma limitação pública e notória, supostamente comprovada objetivamente.

A tese é de que não se pode exigir de ninguém o cumprimento daquilo que é comprovadamente impossível, nem mesmo em virtude de lei. Nesse quadro, não seria punível a empresa por descumprimento de obrigação que não pode ser adimplida.

Cita-se, ainda, para corroborar o entendimento:

MULTA ADMINISTRATIVA. EMPREGADOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS. NÃO CONTRATAÇÃO. ART. 93 DA LEI 8.213/1990. CUMPRIMENTO. IMPOSSIBILIDADE O artigo 93 da Lei 8.213/1990 dispõe que a empresa com mais de cem empregados está obrigada a preencher de 2% a 5% dos

seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiências, nos percentuais previstos nesse diploma legal, cabendo ao órgão fiscalizador a aplicação de multa em caso de descumprimento da Norma. Eventual exclusão da obrigação só se justificaria se demonstrada impossibilidade total de a empresa contratar empregados que se enquadrem como reabilitados ou portadores de deficiência. No caso dos autos, o quadro fático delineado pelo Tribunal Regional é no sentido de que existem circunstâncias externas que impossibilitaram a reclamada de contratar pessoas portadoras de necessidades especiais na proporção prevista no artigo 93 da Lei nº 8.213/1990 e na demonstração do interesse, não só em cumprir a norma de ordem pública, mas também de promover a inserção social desses empregados. Recurso de revista não conhecido. (RR - 138600-58.2007.5.15.0116 Data de Julgamento: 29.04.2015, Relator Ministro: Emmanoel Pereira, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08.05.2015).

RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIA FÍSICA OU MENTAL. O quadro fático delineado no acórdão regional é no sentido de que não houve qualquer verificação pela autarquia previdenciária (INSS) de que estivesse a empresa a descumprir o artigo 93 da Lei nº 8.213/1991, a saber, a existência de vaga capaz de ser provida por pessoa reabilitada ou deficiente habilitado. E, também, porque foi constatada a existência de trabalhadores em tal situação no quadro da empresa, embora ainda em número menor que o exigido por lei, mas sem indicativo de que novas vagas houvessem deixado de ser providas por pessoas reabilitadas ou deficientes habilitados. Recurso de revista não conhecido. (Processo: RR - 746/2000-007-10-85.4 Data de Julgamento: 27.08.2008, Relator Ministro: Renato de Lacerda Paiva, 2ª Turma, Data de Publicação: DJ 05.09.2008).

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. RESERVA LEGAL DE VAGAS PARA PORTADORES DE DEFICIÊNCIA HABILITADOS OU BENEFICIÁRIOS REABILITADOS. ART. 93 DA LEI 8.213/91 E ART. 36 DO DECRETO 3.298/99. Hipótese em que a sentença deu procedência à Ação Civil Pública para obrigar a empresa a contratar trabalhadores portadores de deficiência habilitados ou beneficiários reabilitados. A observância dos artigos 93 da Lei n. 8.213/91 e 36 do Decreto 3.289/99 que regulamentou a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (Lei n. 7.853/99) deve levar em conta a OS Conjunta do INSS n. 90/98, segundo a qual a inexistência de vaga na empresa não enseja o descumprimento da norma. É certo que a reserva legal atende o objetivo de inserção, no mercado, dos trabalhadores recapitados ou portadores de deficiência física ou mental, habilitados para o desempenho de atividades laborais. Ocorre que esta inserção deve ser feita com uma margem mínima de critérios, de modo a permitir a aplicabilidade da norma, e atingir os objetivos legal e constitucional. Assim, em atenção aos interesses difusos dos diversos e inominados portadores de deficiência física e mental, representados pelo Ministério Público do Trabalho, e também em vista do interesse da empresa, de não ser condenada a cumprir ordem inexecutável, admite-se o atendimento gradativo do percentual mínimo, na medida em que venham surgir vagas capazes de provimento por pessoal habilitado. Recurso ordinário a que se dá parcial provimento. (TRT - 4ª R. Processo RO 00843-2000-010-04-00-0. 7ª T. Rel. Juíza Maria Inês Cunha Dornelles. P. 05.04.2004).

Deste modo, não se comprovando que tenha assumido comportamento recalcitrante, recusando-se de forma injustificável a acatar o comando estatal, depreendendo-se que, na verdade, não existe recusa, mas sim, impossibilidade de preencher a cota mínima necessária, a fixação de multa não produzirá para ela o resultado prático pretendido.

No mesmo sentido, o precedente desta Relatoria vazado nos autos nº 06482-2008-018-09-00-6 (Ac. 30180-2009), Primeira Turma, DJPR 15.09.2009.

Diante de todo o exposto e dos elementos constantes dos autos, **reforma-se** a r. sentença para, nos termos do fundamentado: **a)** declarar a nulidade do auto de infração nº 23490314 e do respectivo processo administrativo perante o Ministério do Trabalho (Processo 47533.003798/2012-39); e **b)** reconhecer a inexistência de violação injustificada ao artigo 93 da Lei nº 8.213/91, determinando a inexigibilidade da multa imposta.

III. CONCLUSÃO

Pelo que,

ACORDAM os Desembargadores da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DA EMPRESA-AUTORA**, assim como das respectivas contrarrazões. No mérito, por igual votação, **DAR-LHE PROVIMENTO** para, nos termos do fundamentado: **a)** declarar a nulidade do auto de infração nº 23490314 e do respectivo processo administrativo perante o Ministério do Trabalho (Processo nº 47533.003798/2012-39); e **b)** reconhecer a inexistência de violação injustificada ao artigo 93 da Lei nº 8.213/91, determinando a inexigibilidade da multa imposta.

Custas pela Ré, dispensadas.

Intimem-se.

Curitiba, 23 de junho de 2015.

UBIRAJARA CARLOS MENDES
DESEMBARGADOR DO TRABALHO
RELATOR

EMPREGADO PORTADOR DE HIV - TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO PELO EMPREGADOR - CONVENÇÕES 111 E 159 DA OIT - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Comprovado que prepostos do empregador passaram a adotar atitudes discriminatórias em relação a empregado portador de HIV, após o conhecimento da enfermidade, como forma de resguardar à dignidade humana e o valor social do trabalho, fundamentos do Estado Democrático de Direito e princípios constitucionais de observância obrigatória, é impositiva a condenação em indenização por danos morais. Este provimento torna concretos, na ordem jurídica pátria, destacadamente no ambiente de trabalho, os direitos fundamentais inscritos na Convenção 111 da OIT, ratificada pelo Brasil, especialmente o compromisso de abolir qualquer prática tendente a destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou tratamento em matéria de emprego ou profissão. O empregado portador do vírus HIV enquadra-se, ainda, na definição de pessoa deficiente para efeito de aplicação da Convenção 159 da OIT, também direcionada à eliminação de desigualdades, no que se refere a emprego. Recurso ordinário do réu a que se nega provimento para manter a sentença que deferiu indenização por danos morais. Processo TRT-PR 02955-2009-643-09-00-6. Publicação em 26-11-2010. Desembargadora Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu.

REINTEGRAÇÃO. PORTADOR DO VÍRUS HIV. DISCRIMINAÇÃO PRESUMIDA. PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS. CONVENÇÕES 111 E 159 DA OIT. É discriminatória a dispensa de empregado portador do vírus HIV por empregador que tem ciência dessa circunstância quando comunicado da rescisão. Não se exige prova de qualquer outra atitude discriminatória, pois a possibilidade de rever a intenção da dispensa cria a presunção de que houve discriminação no ato da dispensa. A reintegração no emprego é medida que se impõe como forma de assegurar o respeito à dignidade humana e ao valor social do trabalho, fundamentos do Estado Democrático de Direito e princípios constitucionais de observância obrigatória. Da mesma forma, atende-se à Convenção 111 da OIT, ratificada pelo Brasil, que contém o compromisso de abolir qualquer prática tendente a destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou tratamento em matéria de emprego ou profissão. O empregado portador do vírus HIV enquadra-se, ainda, na definição de pessoa deficiente, para efeito de aplicação da Convenção 159 da OIT, também direcionada à eliminação de desigualdades, no que se refere a emprego. Recurso provido para determinar a reintegração do autor no emprego, com pagamento de salários e vantagens do período de afastamento. Processo TRT-PR 00188-2006-025-09-00-7. Publicação em 15-04-2008. Desembargadora Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu.

REINTEGRAÇÃO. PORTADOR DO VÍRUS HIV. DISCRIMINAÇÃO PRESUMIDA. PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS. CONVENÇÕES 111 E 159 DA OIT. É discriminatória a dispensa de empregado portador do vírus HIV por empregador que tem ciência dessa circunstância quando comunica a rescisão. Não se exige prova de qualquer outra atitude discriminatória, pois a possibilidade de rever a intenção da dispensa cria a presunção de que houve discriminação no ato da dispensa. A reintegração no emprego é medida que se impõe como forma de assegurar o respeito à dignidade humana e ao valor social do trabalho, fundamentos do Estado Democrático de Direito e princípios constitucionais de observância obrigatória. Da mesma forma, atende-se à Convenção 111 da OIT,

ratificada pelo Brasil, que contém o compromisso de abolir qualquer prática tendente a destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou tratamento em matéria de emprego ou profissão. O empregado portador do vírus HIV enquadra-se, ainda, na definição de pessoa deficiente, para efeito de aplicação da Convenção 159 da OIT, também direcionada à eliminação de desigualdades, no que se refere a emprego. Processo TRT-PR 17948-2001-003-09-00-3. Publicação em 03-09-2004. Desembargadora Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu.

BANCÁRIO - DANO MORAL - ASSÉDIO MORAL - DEFICIENTE FÍSICO - NÃO COMPROVAÇÃO - Não restou comprovado que o reclamante sofreu assédio moral pelo Banco reclamado, mediante ameaças de demissão se não cumprisse suas determinações e transferências, o que culminou em sua demissão, tudo em razão de sua condição de deficiente físico, de forma discriminatória. Desta forma, indevido o pedido de indenização por danos morais. Não se pode confundir o dissabor sofrido pelo reclamante em razão da privatização do reclamado e sua demissão com o dano moral. Este pressupõe a violação de bens de ordem moral das pessoas, tais como a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem, o que não ficou evidenciado nos autos. Recurso do reclamante a que se nega provimento. Processo TRT-PR 00838-2005-325-09-00-8. Publicação em 13-11-2007. Desembargador Sérgio Murilo Rodrigues Lemos.

INOBSERVÂNCIA DO ARTIGO 93 DA LEI 8.213/91 - NULIDADE DA DISPENSA - REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO. O artigo 93 da Lei nº 8.213/1991 configura-se em prática afirmativa do Poder Legislativo com o objetivo de promover os princípios da dignidade humana e da isonomia no tocante as pessoas portadores de deficiência. O legislador, com vistas a assegurar o cumprimento da cota mínima estabelecida, impôs limitação ao poder diretivo do empregador ao determinar que a dispensa de trabalhador deficiente somente ocorrerá após a contratação de substituto de condições semelhantes. O que a lei preconiza é que o empregador mantenha preenchidas as vagas destinadas aos deficientes, e não apenas as cotas. Assim, a contratação, defendida na espécie como em substituição, deveria ter sido posterior à dispensa do autor, e, ainda, destinada ao preenchimento da vaga por ele deixada: mesmo cargo, mesmo setor e mesma unidade. No entanto, da análise da prova documental, infere-se que a contratação em discussão se deu após a dispensa do autor e para vaga vinculada a setor e unidade diversos dos seus. A consequência da inobservância da mencionada determinação legal é a configuração da nulidade da demissão, com a consequente reintegração do trabalhador até que a empresa contrate substituto em igual condição. Recurso ordinário do reclamante a que se dá provimento, neste particular. Processo TRT-PR 20675-2012-001-09-00-4. Publicação em 13-08-2013. Desembargador Benedito Xavier Da Silva.

EMPREGADO ADMITIDO EM RAZÃO DE COTA RESERVADA A PORTADOR DE DEFICIÊNCIA. GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO INDEVIDA. O direito à estabilidade provisória, ou aos salários do período, visa coibir o empregador de efetuar a dispensa daqueles trabalhadores a que a Constituição Federal e a lei ordinária asseguram estabilidade no emprego, como o trabalhador que adquire doença equiparada a acidente de trabalho, em razão das atividades desenvolvidas em prol do empregador,

nos termos do art. 118 da Lei nº 8.213/91. . Esse não é o caso, portanto, de doença pré-existente, que, inclusive, motiva a própria contratação por cota reservada a deficiente físico. Doença do trabalho não é qualquer doença de que se sofre enquanto empregado, mas apenas aquela que surge ou é agravada em função do contrato de trabalho. Recurso da Reclamante a que se nega provimento, no particular. Processo TRT-PR 36286-2011-029-09-00-5. Publicação em 04-06-2013. Desembargador Ubirajara Carlos Mendes.

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. FALTAS INJUSTIFICADAS. DEFICIENTE INTELECTUAL. PRINCÍPIOS DA PROPORCIONALIDADE E RAZOABILIDADE. Por certo o empregado deficiente intelectual deve cumprir com obrigações mínimas perante a empresa para a qual trabalha, mas essa também não pode ignorar as condições físicas e psicológicas em que aquele se encontra. Para que a inserção dos deficientes intelectuais no mercado de trabalho seja eficiente, as empresas devem considerar o perfil, qualidades e limitações de cada um. Há que se exigir principalmente dos empregadores um mínimo de tolerância no trato com o empregado deficiente intelectual, sob pena de não se alcançar o objetivo social da Lei que é sua inserção no mercado de trabalho. Desta forma algumas faltas injustificadas do empregado deficiente intelectual porque “estava nervoso” não caracterizam desídia ou má-fé. Considerando os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, reputa-se que não houve falta grave por parte do autor a ensejar sua demissão por justa causa. Recurso do réu conhecido e não provido. Processo TRT-PR 38670-2009-651-09-00-8. Publicação em 19-08-2011. Desembargadora Nair Maria Lunardelli Ramos.

Sentença da Vara do Trabalho de Francisco Beltrão, publicada no DEJT 25/02/2011, Juiz do Trabalho Rodrigo da Costa Clazer.

SENTENÇA

Vistos e cuidadosamente examinados os autos de processo.

I - RELATÓRIO

C.P propôs ação trabalhista em face de L. A. LTDA., com as postulações de fls. 09-13.

Alçada fixada conforme valor atribuído à causa na inicial.

Regularmente citada, a ré apresentou resposta sob a modalidade de contestação, na qual refutou os pedidos deduzidos pelo reclamante.

Foram produzidas provas orais e documentais, inclusive com a elaboração de laudo pericial.

Razões finais prejudicadas, por conta da ausência das partes na audiência para encerramento da instrução processual.

As propostas conciliatórias restaram infrutíferas.

Julgamento designado para este dia e hora.

É, em síntese, o relatório.

Decide-se:

II - FUNDAMENTAÇÃO

MÉRITO

[...]

Garantia de Emprego. Doença Ocupacional.

Aduz o reclamante que foi contratado na condição de pessoa portadora de deficiência, em razão de paralisia cerebral hemiplégica à direita, mas, apesar de sua condição física, foi submetido a labor em condições que exigiam esforços superiores a sua capacidade, desenvolvendo quadro de doença ocupacional, referente a problemas na coluna e no membro superior esquerdo.

Em razão disso, postula reintegração ao trabalho, além de indenização por danos morais e

materiais.

Analisa-se:

Pelo fato de adotarmos a teoria da responsabilidade subjetiva, para que seja caracterizado o direito à indenização, faz-se necessário comprovar a existência de ato ilícito da reclamada (dolo ou culpa) e o nexa causal entre o ato e o dano (CLT, art. 8º c/c CC/02, art. 186), ônus que incumbe à parte autora, haja vista se tratar de fato constitutivo de seu direito, como determina o art. 818 da CLT, cumulado com o art. 333, I, do CPC.

Objetivando constatar a alegada doença profissional, o Juízo determinou a realização de perícia médica, cujo laudo concluiu:

“Com base na anamnese, exame clínico e exames complementares, a perícia não constatou a presença de lesões ou reduções funcionais que configurem incapacidade laborativa enquadrável na legislação de acidentes de trabalho (Lei n 8213/91)”. (fl. 331)

Nessa esteira, ainda que o Magistrado não esteja adstrito ao laudo pericial, adota-se a conclusão do perito, pois convincente e esclarecedora quanto à realidade dos fatos.

De tudo quanto posto, julgam-se improcedentes os pedidos de: reintegração e indenização por danos morais e materiais, inclusive salários vencidos, vincendos, pensão vitalícia, tratamento médico e todas as demais verbas que decorreriam do reconhecimento da doença alegada na inicial (letra “a”, “c”, “h”, “i”, “j”, “k”, do rol de pleitos - fls. 09-10).

Com efeito, improcede, o pedido de indenização por danos morais.

Garantia de Emprego. Pessoa Portadora de Deficiência.

Quanto à inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho, a teor do que dispõe a Lei n. 8213/91, toda empresa privada, com mais de 100 empregados, tem a obrigação de contratar pessoas nessa condição.

Vejamos o dispositivo legal:

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.....	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 trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final

de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

Com relação ao que dispõe o parágrafo primeiro, impende transcrever a brilhante explicação trazida pelo i. Desembargador Ubirajara Carlos Mendes, *in verbis*: “A legislação previdenciária (art. 93, o 1º, da Lei nº 8.213-91) não institui real ‘estabilidade’ no emprego em favor dos trabalhadores portadores de deficiência. Trata-se de mera manutenção provisória determinada no intuito de preservar a cota mínima de empregados nesta condição especial”.

No caso em tela, é incontroverso que a empresa possui cerca de 141 funcionários e que mantém 6 funcionários portadores de deficiência, ou seja, que detém percentual superior ao exigido por lei, sem ter contratado substituto para o reclamante.

A controvérsia se restringe, portanto, à análise da interpretação do parágrafo primeiro, do art. 93, da Lei 8213/91, ou seja, se o empregador, mesmo tendo percentual acima do mínimo, somente pode demitir o empregado portador de deficiência com a contratação de substituto de condição semelhante.

Perfilhamos corrente doutrinária que sustenta a aplicabilidade do parágrafo único do art. 93, somente para garantir o percentual mínimo exigido na Lei 8213/91, que não é o caso dos autos, pois a ré possui mais empregados portadores de deficiência do que exigido pela lei.

Assim, ao se manter o número igual ou superior ao mínimo legal, o empregador está cumprindo - integralmente - com sua obrigação legal, não havendo que se falar em nulidade da dispensa do reclamante.

Aliás, é extremamente louvável que o empregador contrate acima do percentual mínimo exigido por lei, tal como feito no caso em tela.

Por isso, estender a obrigatoriedade da contratação de nova pessoa, nas mesmas condições, mesmo para quem assegura o mínimo legal, causa excesso de proteção e, por conseqüência, deixa-se de fomentar novas contratações de pessoas portadoras de deficiência pelo empregador, o que, s.m.j., não é aconselhável.

Portanto, tem-se como hígida a dispensa do autor, de modo que se julga improcedente o pleito de reintegração e verbas decorrentes, inclusive a pretensão de indenização por danos morais (letra “b”, “c” e “l” do rol de pedidos - fl. 10)

[...]

Cláusula Penal.

Rejeita-se, porque não houve comprovação da violação das cláusulas informadas, valendo ressaltar que a estabilidade não fora reconhecida e que há comprovante de pagamento da ajuda alimentação (fl. 220-226).

[...]

III - CONCLUSÃO

ANTE O EXPOSTO, nos autos de ação trabalhista promovida pelo autor C.P em face do réu L. A. LTDA., decide o Juízo da Vara do Trabalho de Francisco Beltrão-PR:

a) julgar procedentes em parte os pedidos deduzidos, para condenar o réu, na obrigação de pagar ao autor, a importância líquida a ser apurada em liquidação de sentença por cálculos, a título de diferenças de horas extras em face da quantidade de horas pagas, bem como pela nova base de cálculo, que inclui o adicional de insalubridade. Haverá reflexos em: aviso prévio indenizado, férias acrescidas do terço constitucional e décimo terceiro salário.

Correção monetária a partir da época própria, consoante Súmula 381 do e. TST.

Juros incidentes no importe de 1%, consoante Lei 8.177/91, a partir do ajuizamento da ação, calculados sobre o montante já corrigido monetariamente, na forma da Súmula n. 200 do e. TST.

Deferem-se os benefícios da Justiça Gratuita à parte autora.

Contribuição Previdenciária e Imposto de Renda Retido na Fonte, na forma da fundamentação.

Improcedem os demais pedidos.

Tudo nos termos constantes da fundamentação supra que integra este *decisum* para todos os fins.

Custas pelo réu, no importe de R\$-10,64 (CLT, art. 789), calculadas sobre o valor da condenação, que ora se arbitra em R\$-500,00, sujeitas à adequação.

Cientes as partes.

Rodrigo da Costa Clazer

Juiz do Trabalho

**Sentença da 4ª Vara do Trabalho de Curitiba, publicada no DEJT
14/01/2011, Juiz do Trabalho Daniel Roberto de Oliveira.**

Vistos, etc

I - RELATÓRIO

T. A. S. , já qualificado nos autos, ajuizou ação trabalhista em face de E. B. T requerendo, em síntese, o pagamento das parcelas descritas às ff. 14/16. Atribuiu à causa o valor de R\$20.000,00. Juntou documentos.

Citada, a ré compareceu à audiência e ofertou contestação escrita, com documentos, protestando pela improcedência dos títulos do pedido.

Foram ouvidas as partes e duas testemunhas (ff. 181/183).

Sem outras provas, foi encerrada a instrução processual.

Razões finais oportunizadas. Tentativas conciliatórias inviabilizadas.

É o relatório. Decide-se.

II - FUNDAMENTAÇÃO

1. Competência da Justiça do Trabalho

A ré deduz a preliminar de incompetência *ex ratione materiae* da Justiça do Trabalho.

A controvérsia gravita em torno da competência material da Justiça do Trabalho para apreciar aspE. B. Tos anteriores à celebração do contrato de trabalho.

Existe uma relação jurídica no período pré-contratual, de forma que é possível dizer que a indenização daí resultante refere-se a um direito relativo. Logo, eventual responsabilidade é do tipo contratual, e não extracontratual (aquiliana). Reforça esse entendimento o art. 422 do CC/2002, que referindo ao princípio da boa-fé objetiva o fez de forma dirigida à figura jurídica dos contratantes tanto na fase de execução quanto na etapa preliminar ou pós-contratual. O princípio

da boa-fé objetiva excede o âmbito contratual, traduzindo-se no dever de agir com lealdade, lisura e consideração com o outro sujeito da relação. Isso pode ocorrer já no momento das tratativas (fase pré-contratual) ou mesmo após a rescisão do contrato.

Transcreve-se aresto paradigmático do TST:

“COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL
- A competência da Justiça do Trabalho para dirimir os dissídios motivados pelo dano moral não se estabelece linearmente, mas, sim, em decorrência da situação jurídica em que se encontra o trabalhador (período pré-contratual, contratual ou na extinção do contrato) e do nexos de causa e efeito da lesão perpetrada com o vínculo de emprego ou de trabalho. Revista conhecida, mas não provida.” (TST - RR 508320 - 4ª T. - Rel. Min. Antônio José de Barros Levenhagen - DJU 25.02.2000 - p. 251).

Nesse passo, a competência para dirimir a controvérsia decorrente da suposta fase pré-contratual é da Justiça do Trabalho, na forma do art. 114 da Carta Política de 1988.

Rejeita-se a preliminar.

2. Prerrogativas processuais da ré

O art. 12 do Decreto-lei n. 509/69 equiparou a ré à Fazenda Pública para fins de impenhorabilidade de seus bens, rendas e serviços, foro, prazos e custas processuais, compreendendo-se que referida norma foi recepcionada pela ordem constitucional vigente.

A E. B. T é empresa pública e possui personalidade jurídica de direito privado, mas por exercer atividade em regime de monopólio, sem disputa de mercado, beneficia-se da garantia processual da dispensa das custas e do depósito prévio para recurso, juros diferenciados (0,5% ao mês) e prazo dobrado para recorrer.

3. Inépcia da petição inicial

Pretende a ré seja declarada inepta a petição inicial.

A petição inicial traz em seu bojo uma breve exposição dos fatos de que resulta a pretensão, na forma do art. 840 da CLT, não dificultando o direito de defesa da ré, que foi regularmente exercido, e tampouco inviabilizando o julgamento dos pedidos. Rejeita-se.

4. Impossibilidade jurídica do pedido

A ré alega que o pedido de é juridicamente impossível.

Somente se cogita de impossibilidade jurídica do pedido quando existir um veto legal no ordenamento jurídico à determinada pretensão. Com efeito, não é esta a hipótese dos autos, na medida em que não se vislumbra qualquer óbice legal ao pedido.

5. Concurso público

O autor alega que foi aprovado na primeira fase do concurso público para exercer as funções do cargo de operador de triagem e transbordo I, mas acabou sendo reprovado no teste de barra e impulsão horizontal (parte integrante do teste de aptidão física - segunda fase), sendo impedido de realizar os demais testes. Alega que foi constrangido e que não foram respeitadas as condições especiais necessárias aos portadores de deficiência.

Em resposta, a ré sustenta que ao se inscrever no concurso o autor já sabia que deveria se submeter a exame físico, como os demais candidatos, não havendo qualquer ilegalidade na reprovação, pois que não foi atingido o mínimo exigido no edital.

Analisa-se.

É incontroverso que o autor participou do concurso iniciado em 2007 para o cargo de Operador de Triagem e Transbordo I (OTT I). Também é incontroverso que o autor foi aprovado na primeira fase, a de conhecimentos, e reprovado na segunda fase, a prova física.

De acordo com o depoimento da testemunha indicada pela ré, Neide Braga, é inquestionável que todos os aprovados na prova de conhecimentos, inclusive aqueles que concorrem para as vagas destinadas aos portadores de deficiência, participam da reunião de esclarecimentos e depois do mesmo teste físico, o qual tem caráter eliminatório. Também de acordo com o depoimento da referida testemunha, não há dúvida de que o autor tem deficiência auditiva e que essa deficiência era de conhecimento da ré no momento do exame físico (f. 218).

A preposta afirma em depoimento que alguns candidatos com deficiência física foram aprovados no concurso público prestado pelo autor, não sabendo informar, no entanto, se algum deles tomou posse (f. 217).

A questão, como posta, já foi enfrentada na sentença proferida pela Exma. Juíza Flávia Daniele Gomes, no processo RTOrd 31698-2009-12-09-002, cujos judiciosos fundamentos e critérios de condenação são ora adotados como razões de decidir:

“É princípio fundamental da República a dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho (art. 1º, inc. III e IV), sendo objetivo fundamental a erradicação das desigualdades sociais e a promoção do bem de todos sem discriminação (art. 3º, inc. III e IV), o que por certo se subsume à hipótese dos autos, quando se trata de demanda que envolve pedido de anulação de fase de um concurso público que desrespeitou preceitos constitucionais e legais.

A reclamada é empresa pública que deve obediência aos princípios que regem a Administração Pública e seus empregados devem ser admitidos mediante concurso público (art. 37, I e II da CF), cujo ato final (aprovação ou reprovação) é vinculado.

Tais princípios devem ser analisados de forma sistemática com as demais normas

constitucionais, em especial as acima citadas, pois, a pessoa portadora de deficiência tem o direito de ser incorporada ao mercado de trabalho, que é um dos pilares da dignidade humana, sendo que a reclamada, como órgão da Administração Pública, deveria ser o exemplo aos demais empregadores, proporcionando aos candidatos portadores de deficiência a justa participação no concurso para admissão de novos funcionários.

Em vista do princípio de concretização dos direitos fundamentais, se exige da sociedade como um todo, ainda mais da Administração Pública, um “agir” em prol da conquista do equilíbrio e da dignidade das pessoas.

Neste sentido se encontram as ações afirmativas, dentre elas o Decreto 3298/99 impondo aos editais de concursos públicos a previsão de adaptação das provas, do curso de formação e do estágio probatório, conforme a deficiência do candidato, o que, como se verifica não foi observado no certame que ora se analisa.

Isso porque a autora realizou o teste de aptidão física pelos mesmos critérios estabelecidos aos candidatos sem qualquer deficiência, o que afronta a igualdade material (premissa do princípio da igualdade é o tratamento desigual aos desiguais, sob pena de não se atingir o esperado equilíbrio).

Fica evidente que a ré violou o princípio da legalidade por deixar de observar um tratamento diferenciado, em condições especiais, conforme determina a lei, para uma candidata a um emprego público que tem o direito a este tratamento.

Afronta essa que se tornou ainda mais flagrante na declaração da preposta da ré, que em depoimento disse que na triagem, setor em que a autora seria lotada caso aprovada, é possível trabalhar exclusivamente sentado e que se houver disponibilidade operacional. Afirmando de forma categórica ainda a possibilidade do desempenho da atividade pela reclamante (item 4 - fl. 79), mediante a adaptação do ambiente de trabalho.

Como se não bastasse, também revela que no mesmo concurso que a reclamante participou não foram contratados deficientes físicos, embora vários tivessem sido aprovados na prova objetiva, reprovaram na prova física (itens 5 e 6).

Entendo que a reclamada pretendeu apenas “formalizar” o cumprimento de reserva de vagas para candidatos portadores de deficiência no edital do concurso público, mas deixou de efetivamente observar as regras vigentes no momento da realização do teste de aptidão física, de modo que nenhum desses candidatos fossem aprovados, violando os princípios máximos constitucionais.

Assim, reconheço a nulidade do ato que reprovou a reclamante e, como consequência, a mesma deve ser considerada aprovada na prova física (segunda fase), devendo dar continuidade ao certame, submetendo-se à próxima fase prevista especificamente no item 17.2 do edital.

Contudo, tal fase não poderá ter caráter eliminatório, de modo que também deve obedecer ao disposto no art. 43, parágrafo 2º do Decreto 3298/99, que estabelece que “A equipe multiprofissional avaliará a compatibilidade entre as atribuições do

cargo e a deficiência do candidato durante o estágio probatório”.

Nesse trâmite, a ré deverá observar a classificação da reclamante na primeira fase do concurso público para a contratação, bem como a admissão deverá respeitar a contratação inicial por experiência, que trata o item 18.2 do edital (fl. 132).

A data de admissão deverá ser o primeiro dia de efetivo exercício das atividades de operador de triagem e transbordo I (e não como requer na inicial).

Determino dessa feita que no prazo de oito dias a contar do trânsito julgado, proceda a ré a contratação da candidata com a respE. B. Tiva comunicação para o ato (que deverá ser designada respeitado o prazo do item 19.6 “c”, tudo sob pena de multa diária no importe de R\$500,00.

6. DANOS MATERIAIS:

Uma vez que a reclamada excedeu no seu poder, tornou-se responsável pelas consequências dessa conduta, conforme passo a analisar:

Em relação aos danos materiais, o pedido da autora tem natureza de lucros cessantes, ou seja, trata-se de indenização por danos patrimoniais em virtude do que deixou de auferir de renda se estivesse trabalhando para a ré.

A parte autora aduz que foi classificada em sétimo lugar na listagem especial de deficientes físicos, mas restou comprovado (depoimento pessoal da preposta da ré) que nenhum foi contratado. Não veio aos autos ordem de convocação dos candidatos, como forma de verificar se a contratação da autora já teria sido efetivada em caso de aprovação.

Assim, fixo como início dos lucros cessantes a data do ajuizamento da ação, o que faço levando-se em conta os bem ponderados argumentos do Ministério Público do Trabalho (fls. 236/237), em especial pela aplicação do princípio da razoabilidade, evitando o enriquecimento sem causa, na medida em que a autora soube de sua reprovação em 24/03/2008, mas deixou transcorrer quase dois anos para buscar auxílio do Poder Judiciário na correção da lesão.

A indenização deve corresponder a um salário de operador de triagem e transbordo (fl. 119) por mês, acrescido de férias com o terço constitucional e décimo terceiro, além de FGTS, até a efetiva contratação.

Indefiro a pretensão de vale alimentação, vale transporte, eis que detém natureza de ressarcimento das despesas do trabalhador enquanto trabalhando, o que não se verifica no caso.

Também não há direito a anuênios, haja vista que são pagos por ano de serviço prestado (fl. 33).

Com relação a assistência médica e previdência privada são inerentes a relação de emprego, as quais terá jus quando da efetiva contratação, o que já restou analisado. Não demonstrando, a esse título prejuízos que pudesse ser ressarcido.

Por inespecífico, rejeito o pedido de pagamento de “demais vantagens auferidas pelos demais funcionários”.

Não há previsão para o pagamento em dobro das parcelas, o que representaria, inclusive, enriquecimento sem causa.

7. DANOS MORAIS:

Sustenta a parte autora ter sido constrangida pela sua reprovação na prova física (barra e impulsão horizontal) e impedida de realizar os demais testes daquela fase.

A reclamada alega que agiu dentro dos parâmetros do edital.

Verifico que houve realmente uma violação aos direitos da personalidade da trabalhadora/candidata, pois impedida de concluir as provas do concurso público para o qual se inscreveu na condição de portadora de deficiência, e que não observou o tratamento especial (especialmente adaptação das provas) conforme determina a lei.

A própria preposta reconheceu que todos os deficientes físicos aprovados na prova objetiva foram reprovados na prova de aptidão física, além de reconhecer que as atividades do cargo para o qual se candidatou a autora poderiam ser por ela realizadas (se adaptadas).

Ou seja, deixa evidente a intenção discriminatória, eis que, em que pese reconhecer a possibilidade de exercício da atividade pelo deficiente, não permite a esses o acesso ao emprego.

Ainda que a Constituição contenha previsão dos princípios a serem observados pela Administração Pública, entre eles a realização de concurso para admissão de funcionários, como já dito, tudo deve ser feito de modo a guardar harmonia com os demais direitos fundamentais, muito mais com a garantia maior da dignidade da pessoa humana (fundamento da República - art. 1º III da CF).

Entendo que a atitude se mostra lesiva aos direitos de personalidade, e assim merece compensação.

Assim, defiro a reclamante a indenização por dano moral, fixando o valor de R\$10.000,00 (dez mil reais), levando em consideração: a falta de razoabilidade nas atitudes da ré; a forma de exposição provocada; o tempo transcorrido até a presente; o caráter pedagógico: a condição econômica dos envolvidos e a condição jurídica da ré de empresa pública, que deve dar o exemplo aos demais empregadores no tratamento dos trabalhadores em geral.”

6. Justiça gratuita

O autor afirma na inicial que não tem condições de suportar as despesas processuais sem prejuízo do sustento próprio e da família, declaração esta que não foi infirmada pela parte adversa. Assim, nos termos do art. 790, § 3º, da CLT, e das Leis 1060/50, 5584/70 e 7115/83, são deferidos os

benefícios da justiça gratuita.

7. Honorários advocatícios

O autor não está assistido pela entidade de classe, desatendendo, pois, os requisitos do art. 14 da Lei 5.584/70. Incidência das Súmulas n. 219 e 329 do C. TST.

Rejeita-se.

8. Correção monetária e juros

Correção monetária na forma do art. 39 da Lei 8177/91.

Juros de 0,5% ao mês, *pro rata die*, sobre o capital corrigido, nos termos do art. 1ª-F da Lei 9494/97, observada a data de vencimento da parcela.

A indenização por dano moral, no entanto, será atualizada a partir da data de publicação desta decisão, ocasião em que iniciará o cômputo dos juros (OJ EX SE n. 06 do TRT/9ª Região).

9. Recolhimentos fiscais e previdenciários

Em vista da natureza jurídica das parcelas deferidas, não haverá incidências previdenciária e fiscal.

II - DISPOSITIVO

Ex positis, decide-se **ACOLHER EM PARTE** os pedidos formulados na petição inicial para, **nos termos da fundamentação**, condenar a ré **E. B. T** a pagar ao autor **T. A. S.** as parcelas acima indicadas.

Observem-se os critérios constantes da fundamentação quanto aos abatimentos, juros, correção monetária, recolhimentos fiscais e previdenciários.

Concede-se ao autor o benefício da justiça gratuita.

Liquidação mediante cálculos.

Custas pela ré, no importe de R\$400,00, sobre o valor provisório da condenação ora arbitrado em R\$20.000,00, dispensadas.

Cientes as partes (f. 219 - Súmula 197/TST).

Cumpra-se. Nada mais.

Curitiba, 14 de janeiro de 2011, às 17h52min.

Daniel Roberto de Oliveira

Juiz do Trabalho

Sentença da 4ª Vara do Trabalho de Curitiba, publicada no DEJT
02/10/2015, Juíza do Trabalho Vanessa Karam de Chueiri Sanches.

Submetido o processo a julgamento, visando solver o conflito intersubjetivo de interesses, foi proferida a seguinte

Vistos etc.

I RELATÓRIO

A. R. S., já qualificado nos autos à fl. 03, demanda em face de **H.S.P Ltda. e H.B.BS.A. B. M.**, igualmente qualificados, postulando, nos termos dos fundamentos expostos na inicial, a condenação dos Reclamados às obrigações de fazer e ao pagamento das verbas elencadas às fls. 08-09. Atribuiu à causa o valor de R\$ 200.000,00 (fl. 10). Juntou documentos.

Foi indeferido o pedido de concessão de tutela antecipada (fls. 187-188).

Na audiência inicial, as partes informaram não ter interesse na produção de prova oral (fl. 147).

Os Reclamados apresentaram defesas escritas, na modalidade de contestação, refutando as alegações da inicial e postulando a improcedência da demanda.

Sem outras provas encerrou-se a instrução processual.

Razões finais remissivas.

Propostas conciliatórias infrutíferas, sendo a final prejudicada por ausência da parte autora.

Julgamento designado para esta data.

É o relatório.

DECIDE-SE:

II FUNDAMENTAÇÃO

1. EXTINÇÃO CONTRATUAL - NULIDADE

1. DISPENSA ABUSIVA

Sustenta o Autor a abusividade da sua dispensa, ao argumento de que foi despedido pelo fato de ter ingressado com ação trabalhista em face dos Réus. Postula sua reintegração ao trabalho e o pagamento dos consectários legais. Sucessivamente, requer o pagamento de indenização.

A defesa nega o caráter irregular, abusivo ou discriminatório da dispensa, afirmando que a despedida imotivada do Autor se deu em consonância com o poder diretivo da empresa, em decorrência de reestruturação do seu quadro funcional.

O TRCT de fls. 12-14 evidencia que a dispensa do Reclamante se deu por iniciativa do empregador sem justa causa.

Não há qualquer elemento probatório nos autos, nem mesmo indiciário, que transpareça que a dispensa foi motivada pelo fato de o Obreiro ter ingressado com ação trabalhista em face dos Réus. Neste particular, cabe ressaltar que sequer houve produção de prova oral.

Por se tratar de fato constitutivo do seu direito, incumbia ao Autor demonstrar a abusividade do ato de dispensa sob este fundamento, nos termos dos arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC. Entretanto, não agiu neste sentido. Não cabe aqui, qualquer presunção de abusividade.

Ante o exposto, ausentes elementos mínimos para formação da convicção do Juízo quanto à abusividade da dispensa pelo fato de o Autor ter ajuizado ação trabalhista em face dos Réus, rejeito a pretensão de nulidade da dispensa sob este argumento.

2. DISPENSA ILEGAL - VIOLAÇÃO AO ART. 93, § 1º, DA LEI Nº 8.213/91

O Autor sustenta a ilegalidade da sua dispensa, ao argumento de que a despedida contrariou o disposto no § 1º, do art. 93, da Lei nº 8.213/91, considerando o fato de que o Obreiro foi contratado na qualidade de pessoa portadora de deficiência. Postula sua reintegração ao trabalho e o pagamento dos consectários legais. Sucessivamente, requer o pagamento de indenização.

A defesa nega o caráter irregular, abusivo ou discriminatório da dispensa, afirmando que a despedida imotivada do Autor se deu em consonância com o poder diretivo da empresa, em decorrência de reestruturação do seu quadro funcional. Acrescenta que *“as disposições normativas inseridas no ordenamento jurídico brasileiro visando garantir a inclusão social do portador de necessidade especial no mercado de trabalho em nenhum momento criaram uma nova modalidade de garantia provisória no emprego, mas, apenas, trouxeram em seu bojo disposições cogentes de contratação e, principalmente, manutenção de número mínimo desses trabalhadores nas empresas,*

ora consubstanciada no regime de quotas” (fl. 152). Afirma que, à época do desligamento do Autor, possuía apenas 59 funcionários, estando desobrigada do cumprimento da quota legal.

É matéria incontroversa nos autos que o Autor foi contratado pelo 1º Réu em função da determinação contida no *caput* do art. 93 da Lei nº 8.213/91, ou seja, “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 (...)”.

A comunicação de dispensa (fl. 159) e o TRCT (fls. 12-14) evidenciam que a dispensa do Reclamante se deu por iniciativa do empregador sem justa causa.

Não obstante, a dispensa imotivada do Autor estava condicionada ao cumprimento do requisito previsto no § 1º do citado art. 93 da Lei nº 8.213/91, *in verbis*:

Art. 93. (...)

§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

A norma impõe uma condição para validade da dispensa imotivada, qual seja a prévia contratação do substituto. A lei não permite a dispensa imotivada, em contrato por prazo indeterminado, do empregado reabilitado ou de deficiente habilitado, contratado em decorrência da obrigação imposta pelo *caput* do art. 93 da Lei nº 8.213/91, enquanto não for realizada a contratação daquele que ocupará a vaga a ser deixada pelo demitido.

De fato, evidencia-se uma limitação ao direito potestativo do empregador de promover a dispensa imotivada de trabalhadores reabilitados ou portadores de deficiência ante a imposição de uma condição especial, qual seja, a contratação de substituto em condição semelhante. Inequívoco o caráter social e protetivo da norma.

Este é o entendimento consolidado pela iterativa jurisprudência do C. TST:

“(...) REINTEGRAÇÃO. ARTIGO 93 E PARÁGRAFO 1º DA LEI N.º 8.213/91. 1. Das expressas disposições do artigo 93 e § 1º da Lei n.º 8.213/91, evidencia-se que a limitação ao direito potestativo do empregador de promover a dispensa de trabalhadores reabilitados ou portadores de deficiência física tem como fim a preservação do caráter social da norma, indiretamente estabelecendo garantia provisória no emprego, porquanto somente se encontra autorizada a demissão de empregados em tais situações se provada a contratação de substitutos nas mesmas condições. 2. Uma vez não provado o preenchimento

dessa condição legal, outra saída não há se não o empregador promover a reintegração do trabalhador irregularmente demitido. 3. Recurso de Revista não conhecido. (...) (Processo: RR - 407600-44.2003.5.09.0513 Data de Julgamento: 23/09/2015, Relator Desembargador Convocado: Marcelo Lamego Pertence, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 25/09/2015.)”

“(…) **3. REINTEGRAÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA OU REABILITADO. ART. 93 DA LEI 8213/1991. GARANTIA PROVISÓRIA INDIRETA NO EMPREGO.** No que se refere ao argumento de violação ao art. 93 da Lei 8.213/1991, a jurisprudência desta Corte é no sentido de considerar que a dispensa imotivada de trabalhador deficiente ou reabilitado só poderá ocorrer após a contratação de substituto em condição semelhante. Desse modo, considera-se nula a demissão sem justa causa, quando não observada a exigência do referido dispositivo de lei, ficando assegurado, ao trabalhador reabilitado ou deficiente habilitado, não propriamente o direito à estabilidade, mas, sim, a garantia provisória no emprego, ou seja, sua manutenção na empresa enquanto não seja contratado substituto em igual condição. Trata-se, assim, de limitação legal ao poder potestativo de demitir do empregador. Precedentes. No caso, o Tribunal Regional do Trabalho, em sede de julgamento do Recurso Ordinário (fls. 301/313), foi claro ao declarar que a Reclamada, ora Agravante, não demonstrou a manutenção de trabalhadores portadores de deficiência no percentual mínimo previsto em lei ou a contratação de outro trabalhador em condição semelhante a da Reclamante, despedida imotivadamente. Sendo imodificável a conclusão fática estabelecida (Súmula 126 do TST), verifico que a decisão regional foi proferida sem violação ao art. 93 da Lei n.º 8.213/1991 e em consonância com a iterativa, notória e atual jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, o que atrai a incidência do art. 896, §4º, da CLT (redação anterior à Lei n.º 13.015, de 21 de julho de 2014) e da Súmula 333 do TST. (...) (Processo: AIRR - 979-95.2011.5.01.0042 Data de Julgamento: 26/08/2015, Relator Desembargador Convocado: Américo Bedê Freire, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/08/2015.)”

No mesmo sentido, a seguinte ementa deste E. Regional:

“**EMPREGADO COM DEFICIÊNCIA. ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/1991. DISPENSA CONDICIONADA À CONTRATAÇÃO DE SUBSTITUTO. LIMITAÇÃO AO PODER POTESTATIVO.** A clareza com que redigido o artigo 93 da Lei 8.213/1991 não deixa qualquer margem à dúvida de que a dispensa de

empregado com deficiência deve, obrigatoriamente, ser precedida de contratação de substituto, inferência que se extrai do termo “só poderá”. Embora tal circunstância não represente vedação à rescisão imotivada, nem, tampouco, espécie de estabilidade no emprego, constitui-se verdadeira condição legal, e, portanto limitadora da validade e da eficácia da rescisão contratual unilateral pretendida pelo empregador, que tem, nesse artigo, evidente redução do poder potestativo que lhe é, em princípio, inerente. O ônus da prova, por se tratar de fato extintivo de direito, ao réu pertence, dele não tendo se desvencilhado, já que, na hipótese, não comprovou a contratação prévia de “substituto de condição semelhante”. Nula, portanto, a dispensa, correta a sentença que determinou a reintegração. Recurso do réu ao qual se nega provimento, nesse ponto. (Processo: TRT-PR-08852-2012-673-09-00-7-ACO-12548-2014 - 6A. TURMA - Relator: Sueli Gil El Rafihi - Publicado no DEJT em 25-04-2014.)”

No caso dos autos, não há comprovação de que a dispensa do Autor tenha observado a limitação imposta pelo § 1º do art. 93 da Lei 8.213/91, ou seja, que tenha sido contratado substituto em condição semelhante a do Autor.

Aliás, a defesa é confessa quanto ao não cumprimento da referida exigência legal.

Em que pese o § 1º do art. 93 da Lei nº 8.213/91 prever garantia no emprego para os empregados reabilitados ou deficientes habilitados, não há aqui um direito autônomo à manutenção do vínculo, sobretudo em hipóteses nas quais o empregador já mantém em seus quadros empregados em número superior ao que se refere o *caput* do referido artigo de lei.

É que a finalidade da norma insculpida no *caput* do art. 93 da Lei nº 8.213/91 é possibilitar a reserva de mercado, em percentuais mínimos definidos pelo legislador, a fim de impulsionar a inclusão das pessoas reabilitadas ou deficientes habilitadas no mercado de trabalho.

Sendo assim, preservado o percentual mínimo de que dispõe o art. 93, *caput*, da Lei nº 8.213/91, mesmo após a rescisão do contrato de trabalho do Reclamante, não há falar em reintegração com base no § 1º do referido dispositivo de lei, na medida em que a norma do parágrafo segue a finalidade prescrita pelo seu *caput*.

Na hipótese vertente, o Primeiro Réu demonstrou que, à época da dispensa do Autor, a empresa possuía em seu quadro funcional apenas 59 empregados, de sorte que estava desobrigado de cumprir a quota legal imposta pelo *caput* do art. 93 da Lei nº 8.213/91. Nesse sentido, o recibo do CAGED referente ao período da dispensa do Autor (fl. 165).

Nesse caso, entendo que não era necessária a contratação de outro empregado em situação análoga a do Autor, já que a empresa não estava obrigada a observar a regra do *caput* do art. 93 da Lei nº 8.213/91.

Dessa forma, não há que se falar em ilegalidade da dispensa do Autor, na medida em que o § 1º do art. 93 da Lei nº 8.213/91 não cria hipótese de garantia ou estabilidade direta e específica ao trabalhador, mas direciona-se ao grupo de trabalhadores reabilitados ou portadores de deficiência, ou seja, tem por escopo a manutenção dos percentuais mínimos previstos pela legislação, o que foi observado pelo Primeiro Réu no presente caso.

Nesse sentido, as recentes decisões do C. TST:

“AGRAVO.DIREITOPOTESTATIVODOEMPREGADORDERESILIRUNILATERALMENTE O CONTRATO DE TRABALHO. LIMITAÇÃO. ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91. MANUTENÇÃO DO PERCENTUAL LEGAL. GARANTIA NO EMPREGO. AUSÊNCIA. *Preservado o percentual mínimo de que dispõe o art. 93 caput da Lei nº 8.213/91, mesmo após a rescisão do contrato de trabalho do reclamante, não há falar em reintegração com base no § 1º do referido dispositivo de lei, na medida em que a norma do parágrafo segue a finalidade prescrita pelo seu caput, nos termos dos artigos 10, inciso II, e 11, III, “c”, da Lei Complementar nº 95/1998. Interpretação diversa importaria em criar para o empregador obrigação não prevista em lei e dissociada da finalidade do preceito, que é criar reserva de mercado em percentuais mínimos definidos pelo legislador. Agravo não provido. (Processo: Ag-AIRR - 616-56.2012.5.01.0048 Data de Julgamento: 16/09/2015, Relator Ministro: Emmanoel Pereira, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/09/2015.)”*

“(…) EMPREGADO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA. DISPENSA. AUSÊNCIA DE CONTRATAÇÃO DE OUTRO FUNCIONÁRIO EM CONDIÇÕES SEMELHANTES. ART. 93, § 1º, DA LEI 8.213/91. ESTABILIDADE NO EMPREGO. LIMITAÇÃO AO DIREITO POTESTATIVO DE RESCINDIR O CONTRATO DE TRABALHO IMOTIVADAMENTE. *Ao condicionar a dispensa de um empregado reabilitado à contratação de outro em condições semelhantes, a regra legal tem por fulcro manter o percentual de vagas para portadores de deficiência e profissionais reabilitados. A garantia no emprego não é, nesse contexto, individual, mas sim social. Daí, o empregador ter limitado seu direito potestativo de dispensar o reabilitado profissionalmente, porque condicionado o exercício desse direito à contratação de outro empregado em condições semelhantes. Recurso de revista conhecido e provido. (Processo: RR - 692-81.2012.5.20.0006 Data de Julgamento: 19/08/2015, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/08/2015.)”*

Assim, considerando que o Primeiro Réu comprovou que, à época da dispensa do Autor, estava desobrigado do atendimento ao disposto no caput do art. 93 da Lei nº 8.213/91, não há falar em nulidade da dispensa por violação ao § 1º do art. 93 da Lei 8.213/91.

Rejeito.

2. RESPONSABILIDADE DOS RÉUS

Prejudicado, em razão da ausência de condenação.

3. JUSTIÇA GRATUITA

O Reclamante faz jus às isenções previstas no art. 3º da Lei 1.060/50 e parágrafo 3º, do art. 790, da CLT, já que provou o seu estado de hipossuficiência econômica mediante afirmação efetivada por seu advogado nos moldes requeridos pela Lei 7.115/83.

4. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Prejudicados, em vista do indeferimento das parcelas precedentes.

III DISPOSITIVO

Pelos fundamentos expostos, decide o Juízo da 4ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA PR, REJEITAR as pretensões deduzidas por A. R. S. em face de H.S.P Ltda. e H.B.BS.A. B. M. , para absolver os Réus dos pedidos formulados, tudo na forma da fundamentação supra, cujos termos se incorporam a este dispositivo, bem como as diretrizes ali aduzidas.

Custas pelo Autor, no importe de R\$ 4.000,00, calculadas sobre o valor atribuído à ação de R\$ 200.000,00, dispensadas de recolhimento, diante da concessão dos benefícios da Justiça Gratuita.

*Cientes os Réus através de seus procuradores (Súmula nº 197, do TST). **Intime-se** < U>o **Autor**.*

Cumpra-se.

Nada mais.

Curitiba, 02 de outubro de 2015.

VANESSA KARAM DE CHUEIRI SANCHES

Juíza do Trabalho

**Sentença da 21ª Vara do Trabalho de Curitiba, publicada no DEJT
15/09/2015, Juíza do Trabalho Patrícia Tostes Poli.**

Relatório

T. I. C. T. T. LTDA. ajuizou a presente reclamação trabalhista em face de **UNIÃO**, formulando as pretensões deduzidas na petição inicial (fls. 02/11). Atribuiu à causa o valor de R\$ 7.000,00.

Resposta apresentada pela reclamada.

Prova documental produzida.

Sem outras provas, restou encerrada a instrução processual.

Razões finais remissivas pela autora e prejudicadas pela ré.

Sem êxito as tentativas de conciliação.

É o relatório.

Decido.

FUNDAMENTOS

1. AUTO DE INFRAÇÃO NULIDADE

Conforme já aventado no despacho de fls. 34/35, a questão posta em Juízo na presente ação diz respeito às disposições do artigo 93, da Lei 8.213/1993, sendo incontroverso que a empresa autora não vem cumprindo as cotas estabelecidas no mencionado dispositivo legal, o que originou o auto de infração que pretende anular. Cabe perquirir, portanto, as condições de implementação da determinação legal em relação à empresa autora e as circunstâncias nas quais o auto em comento foi lavrado.

Pois bem.

A constitucionalidade e legalidade da previsão de quotas para portadores de deficiências são condições superadas nestes autos.

Entretanto, a previsão legal do art. 93, da Lei nº 8.213/91, que fixa limites de vagas destinados aos portadores de deficiências físicas ou mental, também prevê que as mesmas serão preenchidas por “*beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas*”.

Trata-se, pois, de previsão complexa, vinculada à sua própria regulamentação.

Nesse passo, e atento às dificuldades próprias da implementação da determinação legal, quer pela novidade apresentada, quer pela necessidade de adaptação e preparação desse público especial de trabalhadores, sobreveio a seguinte regulamentação:

“Ordem de Serviço Conjunta INSS/DAF/DSS nº 90, 27/10/98, 04/11/98.

[...]. Resolvem:

1. Estabelecer a sistemática de fiscalização, avaliação e controle das vagas destinadas ao beneficiário reabilitado e à pessoa portadora de deficiência habilitada, adotando os conceitos e procedimentos. Dos Conceitos

[...]

4. As áreas de Reabilitação Profissional e de Fiscalização deste Instituto deverão adotar os procedimentos necessários para assegurar, junto às empresas, o preenchimento das vagas reservadas a beneficiário reabilitado ou a pessoa portadora de deficiência habilitada, conforme o artigo 93 da Lei 8.213/91, nos seguintes percentuais: [...]

6. Caberá a UERP a identificação das empresas, dos beneficiários reabilitados e das pessoas portadoras de deficiência habilitadas, a partir da criação de cadastro e banco de dados específicos, para que seja efetivada a fiscalização da reserva de vagas e do seu preenchimento, a avaliação e o controle, gerando estatísticas sobre o total de empregados e vagas preenchidas. [...]

6.2. A empresa cujo quadro de recursos humanos já esteja preenchido, sem no entanto atender ao percentual de reserva de vagas a que se refere o item 4, promoverá o preenchimento do mesmo, de forma gradativa, a medida em que surjam as vagas. [...]”

“Instrução Normativa MTE nº 20, de 26 de Janeiro de 2001.

[...] resolve:

Baixar a presente Instrução Normativa sobre procedimentos a serem observados pela Fiscalização do Trabalho no cumprimento da legislação relativa ao trabalho das pessoas portadoras de deficiência. [...]

Art. 3º Colocação competitiva é a contratação efetivada nos termos

da legislação trabalhista e previdenciária que não exige a adoção de procedimentos especiais para a sua concretização, ressalvada a utilização de apoios especiais.

Art. 4º Colocação seletiva é a contratação efetivada nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que em razão da deficiência, exige a adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização.

Art. 5º Consideram-se procedimentos especiais os meios utilizados para viabilizar a contratação e o exercício da atividade laboral da pessoa portadora de deficiência, tais como: jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, adequação das condições e do ambiente de trabalho e outros.

Art. 6º Consideram-se apoios especiais a orientação, a supervisão e as ajudas técnicas, entre outros elementos que auxiliem ou permitam compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa portadora de deficiência, de modo a superar as suas limitações. [...]

Art. 11 Entende-se por habilitação e reabilitação profissional o conjunto de ações utilizadas para possibilitar que a pessoa portadora de deficiência adquira nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso ou reingresso no mercado de trabalho. [...]

Art. 13 Quando não ocorrer, na ação fiscal, a regularização da empresa quanto ao disposto no art. 10 desta Instrução Normativa, o AFT poderá utilizar-se do procedimento especial previsto na IN nº 13 de 06.06.99, e se necessário, solicitar o apoio do Núcleo de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Combate à Discriminação.

Art. 14 Em caso de instauração de procedimento especial, o Termo de Compromisso que vier a ser firmado deverá conter o cronograma de preenchimento das vagas das pessoas portadoras de deficiência ou beneficiários reabilitados de forma gradativa constando, inclusive, a obrigatoriedade da adequação das condições dos ambientes de trabalho, na conformidade do previsto nas Normas Regulamentadoras, instituídas pela Portaria Nº 3.214/78. [...]"

Evidencia-se, pela regulamentação, que antes da aplicação de penalidade foi prevista a ação do Auditor Fiscal para a adaptação da empresa, inclusive com expressa previsão de formalização de termo de compromisso para o preenchimento de vagas destinadas a pessoas portadoras de deficiências, de forma gradativa, com a adequação dos ambientes de trabalho.

Nenhum desses requisitos foi observado no presente caso. A empresa autora foi notificada,

simplesmente, para a comprovação do cumprimento da reserva de contratações, com subsequente renovação, que foi sucedida pela imposição de multa. Não foi cumprida a função educativa prevista pelos regulamentos, que devem anteceder a aplicação da penalidade.

Ao menos pode se afirmar que a empresa autora foi negligente na sua obrigação, vez que não indicada a existência de vagas, ou a sua abertura sem preenchimento, conforme previsto, para ocupação gradativa. Também não foi fixado prazo para apresentação de programa ou mesmo para cumprimento da reserva fixada pela lei.

O agente fiscal abarrou a previsão regulamentar aplicando a penalidade, ainda que prevista em lei, sem antes tomar as providências capazes de possibilitar o seu cumprimento pela empresa.

É inequívoco que a empresa tem função social e que também tem papel a desempenhar na capacitação dos portadores de deficiência, ainda que na espécie de sociedade que vivemos, sob o regime capitalista.

Todavia, o Princípio da Solidariedade, o dever do Estado de prestar ensino fundamental especializado, obrigatório e gratuito aos portadores de deficiência e também de lhes criar programas de prevenção, inseridos na Constituição Federal, artigos 208 e 227, parágrafo 1º, revela não ser plausível que o Estado se omita em tão importante questão que é a adaptação social integral do portador de deficiência, esperando que a iniciativa privada supra as falhas das famílias, das escolas e da Previdência Social.

Reveladoramente constrangedora também se mostra a realidade brasileira, onde estatísticas apontam que a questão da reserva de mercado de trabalho em relação às pessoas deficientes tem suscitado questionamentos no sentido de que a empresa autora não é a única que tem tido dificuldades para cumprir integralmente o comando legal que ensejou a aplicação da multa, visto que a Lei 8.213/91 se dirige aos beneficiários da Previdência Social, reabilitados ou pessoa portadora de deficiência habilitada e estas são raras a se apresentar.

A louvável iniciativa do legislador de instituir um sistema de cotas para as pessoas portadoras de deficiência, obrigando as empresas a preencher determinado percentual de seus quadros de empregados com os denominados PPDs, não veio precedida nem seguida de nenhuma providência da Seguridade Social, ou de outro órgão governamental, no sentido de cuidar da educação ou da formação destas pessoas, sequer incentivos fiscais foram oferecidos às empresas.

A capacitação profissional é degrau obrigatório do processo de inserção do deficiente no mercado de trabalho. A Secretaria da Inspeção do Trabalho, ao editar a Instrução Normativa nº 20/2001, a orientar os auditores fiscais do trabalho na fiscalização do cumprimento do artigo 93 da Lei 8.213/91, resolveu definir como pessoa portadora de deficiência habilitada, aquelas que não se submeteram a processo de habilitação, incluindo como habilitadas < FONT FACE="Georgia, serif">as capacitadas para o trabalho, indo além do que disse a Lei, e reconhecendo, **a carência de portadores de deficiência habilitados.**

Desse modo, o débito fiscal deve ser anulado.

Nesse sentido:

“[...] 2ª EMENTA. RECURSO ORDINÁRIO - LEI 8.213/24.07.1991 - COTA DEFICIENTES FÍSICOS - AUTO DE INFRAÇÃO - AÇÃO ANULATÓRIA DE DÉBITO FISCAL - É inequívoco que a empresa tem função social e que também tem papel a desempenhar na capacitação dos portadores de deficiência, ainda que na espécie de sociedade que vivemos, sob o regime capitalista. Todavia, o Princípio da Solidariedade, o dever do Estado de prestar ensino fundamental especializado, obrigatório e gratuito aos portadores de deficiência e também de lhes criar programas de prevenção, inseridos na Constituição Federal, artigos 208 e 227, parágrafo 1º, revela não ser plausível que o Estado se omita em tão importante questão que é a adaptação social integral do portador de deficiência, esperando que a iniciativa privada supra as falhas das famílias, das escolas e da Previdência Social. Afronta o princípio da legalidade multa em Auto de Infração lavrado por Auditor Fiscal do Trabalho quando a empresa tendo firmado com o Ministério Público do Trabalho, Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta - TCAC - ainda se encontrava dentro do prazo de 2 anos, onde se obrigou a preencher com beneficiários reabilitados ou com pessoas portadoras de deficiência habilitadas, o percentual de seus cargos estabelecidos no artigo 93, da Lei 8.213/91. Reveladoramente constrangedora também se mostra a realidade brasileira, onde estatísticas apontam que a questão da reserva de mercado de trabalho em relação às pessoas deficientes tem suscitado questionamentos no sentido de que a empresa-autora não é a única que tem tido dificuldades para cumprir integralmente o comando legal que ensejou a aplicação da multa, visto que a Lei 8.213/91 se dirige aos beneficiários da Previdência Social, reabilitados ou pessoa portadora de deficiência habilitada e estas são raras a se apresentar. A louvável iniciativa do legislador de instituir um sistema de cotas para as pessoas portadoras de deficiência, obrigando as empresas a preencher determinado percentual de seus quadros de empregados com os denominados PPDs, não veio precedida nem seguida de nenhuma providência da Seguridade Social, ou de outro órgão governamental, no sentido de cuidar da educação ou da formação destas pessoas, sequer incentivos fiscais foram oferecidos às empresas. A capacitação profissional é degrau obrigatório do processo de inserção do deficiente no mercado de trabalho. A Secretaria da Inspeção do Trabalho, ao editar a Instrução Normativa nº 20/2001, a orientar os auditores fiscais do trabalho na fiscalização do cumprimento do artigo 93

da Lei 8.213/91, resolveu definir como pessoa portadora de deficiência habilitada, aquelas que não se submeteram a processo de habilitação, incluindo como habilitadas as capacitadas para o trabalho, indo além do que disse a Lei, e reconhecendo, implicitamente, a carência de portadores de deficiência habilitados. Recurso a que se dá provimento para anular o débito fiscal.” (Recurso Ordinário; Julgamento: 29/07/2008; Relatora: Rita Maria Silvestre; Acórdão nº 20080650249; Processo nº 03506-2006-081-02-00-8; Turma: 11ª; Publicação: 12/08/2008).

“AÇÃO CIVIL PÚBLICA. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. LEI Nº 8.213/1991,ARTIGO 93: CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIA FÍSICA OU MENTAL: CONSTITUCIONALIDADE. CONDIÇÕES DE EFICÁCIA DA NORMA LEGAL: EXIGÊNCIA DE HABILITAÇÃO ESPECIAL DO TRABALHADOR PORTADOR DEFICIENTE. REGULAMENTAÇÃO ADMINISTRATIVA: PORTARIA MPAS Nº 4.677/1998, RESOLUÇÃO INSS Nº 630/1998 E OS-CONJUNTA INSS/DAF/DSS Nº 90/1998.

A norma contida no artigo 93 da Lei nº 8.213/1991 é constitucional, considerado o comando dos artigos 5º, II, 7º, XXXI; e 24, XIV, da CF/1988, sendo auto-aplicável aos estabelecer as vagas que devem ser reservadas aos portadores de deficiências, desde que haja “beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas”, assim resultando que não é qualquer portador de deficiência que está a empresa obrigada a contratar ou a manter contratado, mas apenas aqueles que sejam beneficiários de reabilitação ou os que, portadores de deficiência, demonstrem habilidade a alguma atividade no quadro da empresa, não havendo que obrigar-se as empresas, indistintamente, à contratação sem critérios, apenas pelo fato do contratado ser deficiente físico ou mental.

Segundo o artigo 93 da Lei nº 8.213/1991, regulamentado pela Portaria MPAS nº 4.677/1998, pela Resolução INSS nº 630/1998 e pela OS-Conjunta INSS/DAF/DSS nº 90/1998, devem ser observadas certas condicionantes para o provimento de vagas nos quadros das empresas com portadores de deficiências, mediante a prévia demonstração, pela autarquia previdenciária, ou por via similar, de existirem sujeitos aptos a desempenharem específicas funções existentes na empresa, embora portadores de deficiência física ou mental. Na atuação como Fiscal da Lei, o Ministério Público deve buscar, pela via da ação civil pública, precisar o descumprimento voluntário da norma legal e postular modo próprio para o retorno à legalidade, já que tal demanda especial fica a passo equidistante entre a norma abstrata, com seu conteúdo indicativo da obrigação a realizar-se, e o fato concreto. No caso,

contudo, não houve: (1) a demonstração de quais funções do quadro da empresa Ré pudessem ser preenchidos por trabalhadores recapitados ou ainda portadores de deficiência física ou mental, embora habilitados para desempenho de atividade laboral; (2) a indicação de que a empresa houvesse efetivamente preenchido vagas assim configuradas com trabalhadores normais; (3) a indicação de como o provimento judicial poderia resguardar situações futuras, ou seja, quais as funções que, desocupadas, deveriam ser providas apenas por trabalhadores detentores de deficiência e como haveria de ser feito o recrutamento desses trabalhadores em prol da socialização pretendida pela Constituição e pela Lei nº 8.213/1991; e (4) a existência de prévia autuação administrativa pela Fiscalização do INSS, após verificada a existência de vaga e a resistência ao provimento por pessoa constante de relação dos órgãos de reabilitação profissional do INSS. A interpretação mais lógica e social enseja que não buscou o legislador ampliar o mercado de desempregados para que tais vagas fossem resolvidas, mas apenas estabelecer espaço próprio, em cada empresa, destinado ao provimento por portadores de deficiência física ou mental, logicamente pela anterior verificação de que tal função admite exercício por trabalhador reabilitado ou deficiente habilitado e, assim, é ponderável que se prossiga o provimento por trabalhador em tais condições. A tal modo, não há que se falar em estabelecer-se a vaga para o provimento por trabalhador em condições especiais, mas de prover-se a vaga eventualmente existente, se houver trabalhador reabilitado ou deficiente habilitado, a partir dos dados que sejam fornecidos pelo INSS, porque, doutro modo, em sendo exigida a contratação indistinta, também estará ferida a norma legal, que pretende dignificar a situação do deficiente, e não precarizá-la, ainda mais, com a colocação em subempregos apenas para o atendimento formal à Lei nº 8.213/1991, sem permitir a devida readequação funcional necessária à socialização do indivíduo em tal especial situação. Recurso conhecido e provido: improcedência do pedido.” (TRT da 2ª. Região, Recurso Ordinário; Julgamento: 12/06/2002; Relator: Marcos Roberto Pereira; Processo nº 00746-2000-007-10-85-4; Turma: 7ª; Publicação: 14/03/2003).

A título de esclarecimentos, mantenho a decisão de fls. 34/35 no que toca ao indeferimento de expedição de ordem judicial no intuito de impedir ou limitar a ação fiscalizatória dos agentes fiscais, pelo motivos lá expendidos.

Defiro, nestes termos.

2. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

A presente ação visa à nulidade de auto de infração, figurando nos polos da relação processual, pois, uma empresa e a União. Portanto, quanto aos honorários advocatícios, não há se falar em aplicação das normas específicas da CLT e das Leis nºs. 5.584-1970 e 1.060-1950 na presente relação processual que não versa sobre uma relação de emprego.

No presente caso, há aplicação do princípio da sucumbência, uma vez que não se trata de uma relação processual na qual se encontra um hipossuficiente em um dos polos. A Instrução Normativa nº 27-2005 do TST (que dispõe sobre normas procedimentais aplicáveis ao processo do trabalho em decorrência da ampliação da competência da Justiça do Trabalho pela Emenda Constitucional nº 45-2004) deixou isto assente no seu artigo 5º ao dispor que “*Exceto nas lides decorrentes da relação de emprego, os honorários advocatícios são devidos pela mera sucumbência*”.

Portanto, são devidos os honorários advocatícios em favor da empresa-autora, ora fixados no percentual de 15% sobre o valor atribuído à causa, com a devida atualização monetária, inclusive juros de mora (OJ 348 da SDI-1/TST).

CONCLUSÃO

Ante o exposto, **JULGO PROCEDENTES** os pedidos, para anular o auto de infração n. 202.694.941, lavrado por auditor fiscal federal, desconstituindo-se o débito tributário dele decorrente multa no importe de R\$ 13.238,20, na ação movida por **T. I. C. T. T. LTDA.** em face da **UNIÃO**.

Condeno, ainda, a reclamada, no pagamento de honorários advocatícios, observados os termos estabelecidos na fundamentação.

Custas pela reclamada no importe de R\$ 21,00, calculadas sobre o valor provisoriamente arbitrado à condenação de R\$ 1050,00, isenta do recolhimento.

Remessa necessária dispensada, eis que a condenação não ultrapassa o valor correspondente a 60 salários mínimos, conforme entendimento consubstanciado na Súmula 303, I, *a*, do E. TST.

Cientes as partes (Súmula 197, TST).

Nada mais.

Encerrou-se.

PATRICIA TOSTES POLI

Juíza do Trabalho

Sentença da 1ª Vara do Trabalho de Londrina, publicada no DEJT
07/08/2015, Juiz do Trabalho Sidnei Lopes.

Vistos, etc.

I - RELATÓRIO

F. G. B. A., qualificada, ajuizou Reclamação Trabalhista em face de **L. R. S.A.**, igualmente qualificado, consoante alegações e pedidos expostos na petição inicial de fls. 2/11. Atribuiu à causa o valor de R\$ 33.000,00 (trinta e três mil reais), propugnando pela produção de provas e pela procedência.

O reclamado, devidamente notificado, ofereceu contestação escrita consubstanciada na peça de fls. 35/51.

Documentos foram juntados pelas partes, a respeito dos quais, observou-se o contraditório.

Dispensado, reciprocamente, os depoimentos das partes. Inquiridas três testemunhas.

Sem outras provas, encerrou-se a instrução processual.

Razões finais remissivas.

Tentativa conciliatória final rejeitada.

Autos para julgamento.

É O RELATÓRIO. DECIDE-SE.

II FUNDAMENTAÇÃO

1. Piso da categoria. Diferenças salariais e Multa convencional

A reclamante alega que a partir do dia 01 de maio de 2014 deixou a reclamada de observar o percentual estabelecido em norma coletiva para fins para reajuste de salários e cálculo das verbas rescisórias.

A prova documental revela que a reclamada de fato deixou de aplicar o reajuste previsto na CCT-2014/2015 na data base em 01/03/2014, já que o cálculo das verbas rescisórias se deu com base no salário de R\$ 928,00 (campo 23 do TRCT - fl. 18), ou seja, inferior, inclusive, ao piso previsto na norma coletiva (fl. 23, alínea b.2 da cláusula 3ª - CCT 2014/2015).

Ademais, pelo princípio da aptidão da prova, é do empregador o ônus de comprovar a escorreita aplicação do percentual de reajuste dos salários, conforme previsto em norma coletiva, sendo certo que nos presentes autos, deixou a reclamada de juntar os recibos de pagamento de salário ou ficha financeira do período controvertido. Nesse diapasão, faz jus a autora do reajuste na forma pleiteada na exordial.

Destarte, condena-se a reclamada no pagamento de diferenças salariais, mediante a aplicação do reajuste salarial no importe de 10,2% a partir de 01/05/2014 (cláusula 4ª - CCT 2014/2015, fls. 22/24), conforme se apurar em liquidação por cálculos.

Ante o desrespeito à cláusula convencional que dispõe sobre o prazo para pagamento de diferenças salariais advindas do reajuste salarial previsto em norma coletiva, condena-se ainda a reclamada no pagamento de uma multa prevista na cláusula 24ª da CCT 2014/2015 (fls. 22/24), conforme se apurar em liquidação por cálculos.

Acolhem-se, nesses termos.

2 Nulidade da dispensa: atos discriminatórios e falta de contratação de substituto de condição semelhante

A reclamante - em síntese e naquilo que interessa à solução da demanda -, assevera que é portadora de deficiência física e nos últimos seis meses de duração do contrato foi vítima de perseguição no emprego, imputando ao Gerente e Supervisora da reclamada os atos perpetrados em face da obreira, sempre motivadas pelas limitações e necessidades especiais decorrentes da doença de que é acometida (diabetes) e da deficiência física de que é portadora.

Prossegue, afirmando que a reclamada, ainda que ciente do seu estado de saúde e da sua condição especial (deficiente físico), promoveu sua dispensa sem justa causa e sem que, contudo, tenha realizado a contratação de substituto em condição semelhante, nos termos do artigo 93, da Lei n.º 8.213/91. Por fim, pela declaração de nulidade da dispensa e, por consequência, sua reintegração ao emprego e pleitos consectários, inclusive indenização por dano moral.

Por sua vez, a reclamada, rebatendo as pretensões formuladas pela reclamante, refuta a ocorrência dos alegados atos discriminatório e aduz, em suma, que realizou a contratação de outra pessoa (com deficiência) para a vaga então ocupada pela reclamante, qual seja, a Sra. Keila Regina Marques.

Analisa-se.

Cumpra por primeiro destacar que a reclamante não logrou êxito em comprovar que sua demissão sem justa causa teria sido motivada por atos de discriminação em razão de sua deficiência física ou por ser portadora de diabetes.

A única testemunha inquirida a convite da parte autora, Sra Fernanda Patrícia da Silva, relatou que estava em férias quando da demissão da reclamante e afirmou desconhecer os motivos que ensejaram a ruptura da relação contratual mantida entre as partes (item 7, fl. 250).

Se por um lado a reclamante não se desvencilhou do ônus de comprovar a dispensa discriminatória, por outro lado a reclamada não comprovou a contratação *de substituto em condição semelhante (deficiente físico)*, na forma como preconiza a legislação especial.

Com efeito, estatui o §1º, do artigo 93, da Lei n.º 8.213/91, que *“A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante”*.

Além disso, regulamentando a matéria, o Decreto n.º 3.298/1999, estabelece em seu artigo 36, parágrafos 1º a 3º, que:

§ 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.

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

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

Incontroverso nos autos que a reclamante é portadora de deficiência, para fins do artigo 93, parágrafo 1º, da Lei nº 8.213/91 (fl. 61) e que ocupava na reclamada, no período de 03/12/2012 a 27/09/2014, posto de trabalho reservado a pessoas com deficiência.

Entretanto, a reclamante teve o seu contrato de trabalho rescindido sem justa causa em 27 de setembro de 2014 (fls. 18 e seguintes), sem que a reclamada tenha comprovado a contratação de substituto em condições semelhantes às da reclamante, nos termos do que estabelece o §1º, do artigo 93, da Lei n.º 8.213/91, o que torna nulo o ato de dispensa perpetrado pelo reclamado.

Isso porque, como acima se destacou, o referido dispositivo prescreve que a dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de noventa dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderão ocorrer após a contratação de substituto semelhante. Da mesma forma, é a redação do artigo 36, § 1º, do Decreto nº 3.292/99.

Não se trata, portanto, de uma estabilidade ao trabalhador reabilitado ou portador de deficiência, mas, para que a dispensa seja considerada válida, a empresa deverá contratar, previamente, um substituto, ou comprovar que a dispensa não prejudica o sistema de cotas imposto pela Lei (artigo 93, caput). O objetivo do artigo 93, § 1º, é garantir o cumprimento do sistema de cotas previsto no *caput*, mantendo vigente o contrato de trabalho do empregado portador de deficiência física até que venha a ser substituído por outro empregado em condições semelhantes. Vale dizer, a dispensa irá gerar para o portador de deficiência um direito subjetivo, diante da ausência de comprovação da contratação prévia de um substituto ou de a dispensa estar violando o sistema de cotas de emprego destinado ao deficiente habilitado ou reabilitado.

Nesse sentido os seguintes julgados do C. TST:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DEFICIENTE FÍSICO - REINTEGRAÇÃO - ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/91 - POSSIBILIDADE. Ante a razoabilidade da tese de violação do artigo 93, §1º, da Lei nº 8.213/91, dá-se provimento ao agravo para determinar o processamento do recurso de revista para melhor análise da matéria veiculada em suas razões. Agravo provido. RECURSO DE REVISTA. DEFICIENTE FÍSICO - REINTEGRAÇÃO - ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/91 - POSSIBILIDADE. O §1º do artigo 93 da Lei nº 8.213/91 é expresso ao condicionar a validade da dispensa do trabalhador reabilitado ou deficiente físico à contratação de substituto em condição semelhante, assegurando-lhes a inserção no mercado de trabalho. O descumprimento, portanto, acarreta a nulidade do ato. Não se trata de estabilidade, mas de reintegração em face de rescisão contratual ilícita. Recurso de revista conhecido e provido. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. Não há como deferir a condenação ao pagamento dos honorários advocatícios, tendo em vista que o reclamante não atendeu às condições previstas no artigo 14 da Lei nº 5.584/70. Pedido indeferido. (TST - RR - 158240-70.2005.5.07.0009 Data de Julgamento: 22/09/2010, Relator Ministro: Renato de Lacerda Paiva, 2ª Turma, Data de Divulgação: DEJT 08/10/2010).

“RECURSO DE REVISTA. REINTEGRAÇÃO. PORTADOR DE DEFICIÊNCIA FÍSICA. ART. 93, § 1º, DA LEI Nº 8.213/1991. Conforme o art. 93 da Lei nº 8.213/91, a dispensa imotivada de trabalhador deficiente ou reabilitado só poderá ocorrer após a contratação de substituto em condição semelhante. É nula a demissão sem justa causa, quando não observada a exigência do referido dispositivo de lei federal, ficando assegurado, ao trabalhador reabilitado ou deficiente habilitado, não propriamente o direito à estabilidade, mas, sim, à garantia provisória no emprego, ou seja, a sua manutenção na empresa enquanto não seja contratado substituto em igual condição. Recurso de revista de que não se conhece. [...]” (RR - 25500-

54.2008.5.15.0096, RELATORA MINISTRA: KÁTIA MAGALHÃES ARRUDA, DATA DE JULGAMENTO: 29/08/2012, 6ª TURMA, DATA DE PUBLICAÇÃO: DEJT 31/08/2012)

Assim, constatado que a reclamante ocupava na reclamada, no período de 03/12/2012 a 27/09/2014, posto de trabalho reservado a pessoas com deficiência, irrefragável que somente poderia ter sido imotivadamente dispensada mediante a contratação, pela reclamada, de outro empregado nas mesmas condições, o que efetivamente não restou demonstrado no caso em exame.

Destarte, considera-se nula de pleno direito (artigos 166, VI, e 9º, do Código Civil e CLT, respectivamente) a demissão sem justa causa perpetrada pelo reclamado em 27 de setembro de 2014, por fraudar dispositivo de lei imperativa, ou seja, a reserva de mercado de trabalho para os empregados portadores de deficiência física, na forma do que dispõe o §1º, do artigo 93, da Lei n.º 8.213/91, assegurando-se à reclamante, portadora de deficiência física, não propriamente o direito à estabilidade, mas, sim, à garantia provisória no emprego, ou seja, a sua manutenção nos quadros do reclamado, nos ditames da lei.

Nesse contexto, declara-se a nulidade da demissão impingida à reclamante, condenando-se a reclamada a promover a **reintegração da reclamante no emprego**, no prazo de 8 (oito) dias do trânsito em julgado, nas mesmas condições contratuais então vigentes (cargo/função e remuneração), observada a diferença salarial supra deferida (item 1) bem assim a lhe pagar os salários e consectários (férias + 1/3 e 13º salário) devidos desde o desligamento até a efetiva reintegração (parcelas vencidas e vincendas), inclusive com os benefícios coletivos e/ou regulamentares.

É devido o FGTS (8%), para depósito em conta vinculada, com incidência sobre a remuneração e consectários do período da demissão até a efetiva reintegração e reflexos.

Com a finalidade de evitar o enriquecimento sem causa, autoriza-se a compensação dos valores já recebidos pela reclamante a título de verbas rescisórias (fls. 18/19), bem assim a título de multa rescisória de 40%, atualizados pelos mesmos critérios de atualização dos créditos acolhidos nesta sentença, o que será levado a efeito mediante abatimento na conta final de liquidação.

No descumprimento da obrigação de fazer acima determinada, incorrerá a reclamada no pagamento de **multa cominatória no importe de 1/30 do salário mensal do reclamante**, por dia de atraso e até a data do efetivo cumprimento, nos termos do artigo 461, § 2º, do Código de Processo Civil, incluído pela Lei 8.952/94, não sujeita aos limites do artigo 412 do Código Civil Brasileiro.

Acolhem-se, nesses termos, ficando prejudicados os pedidos formulados em ordem sucessiva.

3. Indenização por danos morais

O dano moral é indenizável, a teor do que estabelecem os incisos V e X, do art. 5º, da Constituição Federal. No entanto, para que tal ocorra, é mister a comprovação da prática, pelo

empregador ou seus prepostos, de ato ilícito e causador de dano ao patrimônio ideal do trabalhador.

O reconhecimento de nulidade da dispensa, por si só, não autoriza a condenação do empregador no pagamento de indenização por dano moral, sendo imprescindível a prova de que o ato tenha acarretado na violação dos direitos de personalidade do trabalhador.

A indenização por dano moral somente é cabível quando haja a comprovação de prejuízos irreparáveis à honra, à dignidade ou à boa fama do trabalhador, o que não restou demonstrado no caso destes autos.

No caso dos autos não há qualquer prova hábil a demonstrar o cometimento, pela reclamada ou seus prepostos, de atos que se caracterizem como ofensivos à imagem, à honra ou à vida privada do reclamante, tampouco a seu patrimônio imaterial.

Destaca-se que a prova oral produzida deixou claro que inexistia tratamento diferenciado discriminatório por parte da reclamada em desfavor da reclamante. Nessa linha, seguem excertos dos depoimentos prestados:

“(...) 22- que a depoente não presenciou nenhum tipo de perseguição à reclamante por parte do gerente ou da supervisora da loja; 23- que nunca presenciou nenhum tratamento diferenciado por parte do gerente ou da supervisora que causasse prejuízo à reclamante pelo fato de ser portadora de deficiência.” (Testemunha inquirida a convite da reclamante, Sra. Fernanda Patrícia da Silva - fl. 251).

“(...) 6- que nunca presenciou nem teve conhecimento de qualquer perseguição à reclamante por parte do gerente ou da supervisora; 7- que a reclamante não recebia tratamento diferenciado que a limitasse a fazer uso do banheiro ou da cozinha, mas sim o inverso, ela tinha mais liberdade para ir ao banheiro e à cozinha, já que é portadora de doença que exige o uso do banheiro com maior frequência; 8- que nunca soube que a reclamante tenha sido impedida de se alimentar durante a jornada de trabalho; (...)” (primeira testemunha inquirida a convite da reclamada, Sra. Sara Ferreira da Silva - fls. 251/252).

“(...) 3- que os superiores da reclamante tinham conhecimento de que ela necessitava ir mais vezes ao banheiro do que os outros colaboradores, por ser portadora de doença, de modo que suas saídas eram aceitas e toleradas, exceto quando percebiam que estava ocorrendo algum exagero; (...)” (segunda testemunha inquirida a convite da reclamada, Sra. Daiane Viera Barreto - fl. 252).

A meu sentir, a determinação de reintegração, com o pagamento dos haveres vencidos e vincendos, já se mostra suficiente a reparar a conduta perpetrada pelo reclamado, não sendo cabível a sua condenação ao pagamento de indenização por dano moral.

Rejeita-se.

4. Multas dos artigos 467, da CLT

No caso em apreço não é cabível falar na incidência da multa de que trata o artigo 467, da CLT, ante a ausência de parcelas incontroversas e porquanto declarada a nulidade da dispensa da obreira. **Rejeita-se.**

5. Assistência judiciária

Declarando-se pobre na acepção jurídica do termo, a reclamante faz jus aos benefícios da assistência judiciária gratuita, nos termos da Lei. **Defere-se.**

6. Honorários advocatícios

No âmbito processual trabalhista, não obstante os termos do art. 133, da vigente Carta Constitucional, assim como aqueles da Lei 8.906/94, só são devidos os honorários advocatícios, se verificados os requisitos da Lei 5584/70, os quais, no caso em apreço, estão presentes já que parte reclamante é assistida pelo seu Sindicato de classe (fls. 13).

Portanto, condena-se a primeira reclamada no pagamento de honorários advocatícios assistenciais, no importe de 15% (quinze por cento) sobre o valor da liquidação final. **Acolhe-se.**

7. Litigância de má-fé

No caso vertente o reclamante não se houve com má-fé, tendo apenas exercitado o direito de defesa que a Carta Magna lhe assegura. Incabível, pois, a aplicação da penalidade pretendida pela reclamada. **Rejeita-se.**

8. Demais parâmetros para liquidação

8.1 Contribuições previdenciária e fiscal

Determina-se que dos créditos acima condenados sejam deduzidas as quantias relativas às contribuições previdenciárias e fiscais (imposto de renda) cabíveis à reclamante, devendo a parte reclamada providenciar os respectivos recolhimentos, comprovando-os nos autos, tudo nos termos e sob as penas da lei.

Dado o entendimento jurisprudencial majoritário acerca dos parâmetros de cálculo das contribuições devidas à Previdência Social (**TST, Súmula 368, item III**), determina-se que se efetuem mês a mês, no que diz respeito ao INSS, observando-se as épocas e percentuais próprios, os limites de contribuição, a incidência apenas sobre as parcelas componentes do salário-de-contribuição e os valores já recolhidos.

Quanto ao imposto de renda, determina-se a apuração do tributo de acordo com as novas diretrizes contidas no art. 12-A, da Lei 7.713/88, com redação dada pela Lei 12.350, de 20/12/2010,

permitidas as deduções legais, excluídas as verbas de natureza indenizatória e previdenciária.

Sobre os juros de mora não há incidência de imposto de renda, conforme entendimento da Orientação Jurisprudencial nº 400, da E. SDI-1, do C. TST.

8.2 Atualização monetária e juros de mora

A atualização monetária dar-se-á mediante a aplicação da Tabela Única de Conversão e Atualização de Débitos Trabalhistas, instituída pela Resolução nº 8, de 27/10/2005, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, observando-se a legislação aplicável e a época própria de exigibilidade de cada parcela acolhida.

Os juros moratórios, no caso dos débitos trabalhistas, devem ser apurados de acordo com o norte estabelecido pela Lei 8.177/1991, com contagem a partir do ajuizamento da ação.

III DISPOSITIVO

ANTE O EXPOSTO, resolve-se, na presente ação proposta por **F. G. B. A.** em face de < B>L. R. S.A., afastar a arguição de nulidade processual e, no mérito, julgar **PROCEDENTE EM PARTE** a pretensão deduzida, para, observados os termos e parâmetros da fundamentação supra, que se integra ao presente dispositivo para todos os efeitos legais:

1) Reconhecer e declarar a nulidade da despedida do reclamante e, em consequência, a nulidade da rescisão contratual, para o fim de **condenar** a reclamada a promover a reintegração do reclamante no emprego, no prazo de 08 (oito) dias, nas mesmas condições então vigentes (cargo/função e remuneração), observada a diferença salarial deferida, sob pena de incorrer no pagamento de multa de 1/30 do salário mensal da reclamante, por dia de atraso e até a data do efetivo cumprimento, nos termos do artigo 461, § 2º, do Código de Processo Civil (item 2);

2) Condenar a reclamada a, também no prazo de 8 (oito) dias, pagar à reclamante as verbas a seguir especificadas: a) diferenças salariais (item 1); b) multa convencional (item 1); c) salários e consectários (férias + 1/3 e 13º salários) devidos desde o desligamento até a efetiva reintegração (parcelas vencidas e vincendas) - (item 2); d) honorários assistenciais (item 6);

3) No mesmo prazo, deverá a reclamada comprovar a realização do depósito do FGTS com incidência sobre a remuneração e consectários do período da demissão até a efetiva reintegração e reflexos, sob pena de execução direta como crédito trabalhista (item 2).

Liquidação por cálculos, observando-se o abatimento acolhido.

Atualização monetária e juros na forma da lei, atentando-se para o que restou definido no item 8.2 da fundamentação. Deverão ser deduzidos do crédito da reclamante os valores relativos à contribuição previdenciária e fiscal da parte que lhe cabe, devendo a parte reclamada comprovar nos autos o devido recolhimento, inclusive de sua parte.

Custas pelo reclamado, no importe de R\$ 300,00 (trezentos reais), calculadas sobre o valor provisoriamente arbitrado à condenação (R\$ 15.000,00), sujeitas à complementação.

Prestação jurisdicional entregue.

Cientes as partes.

NADA MAIS.

SIDNEI LOPES

JUIZ DO TRABALHO

Sentença da 20ª Vara do Trabalho de Curitiba, publicada no DEJT 19/05/2015, Juiz do Trabalho Carlos Martins Kaminski.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO ajuizou a presente ação civil pública em face de **B. C. M. C. S.A**, pelos motivos declinados às fls. 2/24: a requerida foi autuada pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE), conforme auto de infração de fls. 27, que atesta a desobediência da cota legal do art. 93 da Lei 8.213/91, observando que de acordo com as informações da investigada apresentadas em audiência administrativa, a empresa tem em seus quadros, total de 1793 empregados, devendo contratar pelo menos 5% (cinco por cento) de trabalhadores com deficiência e/ou reabilitados, perfazendo a necessidade de contar com 90 pessoas nestas condições, mas afirmou contar com 54 pessoas com deficiência ou reabilitados em 29/04/14 (fls. 28) e na mesma audiência o *Parquet* laboral propôs a elaboração de Termo de Ajustamento de Conduta, entendendo a requerida não ser necessário, de acordo com a petição de fls. 29/30, em consequência do que pleiteou os títulos e verbas elencados na inicial, itens a a c .

Fez os requerimentos e protestos de estilo, atribuindo à causa o valor de R\$ **1.000.000,00 (um milhão de reais)**.

A petição inicial requereu a concessão de liminar estabelecendo que no prazo máximo de seis meses, contados da concessão da liminar, a requerida contrate e mantenha, em seu quadro de empregados, trabalhadores com deficiência habilitados, nos termos dos artigos 3º e 4º do Decreto 3.298/99, com a redação dada pelo Decreto 5.296/2004, 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 8.213/91 e artigo 36 do Decreto 3.298/99, sob pena de pagamento de multa de R\$ 10.000,00 por empregado que faltar para o integral cumprimento da cota, e observar o disposto no §1º do art. 93 da Lei 8.213/91 e no §1º do art. 36 do Decreto 3.298/99, que estabelece que a dispensa de empregado integrante da cota legal, quando se tratar de contrato por prazo determinado superior a noventa dias, bem assim a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, somente poderão ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes, sob pena de pagamento de multa de R\$ 10.000,00 por empregado dispensado sem a observância dessa providência, sendo os valores dessas penas revertidos ao FAT ou em favor de

entidade cuja atuação se destine à tutela de interesses dos trabalhadores, a ser indicada pelo MPT na fase de execução, que foi indeferida pela decisão de fls. 32/33.

Em contestação, a requerida impugnou os pedidos, apresentando, para tanto, os argumentos de fls. 52/88, refutando os pleitos e requerendo, ao final, o decreto de total improcedência dos pedidos formulados em inicial.

Réplica do MPT às fls. 737/761.

Sem outras provas, encerrada a instrução processual.

Conclusos os autos para decisão, e em razão da manifestação do MPT de fls. 762/766, entendeu o Juízo ser necessária a comprovação pela requerida do enquadramento como deficientes de empregados nominados no despacho de fls. 775/776, com manifestação do MPT às fls. 797/799.

Razões finais remissivas.

Conciliações rejeitadas.

É o relatório.

Mérito

1. Preenchimento da cota legal de trabalhadores com deficiência habilitados, nos termos dos artigos 3º e 4º do Decreto 3.298/99, com a redação dada pelo Decreto 5.296/2004, ou reabilitados da Previdência Social, em número suficiente para o preenchimento da cota legal a que está obrigada a requerida, nos termos do art. 93 da Lei 8.213/91 e artigo 36 do Decreto 3.298/99, sob pena de pagamento de multa de R\$ 10.000,00 por empregado que faltar para o integral cumprimento da cota observância do disposto no §1º do art. 93 da Lei 8.213/91 e no §1º do art. 36 do Decreto 3.298/99, que estabelecem que a dispensa de empregado integrante da cota legal, quando se tratar de contrato por prazo determinado superior a noventa dias ou dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado, somente poderão ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes, sob pena de pagamento de multa de R\$ 10.000,00 por empregado dispensado indenização por dano moral e material coletivo decorrente de sua conduta ilícita no montante de R\$ 1.000.000,00

Aduz o MPT que a requerida foi autuada pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE), conforme auto de infração de fls. 27, por desobediência à cota legal do artigo 93 da Lei 8.213/91.

Observa que de acordo com informações apresentadas pela requerida em audiência administrativa, esta tem em seus quadros o total de 1793 empregados, devendo contratar pelo menos

5% (cinco por cento) de trabalhadores com deficiência e/ou reabilitados, perfazendo a necessidade de contar com 90 pessoas nestas condições, mas afirmou contar com 54 pessoas com deficiência ou reabilitados em 29/04/14 (fls. 28).

Acrescenta que na mesma audiência o *Parquet* laboral propôs a elaboração de Termo de Ajustamento de Conduta, entendendo a requerida não ser necessário, de acordo com a petição de fls. 29/30, o que levou à propositura desta Ação Civil Pública, objetivando o cumprimento da exigência legal.

Ressalta que a Constituição da República estabelece a igualdade de oportunidades das pessoas com deficiência e o Decreto 6949/2009, que ratifica a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007, estabelece princípios gerais de respeito pela dignidade inerente à autonomia individual, inclusive a liberdade de fazer as próprias escolhas, e a independência das pessoas e à acessibilidade (art. 3, “a” e “f”, da Convenção), de modo a obrigar os países signatários a adaptar suas legislações locais, tomando as medidas apropriadas para eliminar a discriminação baseada na deficiência, inclusive por parte de empresas privadas, desta forma promovendo o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 4 (1), “e”, da Convenção).

Prossegue transcrevendo o artigo 27 da Convenção estabelecendo que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos trabalhistas e sindicais em condições de igualdade com as demais pessoas e disposições objetivando possibilitar a contratação e manutenção de empregos para pessoas com deficiência e ressalta que a Lei 7.853 instituiu a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e definiu como crime a prática de obstar, sem justa causa, o acesso de alguém a qualquer cargo público, por motivos derivados de sua deficiência, bem como negar-lhe, pelo mesmo motivo, emprego ou trabalho e o artigo 93 da Lei 8.213, de 1991, estabeleceu reserva de vagas para as pessoas com deficiência, obrigando as empresas com mais de 100 empregados a manter, em seus quadros, percentual variável entre 2% e 5% de pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados da previdência social, de acordo com o porte.

Cita outras convenções Internacionais relacionadas ao tema, de que o Brasil é signatário, observando que a requerida, desde a edição da Lei 8.213, de 24.07.91, está obrigada a preencher parte de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas, nos termos do artigo 93.

Aduz que pelas informações prestadas pela requerida, esta possui um total de 1793 empregados, devendo, portanto, manter o mínimo de 90 pessoas com deficiência ou reabilitados em seu quadro de empregados (5% do total), mas, de acordo com a própria empresa, tem apenas 54 pessoas nestas condições.

Ressalta que os contratados devem ser efetivamente pessoas com deficiência ou reabilitadas,

não bastando que a empresa alegue, simplesmente, que alguns empregados são pessoas com deficiência ou reabilitados, frisando ser imprescindível que demonstre esta condição, argumentando que, face ao longo tempo transcorrido desde a edição da legislação disciplinando o assunto, se houvesse efetiva intenção por parte da ré em cumpri-la, já teria preenchido a cota legal, mormente diante de todas as oportunidades que lhe foram conferidas.

Destaca o MPT que, consoante dispõe o art. 36, §1º, do Decreto 3.298/99, além de implementar a cota, comprovando o seu atingimento, é necessário mantê-la na proporção de empregados que possua e, ainda, subordinar a dispensa de empregado com deficiência à prévia contratação de substituto em condições semelhantes, mencionando que, visando o efetivo cumprimento da cota legal, o MPT aprovou na III Reunião da COORDIGUALDADE (Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho) o entendimento de que, conforme determina a lei, a cota deve incidir sobre a totalidade dos empregados, não havendo exceções para determinadas funções.

Reitera a necessidade de manutenção da cota legal após o seu atingimento, em cumprimento ao disposto no §1º do artigo 36 do Decreto 3.298/99, com novas contratações de pessoas com deficiência e reabilitados no caso de aumento do número de empregados da empresa, devendo a empresa observar o disposto no §1º do art. 93 da Lei 8.213/91 e no §1º do art. 36 do Decreto 3.298/99, de modo que a dispensa de empregado integrante da cota legal, quando se tratar de contrato por prazo determinado superior a noventa dias, e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, somente poderão ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes, sob pena de pagamento de multa por omissão no atendimento a esse preceito, face à discriminação pela sociedade em relação às pessoas que sofrem qualquer tipo de limitação, resultando ser difícil sua inserção no mercado de trabalho.

Entende demonstrada conduta deliberadamente omissiva por parte da requerida, pela recusa em encetar e concluir o procedimento a que estava, legalmente, obrigada, o qual não geraria transtorno ou mesmo prejuízo material algum a ela. Acrescenta que mesmo que gerasse prejuízo, seria mitigado pelo ganho social a ser contabilizado em sua imagem institucional, positivando-a perante seus clientes, em particular, e perante a sociedade, em geral.

Argumenta que pela atitude recalcitrante da requerida foram feridos direitos fundamentais, inalienáveis, irrenunciáveis e indisponíveis, exigindo a atuação do Ministério Público para que esses valores essenciais à sociedade sejam respeitados e, também, para que ré cumpra com os preceitos legais garantindo às pessoas com deficiência e aos reabilitados oportunidade de exercer atividades laborativas, direito constitucional e legal a eles garantidos.

Conclui obtemperando que, ainda que por força de decisão judicial venha a cessar a conduta abusiva e ilegal da ré, já se produziram (e seguem-se produzindo) danos irreparáveis e, principalmente, pelo lapso temporal decorrido em que a requerida se manteve em desacordo com

a Legislação, requer a sua condenação da ré ao pagamento de dano extrapatrimonial coletivo no montante de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais).

Em contestação a requerida assevera que vem tentando se adequar à disposição legal, de conseguir candidatos aptos ao preenchimento das vagas destinadas aos portadores de necessidades especiais, mas tem dificuldades, mesmo firmando convênios com as empresas Unilehu e Consultale RH, conforme documentos juntados, no sentido de privilegiar a contratação de deficientes e inclusive capacitá-los. Indaga como poderia cumprir o número de quotas, se não existem portadores de necessidades especiais para desempenhar funções disponíveis.

Argumenta que não se deve falar em estabelecer-se a vaga para o provimento por trabalhador em condições especiais, mas prover a vaga eventualmente existente, se houver trabalhador reabilitado ou portador de necessidades especiais, a partir dos dados que sejam fornecidos pelo INSS, refutando a alegação da inicial e afirmando que não há descumprimento do artigo 93 da Lei 8.213/91, pois o que ocorre é a falta desta mão de obra no mercado.

Transcreve julgamento consolidando o entendimento de que devem ser reservados os percentuais de vagas descritas no artigo 93 da Lei 8.213/91 aos portadores de deficiências, desde que haja “beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas”, não se podendo obrigar as empresas, indistintamente, à contratação sem critérios, apenas pelo fato de o contratado ser portador de necessidades especiais.

Aduz que pelo Acórdão nº 20080650249 a 11ª Turma do TRT da 2ª Região, decidiu que a capacitação profissional é degrau obrigatório do processo de inserção do deficiente no mercado de trabalho e não há (1) a demonstração de quais funções do quadro da empresa ré podem ser preenchidas por trabalhadores reabilitados ou ainda portadores de deficiência física e mental habilitados para o desempenho da atividade laboral; (2) a indicação de que a empresa efetivamente vem preenchendo vagas assim configuradas com trabalhadores que não possuem deficiência; (3) a indicação de como o provimento judicial pode resguardar situações futuras, ou seja, quais as funções que, desocupadas, deveriam ser providas apenas por trabalhadores detentores de deficiência e como haveria de ser feito o recrutamento desses trabalhadores em prol da socialização pretendida pela Constituição e pela Lei n. 8213/91 e; (4) a prévia participação administrativa da Previdência Social no processo investigativo realizado pelo Ministério Público do Trabalho, assim como na presente ação civil pública.

Afirma que, ao contrário do que consta da petição inicial, compareceu ao MPT e comprovou que, positivamente, vinha se empenhando em manter e ampliar o seu quadro de portadores de deficiência e quando há abertura de vagas em seu quadro passíveis de preenchimento por reabilitados ou deficientes físicos e mentais, comunica a existência de vagas por meio de ofícios às respectivas entidades de apoio às pessoas com deficiência, agências de emprego, a agência do Trabalhador, e solicitando o encaminhamento de candidatos inseridos nas condições exigidas pela respectiva

lei, além de encabeçar várias campanhas no sentido de privilegiar a contratação de deficientes e inclusive capacitá-los, em parceria com as empresas Unilehu e Consultale RH, conforme documentos de fls. 116 e seguintes.

Alega que os documentos acostados também demonstram os esforços envidados no intuito de divulgar as vagas existentes e estimular pessoas portadoras de necessidades especiais à ocupação dos cargos disponíveis, envio de ofícios ao INSS, visando à captação de reabilitados (fls. 323 e seguintes), ofícios à Secretaria Municipal de Trabalho e Emprego, disponibilizando vagas aos PCD s, ofícios enviados à Agência do Trabalhador disponibilizando vagas a PCD s, enfim o seu esforço, boa fé e disposição na captação de candidatos para as vagas existentes, destinadas aos portadores de necessidades especiais.

Nega que tenha contribuído de qualquer maneira para que as vagas destinadas aos portadores de necessidades especiais não fossem preenchidas, seja omissiva ou comissivamente, asseverando que a sua intenção sempre foi cumprir a obrigação legal e, para tanto, está usando de todos os meios suasórios para atingi-lo.

Destaca que quando há interesse do pretendente ao emprego e há possibilidade de sua absorção na vaga existente, desde que cumpridas as mínimas exigências previstas para o posto, privilegia a contratação, tanto que apesar das dificuldades, mantém em seus quadros funcionais atualmente 72 trabalhadores inseridos nas exigências previstas na Lei 8213/91, consoante atestam os anexos documentos, bem como mantém, pelo menos, 15 vagas em aberto, disponíveis para preenchimento por portadores de necessidades especiais.

Aduz ser efetiva parceira de entidades ligadas à área, sendo inclusive objeto de registros de agradecimentos e reconhecimento por parte delas, além de colaborar com projetos ligados à melhoria de vida dos portadores de deficiências, com capacitação destes, conforme documento de fls. 332/334, reiterando que busca empregar portadores de deficiência, agindo de modo adequado e sensato, não se lhe podendo atribuir responsabilidade por não conseguir alcançar o eventual número imaginado pela lei como correto, refutando a alegação de desinteresse em cumprir o comando contido no artigo 93 da Lei 8213/91.

Argumenta que da norma legal aos fatos concretos há uma distância muito grande e mesmo existindo disposição legal determinando a inclusão de trabalhadores com deficiência, habilitados ou beneficiários habilitados, se deve averiguar a existência de condições para lhe dar concretude, dentro do chamado princípio da reserva do possível, sob pena de o Judiciário determinar uma obrigação de fazer, inclusive com a aplicação de multa diária em caso de descumprimento, já ciente, de antemão, que tal decisão judicial não logrará efetividade.

Observa que não vem logrando cumprir o determinado pela legislação, não por sua deliberada intenção, tampouco assumindo comportamento recalcitrante ou discriminatório, mas sim

pela impossibilidade material de preencher a cota mínima necessária, em face da escassez da mão de obra qualificada por parte dos trabalhadores portadores de deficiência, afirmando não ser possível simplesmente inserir o trabalhador na empresa, mas alocá-los em atividades e local adequados ao efetivo desempenho de sua atividade, resguardada a peculiaridade da sua deficiência.

Entende a ré que lhe compete, como já faz, a cada abertura de vaga de trabalho, comunicar as entidades, públicas ou privadas, que se ocupam com portadores de deficiência, para que sejam encaminhados candidatos à cota legal, que quando cumprem as exigências necessárias ao posto, são efetivamente admitidos. Afirma que o Governo Federal quando promulgou a lei em questão deixou de cumprir a sua parte, de ofertar a criação de programas de qualificação profissional para facilitar a inserção dos portadores de deficiência em seus cargos, conforme preceituam os artigos 208, III e 227, parágrafo 1º, II, da Constituição Federal e a empresa não pode ser condenada por não cumprir a cota quando não existem trabalhadores suficientes para suprir as vagas existentes.

Pede a requerida o ajustamento da cota, porque, conquanto presente em seu quadro 1.726 empregados, deste total 93 são menores aprendizes e 72 são portadores de deficiência, os quais não podem ser incluídos na base de cálculo da cota legal, o que implicaria no desarrazoado cálculo de cota sobre cota. Portanto, se considerados os 1.726 empregados como base de cálculo da cota dos PCD s, restariam 15 vagas a serem preenchidas de um total de 87, ao passo que, se excluídos os empregados menores aprendizes e os portadores de deficiência da base de cálculo, restariam apenas 05 vagas a serem preenchidas de um total de 79. Pretende, assim, que sejam excluídos os menores aprendizes e os portadores de deficiência da base de cálculo da cota de PCD, conforme quadro de fls. 331.

Alega ser incabível a pretensão do MPT, de condenação ao cumprimento de obrigação de fazer consistente em contratar e manter no prazo máximo de 03 (três) meses as contratações necessárias ao integral cumprimento da cota estabelecida em lei sob pena de pagamento de multa, por se caracterizar decisão condicional, vedada pelo art. 460, parágrafo único do CPC, não se podendo obrigá-la a manter os empregados com deficiência em seus quadros, seja em face do poder potestativo, seja pela vontade dos próprios empregados, que não podem ser obrigados a se manter vinculados com a empresa.

Pugna que em eventual acolhimento do pedido, seja fixado para o cumprimento da cota legal de no mínimo dois anos, dadas as dificuldades de contratação de trabalhadores com deficiência, habilitados e beneficiários habilitados, bem como que a multa a ser fixada em caso de descumprimento, se for o caso, observe os princípios da razoabilidade, proporcionalidade e moderação.

Com relação ao dano moral, aduz que a vítima do dano moral é, necessariamente, uma pessoa, não se podendo estender à coletividade, não sendo compatível com o dano moral a ideia de indeterminabilidade do sujeito passivo e da indivisibilidade da ofensa e da reparação da lesão, porque o dano moral envolve, obrigatoriamente, dor e lesão psíquica! Ainda, a caracterização do

dano moral está ligada à ação culposa ou dolosa do agente, à intenção de prejudicar, imputando-se a responsabilidade civil somente quando configurada a hipótese do art. 927 do Código Civil.

Entende ser necessária a comprovação da responsabilidade do agente pela ofensa ao bem jurídico protegido somente existindo obrigação de indenizar quando demonstrado o nexo de causalidade entre o dano e o comportamento do agente, não se vislumbrando no caso a existência de conduta ilícita da reclamada, que reitera jamais se ter recusado a cumprir a cota de deficientes, o que não se concretiza por absoluta impossibilidade material.

Argumenta que a decisão desta ação civil pública seja de compelir a requerida à contratação de empregados portadores de deficiência ou reabilitados, não se pode considerar caracterizado o dano moral coletivo, porque a reclamada não causou lesão à esfera moral de uma determinada comunidade (no caso, os PCDs), não sendo hipótese de recusa na contratação de deficientes, pois, logrou demonstrar que disponibiliza as vagas necessárias para o cumprimento da cota aos portadores de deficiência e demonstra todo empenho envidado no sentido de divulgar e preencher referidas vagas, não havendo um ato lesivo a ser reparado, tampouco ato discriminatório praticado contra pessoas portadoras de deficiência.

Conclui afirmando que se não existe ato ilícito da sua parte da ré, se não existe dolo ou culpa, nem demonstração de eventual prejuízo sofrido - pressupostos da responsabilidade civil - não há falar no dever de indenizar.

DECIDE-SE

Inicialmente, não tem razão a requerida ao alegar ser necessária a indicação de quais funções devem ser preenchidas por trabalhadores com deficiência e/ou reabilitados, pois, como bem observa o MPT em sua manifestação de fls. 737/761, *em princípio, todas as funções podem ser exercidas por estes profissionais, com a utilização de sua capacidade para o trabalho, considerando a habilidade pessoal de cada um*. Destarte basta que a ré busque no mercado o profissional com deficiência e/ou reabilitado que se adapte para o cargo disponível e, se necessário, proceda à sua qualificação e/ou à adaptação do meio ambiente de trabalho às suas limitações.

Embora no quadro de fls. 331 a ré consigne um total de 1726 empregados, a petição inicial afirma serem 1793 conforme informação prestada pela ré em audiência no PP 00535.2014.09.000/7 (fls. 28), sendo este o número de trabalhadores a considerar para a fixação da cota destinada a empregados com deficiência e/ou reabilitados.

Para o Juízo também não assiste razão à requerida ao pretender que para o cálculo da cota destinada aos empregados com deficiência e/ou reabilitados sejam excluídos os menores aprendizes e os próprios empregados com deficiência e/ou reabilitados, porque o artigo 93 da Lei

8.213/91 apenas estabelece o percentual de vagas em relação ao total de empregados destinado aos trabalhadores com deficiência e/ou reabilitados. A disposição legal já existe desde 1991, tempo suficiente para que a ré adequasse o seu quadro.

Portanto, a ré deve manter o percentual de empregados com deficiência e/ou reabilitados com a redução dos demais trabalhadores ou ampliar o número de trabalhadores, de forma a atender a disposição legal.

Assim, contando a ré com 1793 empregados, 90 vagas devem ser destinadas para trabalhadores com deficiência e/ou reabilitados. O quadro de fls. 331 consigna que a ré possui 72 empregados nessas condições. Na manifestação de fls. 737/761 o MPT impugnou o número indicado pela requerida, afirmando que, de acordo com a documentação comprobatória de deficiência por ela apresentada, 8 dos trabalhadores não se enquadrariam na condição legal de deficiência.

Em razão disso reabriu-se a instrução processual e pelo despacho de fls. 775/776 se concedeu prazo para que a ré juntasse comprovação médica de que os trabalhadores relacionados no parecer técnico de fls. 762/766 considerados pelo MPT como não enquadráveis na condição de PCD podem ser assim consideradas tecnicamente, sendo juntados os documentos às fls. 784/793, com manifestação do MPT às fls. 797/799 acatando-os e acolhendo a informação da requerida, de 72 empregados com deficiência e/ou reabilitados.

Conclui-se, então, que a requerida não atende à cota legal de trabalhadores com deficiência e/ou reabilitados. Todavia, conquanto se confirme que apenas em 2014 a ré intensificou a busca de profissionais objetivando o atendimento da cota legal, verifica-se que já contratava trabalhadores com deficiência desde 1992 (fls. 335 Nereu Ribeiro dos Santos), do que se conclui que não há resistência discriminatória ou preconceituosa.

É notória a dificuldade de se encontrar pessoas com deficiência capacitadas para o mercado de trabalho, devendo-se considerar que grande parte das funções na ré envolve atendimento a clientes e consultas a sistemas de informação, o que pode dificultar ou impossibilitar a atividade para certas deficiências.

Assim, para o Juízo não há recalcitrância da parte requerida na contratação de trabalhadores com deficiência e/ou reabilitados, sendo razoável acreditar na efetiva tentativa de se adequar às disposições legais. Por conseguinte, não há dano moral ou material a indenizar, especialmente por entender o Juízo que este somente se caracterizaria se comprovada efetiva discriminação com a recusa de contratação ou exigências descabidas para a admissão de pessoas portadoras de deficiência e/ou reabilitadas. Rejeita-se, portanto, o pedido do item c.

Acerca da determinação de observância do disposto no parágrafo 1º do art. 93 da Lei 8.213/91 e parágrafo 1º do artigo 36 do Decreto 3.298/99, condicionando a dispensa de empregado integrante da cota legal, quando se tratar de contrato por prazo determinado superior a noventa dias,

ou a dispensa imotivada no contrato por prazo indeterminado, de que somente poderão ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes, não tem razão a requerida ao alegar se tratar de condenação condicional, por se tratar de expressa previsão legal. Não se trata de estabelecer qualquer garantia de emprego a esses trabalhadores, mas mero cumprimento de disposição legal substituindo o trabalhador dispensado por outro em condições semelhantes.

Assim, acolhe-se o pedido do item b , determinando-se que a dispensa de empregados portadores de deficiência e/ou reabilitados é condicionada à prévia contratação de substituto em condições semelhantes, sob pena de pagamento de multa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por empregado dispensado sem a observância dessa providência, a ser revertida ao FAT ou em favor de entidade cuja atuação se destine à tutela de interesses dos trabalhadores, a ser indicada pelo MPT na fase de execução.

Finalmente, com relação à cota legal, entende o Juízo que a ré já teve tempo suficiente para adequação, não só em face da data de edição da Lei 8.213/91, mas especialmente pelo tempo transcorrido depois da autuação pela SRTE e início do Procedimento Preparatório pelo MPT, razão porque se acolhe o pedido para determinar que, no prazo máximo de 03 (três) meses, contados desta decisão, a requerida observe a cota legal de 5% de empregados portadores de deficiência e/ou reabilitados, contratando e mantendo em seu quadro de empregados, trabalhadores com deficiência, habilitados nos termos dos artigos 3º e 4º do Decreto 3.298/99, com a redação dada pelo Decreto 5.296/2004, 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 8.213/91 e artigo 36 do Decreto 3.298/99, sob pena de pagamento de multa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por empregado que faltar para o integral cumprimento da cota, sendo o valor dessa pena pecuniária a ser revertido ao FAT ou em favor de entidade cuja atuação se destine à tutela de interesses dos trabalhadores, a ser indicada pelo MPT na fase de execução.

Dispositivo

ANTE O EXPOSTO, decide o Juízo da 20ª Vara do Trabalho de Curitiba **ACOLHER, EM PARTE**, o pedido formulado por **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**, CONDENANDO a ré **B. C. M. C. S.A** a atender à cota legal de 5% de empregados portadores de deficiência e/ou reabilitados, contratando e mantendo em seu quadro de empregados, trabalhadores com deficiência, habilitados nos termos dos artigos 3º e 4º do Decreto 3.298/99, com a redação dada pelo Decreto 5.296/2004, 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 8.213/91 e artigo 36 do Decreto 3.298/99 (90 trabalhadores), condicionando-se a dispensa

de empregados portadores de deficiência e/ou reabilitados à prévia contratação de substituto em condições semelhantes, sob pena de pagamento de multa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por empregado que faltar para o integral cumprimento da cota ou dispensado sem observância da prévia contratação de trabalhador em condição semelhante, revertendo-se o valor dessas penas pecuniárias ao FAT ou em favor de entidade cuja atuação se destine à tutela de interesses dos trabalhadores, a ser indicada pelo MPT na fase de execução.

Custas, pela requerida, sobre o valor provisoriamente arbitrado em R\$ **20.000,00**, importando aquelas em R\$ **400,00**.

Cumpra-se no prazo legal.

Intimem-se as partes, sendo o MPT eletronicamente.

Curitiba, 19 de maio de 2015.

CARLOS MARTINS KAMINSKI

Juiz Titular de Vara do Trabalho

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: [\(Vigência\)](#)

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.

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.

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. [\(Vigência\)](#)

§ 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 \(Código de Trânsito Brasileiro\)](#).

§ 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.

§ 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.

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 congênere; 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.

§ 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 ofereçam 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:

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, testamenteiro 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 Juizes 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.

.....

L- 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

[L](#)- 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 subtitulação 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 (dezesesseis) 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;

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

Este texto não substitui o publicado no DOU de 7.7.2015

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 Cívicos 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, leitores 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, 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.

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 equitativa, 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 ao 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 subsequentes 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.

RAY

Angélica Maria Juste Camargo

O filme retrata a vida e a carreira do famoso pianista, cantor e compositor de R&B/soul, Ray Charles, e tem início nos EUA de 1948, quando o personagem jovem, negro, pobre e cego, com surpreendente autonomia e coragem, sai do sul da Flórida com destino a Seattle para enfrentar não só as dificuldades da carreira de músico, mas também a discriminação.

Em meio à exploração por parte de empresários, ao desrespeito e subjugo de músicos com quem trabalhava, o filme enfatiza, além do genial talento e da personalidade assertiva, a percepção extremamente aguçada do personagem, não obstante atormentado por traumas de infância, notadamente a morte do irmão e a cegueira aos 7 anos de idade.

A produção destaca a força e a delicadeza da presença materna em “flashes” da infância e a importância do vínculo amoroso e dos ensinamentos da mãe para o enfrentamento das vicissitudes da vida.

Ao apresentar as diversas fases da evolução da carreira do cantor, destaca-se no filme a atenção do astro às mudanças e experimentos de diversos estilos musicais, a (des)coberta e apreensão da inspiração gospel em suas canções, e a receptividade imediata do público, transmitindo o espírito vanguardista presente em suas composições.

Marcante na produção é a abordagem do engajamento de Ray Charles à luta pelo reconhecimento da igualdade racial, quando em 1961, na Geórgia (estado do qual fora então banido), recusou-se a tocar perante um público segregado, em que brancos ficavam na pista de dança e negros nos balcões dos salões.

O filme revela, ainda, uma vida totalmente voltada ao amor pela música e, em segundo plano, à busca do sucesso, com a marcante preocupação no sentido de não ser ludibriado.



.....
 Ray (2004). Universal Pictures. Distribuição Brasileira: Paramount Pictures.
 Direção: Taylor Hackford. Roteiro: James L. White, Taylor Hackford

O casamento, as diversas amantes, o filho fora do casamento, e as poucas amizades são abordadas de forma periférica no filme, deixando transparecer um certo isolamento emocional do personagem em relação às pessoas presentes em seu cotidiano.

O uso e a dependência de drogas são registrados ao longo da carreira profissional do cantor, assim como os problemas deles decorrentes, até o destaque para o tratamento e a cura do vício, revelando, vez mais, a resiliência do personagem.

Tendo como pano de fundo o preconceito de que o cantor foi destinatário em virtude da cor e da deficiência visual, o filme revela com maestria a energia e o talento genial do músico, e a capacidade do ser humano de superar seus próprios limites e conquistar seus sonhos, com foco no objetivo, perseverança e assertividade.

Embalado pela primorosa trilha sonora, o filme conta com as canções mais famosas de Ray Charles (dentre elas, I Got a Woman, Georgia, What'd I Say) e narra a jornada de sublimação da deficiência visual, construída a partir do vínculo materno, da força interior e do amor de um homem pela música.

O MILAGRE DE ANNE SULLIVAN

Joanna Vitória Crippa

O filme “O milagre de Anne Sullivan”, em inglês, *The Miracle Worker*, é um filme norte-americano, de 1962, do gênero biográfico, dirigido por Arthur Penn, baseado no livro *The Story of my Life*, escrito e vivido por Helen Keller.

A história retrata a vida da menina, Helen Keller, cega e muda desde a infância, que estava para ser enviada a um asilo, visto que seus pais não sabiam lidar com suas deficiências e acreditam que elas transformaram sua filha em uma criança frustrada e violenta.

O filme demonstra que a família, por não saber como tratar a filha deficiente, sentia pena dela, mimavam, admitiam que ela vivesse sem limites, necessários para uma convivência social, de forma a tornar Helen uma criança sem educações, sem amigos, que não sabia nem pedir comida, água ou mesmo comer e mais, para conseguir o que queria brigava, batia e machucava outras pessoas.

Além dos transtornos e situações constrangedoras que Helen expunha a si e a sua família, havia desavenças entre os próprios pais, entre estes com outras pessoas da família e com o filho mais velho, este porque não concordava com a super-proteção dada a sua irmã.

Assim, como uma última alternativa, antes do internamento, os pais de Helen decidem contratar uma professora parcialmente cega para auxiliar a família. A profissional, com sua experiência de vida, sofrimentos passados na infância, por ser órfã, com persistência e amor rompe as barreiras de Helen, ensinando-a a se comunicar e impondo à ela limites, sem dó.



.....
 O Milagre de Anne Sullivan. (1962). Estúdio Playfilm Productions. Distribuição; United Artists. Direção: Arthur Penn

O método utilizado pela professora Anne com a jovem Helen foi o de tratá-la como uma pessoa normal, tal como é, respeitando suas limitações quanto a cegueira, educando-a a linguagem das libras, ensinando-a a emitir o som da voz, bem como mostrando aos pais que as más criações da Helen deviam-se ao fato de como ela era tratada por eles e não por ela ter alguma deficiência.

Recomenda-se, diante disso, assistir o filme que, embora datado de 1962 ainda retratada circunstâncias vividas na contemporaneidade, nas quais a família e a sociedade não sabem lidar com as pessoas com deficiência e enganam-se ao penalizá-los, tratando-os como supostos seres frágeis, que não teriam capacidade de viver a vida plenamente.

A TEORIA DE TUDO

Simone Aparecida Barbosa Mastrantonio

O filme A TEORIA DE TUDO, de James Marsh (“The theory of everithing”, Reino Unido, 2014) baseia-se na autobiografia de Jane Wilde Hawking (Travelling to Infinity: My Life with Stephen) e refere-se ao período no qual foi casada com o cosmologista Stephen Hawking (1942 – hoje). Eles permaneceram casados por mais de 20 anos, tiveram três filhos e se separaram em 1991.

Relata a vida do cientista Stephen Hawking, responsável pela teoria sobre buracos negros e portador de uma doença motora degenerativa (doença do neurônio motor, também conhecida como esclerose lateral amiotrófica – ELA), descoberta quando ele ainda era jovem, aos 21 anos, ocasião na qual teve o prognóstico de 2 anos de (sobre) vida. Não obstante, em que pese todas as suas dificuldades, com a perda de quase todos os movimentos, incapaz de executar as funções mais vitais para um ser humano, como falar e andar, e ser dependente por completo da ajuda de outrem, sua capacidade de produção intelectual chega a ser incomensurável, haja vista que este gênio contemporâneo continuou seus estudos, recebeu diversos prêmios, profere palestras e escreve livros, sendo a sua obra mais conhecida, o best seller “Uma breve história do tempo” (título original, em inglês “A Brief History of Time:From the Big Bang estou Black Holes”).

Não há barreiras para o intelecto de Stephen Hawking, a despeito de sua imensa limitação física. Ele costuma se expressar dizendo que: “Pessoas quietas possuem mentes barulhentas.” É ateu convicto, mas não é cético, afirmando que: “Não importa quanto à vida possa ser ruim, sempre existe algo que você pode fazer, e triunfar. Enquanto há vida, há esperança”; e tampouco determinista: “Mesmo as pessoas que dizem que tudo está predeterminado e que não podemos fazer nada para mudá-lo, olham para os dois lados antes de atravessar a rua.”



.....
 A teoria de tudo. Reino Unido (2014). Direção: James Marsh. Roteiro: Anthony McCarten. Estúdio: Working Title Films

É uma história essencialmente triste, ao retratar, ainda na juventude, a descoberta do amor e o desenvolvimento da doença, com a desesperança de cura e a inviabilidade de poder exercer plenamente as funções de pai e marido. Stephen Hawking possuía inúmeros motivos para desistir de lutar, mas decidiu viver acima de todas as impossibilidades. Louvável também a atitude de Jane Hawking, vez que se casou sabedora da grave condição física do marido, salvando-lhe a vida quando já estava desenganado, cuidando também do lar e dos filhos e se retirando quando o companheiro já não mais dependia dela, dando a si mesma uma oportunidade de ser feliz com outra pessoa.

Por todos esses motivos, aconselho a todos que assistam o filme, humanista e humanizante, uma incontestável lição de amor.

DIGNIDADE HUMANA E PESSOA COM DEFICIÊNCIA: ASPECTOS LEGAIS TRABALHISTAS

Luiz Eduardo Gunther

Trata-se de estudo pelo qual a autora recebeu o título de Mestre em Direito pela Universidade Presbiteriana Mackenzie.

A obra divide-se em cinco capítulos: o trabalho da pessoa com deficiência no contexto da dignidade humana; inserção no mercado de trabalho da pessoa com deficiência: eficácia normativa; o sistema de cotas e as ações afirmativas; lacunas e particularidades do trabalho da pessoa com deficiência; ação estatal: aspectos de efetividade.

Como diz em sua parte introdutória, o estudo pretende demonstrar a plena possibilidade da inserção social da pessoa com deficiência, que se constitui em um direito imperativo e inviolável, constitucionalmente acolhido.

Há uma frase da Ministra Cármen Lúcia Antunes Rocha citada, por sua importância, duas vezes no livro: “Toda forma de aviltamento ou degradação do ser humano é injusta. Toda injustiça é indigna e, sendo assim, desumana”.

Outra frase, extraída da obra “A afirmação histórica dos direitos humanos”, de Fábio Konder Comparato, merece transcrição: “A parte mais bela e importante de toda história é a revelação de que todos os seres humanos, apesar das inúmeras diferenças biológicas e culturais que os distinguem entre si, merecem igual respeito. É o reconhecimento universal de que, em razão dessa radical igualdade, ninguém – nenhum indivíduo, gênero, etnia, classe social, grupo religioso ou nação – pode afirmar-se superior aos demais”.

Rui Barbosa também eternizou-se por um pensamento citado no livro, que consta de sua obra “Oração aos moços”: “A regra da igualdade não consiste senão em aquinhoar desigualmente aos desiguais, na medida em que se desigalam. Nessa desigualdade social, proporcionada à desigualdade natural, é que se acha a verdadeira lei da igualdade. Tratar com desigualdade a iguais, ou a desiguais com igualdade, seria desigualdade flagrante, e não igualdade real”.



.....
Sandra Morais de Brito Costa. São Paulo: LTr, 2008. 226 p.

O Professor Nelson Mannrich, Presidente da Academia Nacional de Direito do Trabalho, no prefácio, afirma que, em 2001, estimavam-se apenas 12 empresas contratando 601 trabalhadores com deficiência, enquanto em 2005 já existiam mais de 4.000 empresas contratando mais de 35 mil.

Assevera o prefaciador da obra que a autora examina, em seu estudo, o momento histórico em que vivemos para confrontá-lo com a atuação dos agentes públicos na construção de uma sociedade inclusiva, expressão da proteção à dignidade humana do trabalhador.

O livro enfatiza, também, a ação dos tribunais, que contribuem de forma importante para a efetividade da atuação estatal, destacando temas instigantes dentre os quais: dano moral coletivo, termo de ajuste de conduta e ação fiscal, reintegração e ação anulatória de auto de infração.

OS INTOCÁVEIS

Eloina Ferreira Baltazar

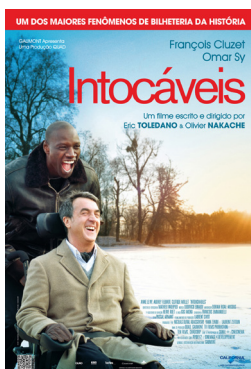
Com a recente sanção do Estatuto da Pessoa com Deficiência, a Lei 13.146, de 06 de julho de 2015, o tema do filme “Os intocáveis” se torna ainda mais atual e relevante.

Uma das razões do sucesso estrondoso dessa narrativa é a maneira surpreendente pela qual os personagens têm suas vidas cruzadas e mutuamente beneficiadas pela companhia um do outro.

A sensível história retrata a amizade entre o milionário Philippe e o jovem Driss, um ex-presidiário do subúrbio. O que era pra ser apenas uma contrato de trabalho, acaba se tornando uma experiência que mudou a vida de ambos. É baseada na história real de Phillipe Pozzo di Borgo e Abel Selou e, antes de se tornar o segundo filme mais visto do cinema francês, já havia sido um documentário, além de dois best-sellers, um escrito por Borgo e outro por Selou.

Logo no início, o filme mostra Philippe (François Cluzet) entrevistando candidatos ao cargo de cuidador. Após sofrer um grave acidente, ficara tetraplégico e com necessidade permanente de um assistente. Driss (Osmar Sy) aparece para a entrevista, mas sem almejar o cargo. Queria apenas receber uma espécie de seguro desemprego e precisava da assinatura do empregador negando a oportunidade de trabalho. Para a surpresa da secretária de Borgo e até mesmo do próprio Driss, que não tinha a menor experiência em cuidar de pessoas com deficiência, Philippe resolve contratar o garoto. Inicialmente Driss se recusa a aceitar a tarefa, mas após ser desafiado a encarar um período de treinamento na função, o jovem acaba se adaptando ao trabalho e à realidade da situação.

Após erros e acertos, ambos são beneficiados pela relação de trabalho, que se transforma em uma linda amizade. Desprovidos de qualquer preconceito ou prejulgamento, ambos se ajudam conhecendo e respeitando melhor o mundo um do outro.



Os Intocáveis. (2012) Direção: Olivier Nakache, Éric Toledano. Produção: Quad Télévision, TF1 Films Production, Chaocorp, Gaumont, Ten Films. Distribuidor brasileiro (Lançamento) California Filmes.

A lição mais inspiradora do filme é, sem dúvida, a forma como Phillipe é tratado por Driss, não de uma maneira especial, mas sim como uma pessoa qualquer, sem nenhum tipo de limitação.

Além de mostrar um caminho para o fim do preconceito e para o começo de uma efetiva inclusão das pessoas portadoras de deficiência, o dinheiro arrecadado com a venda dos direitos de autor da adaptação do livro ao cinema, cerca de US\$ 650 mil, foi doado a uma associação de ajuda a deficientes físicos. Filme imperdível, pela história e pelas lições.

UM MOMENTO PODE MUDAR TUDO

Eloina Ferreira Baltazar

São inúmeros os filmes que trazem histórias de superação de doenças e limitações físicas, mas “Um momento pode mudar tudo” se destaca pela humanidade intensa entre os personagens.

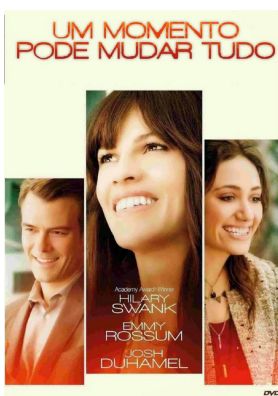
É a história de Kate (Hilary Swank), uma designer e pianista clássica, extremamente bem sucedida e refinada, que vive em uma casa linda e tem um casamento dos sonhos. Tudo corria bem, até ser diagnosticada com ELA (esclerose lateral amiotrófica).

Também conhecida como doença de Lou Gehrig, ELA é provocada pela degeneração progressiva no primeiro neurônio motor superior no cérebro e no segundo neurônio motor inferior na medula espinhal. Esses neurônios são células nervosas especializadas que, ao perderem a capacidade de transmitir os impulsos nervosos, dão origem à doença. Quando os neurônios motores não podem mais enviar impulsos para os músculos, começa a ocorrer uma atrofia muscular, seguida de fraqueza muscular crescente.

Em decorrência da inabilidade de lidar com a doença e suas consequências, o casamento de Kate e Evan (Josh Duhamel) começa a se deteriorar. Nesse ínterim, surge Bec (Emmy Rossum), uma estudante excêntrica e aspirante a cantora de rock, que aceita o emprego de ser assistente de Kate.

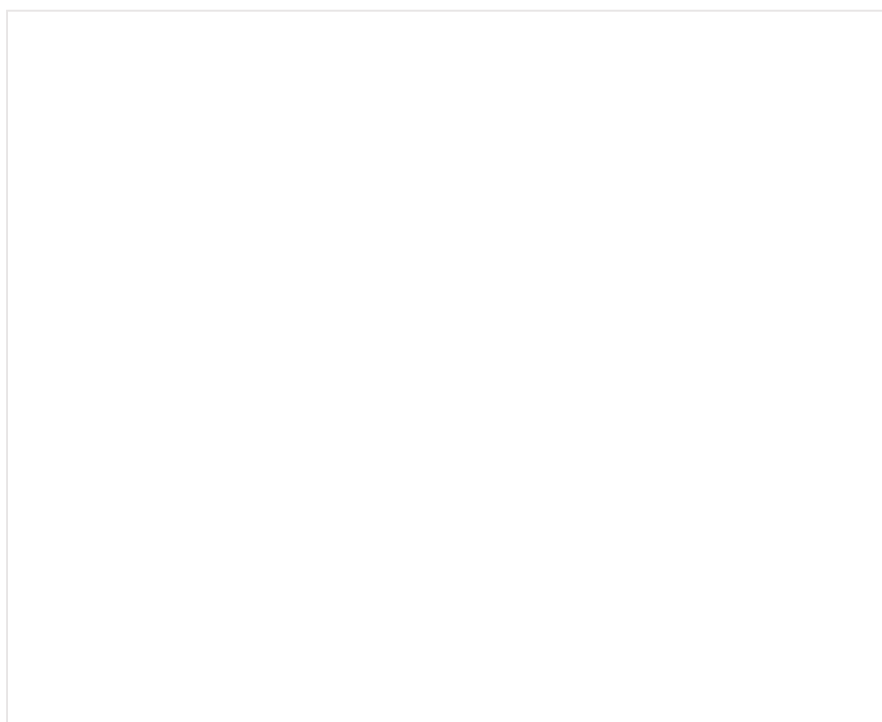
Em meio aos devaneios de Bec e a crise física e psicológica de Kate, surge um laço emocional profundo entre as duas. Embora seja muitas vezes conflituoso, o relacionamento delas se torna vital para que Kate supere as suas dificuldades.

Com atuações marcantes, o filme traz uma sensível abordagem de uma doença tão delicada como a ELA, mostrando que é possível, mesmo com tantos obstáculos, a busca pela felicidade.



Um momento pode mudar tudo. (2015). Direção: George C. Wolfe. EUA. Distribuidora brasileira: H2O Films.

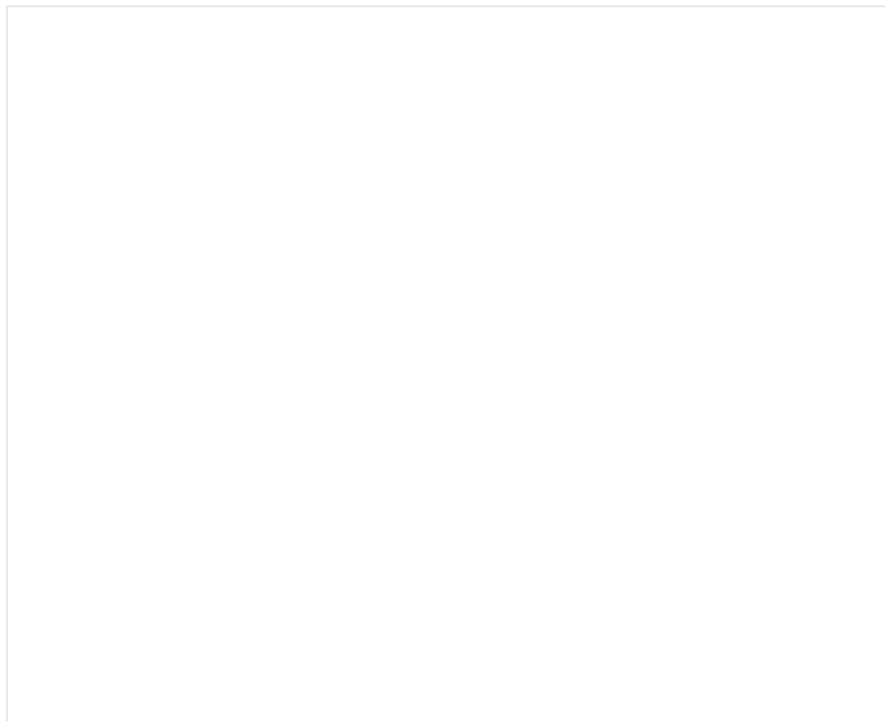
I Encontro de Comissões de Acessibilidade



Organização:
Comissão de Acessibilidade do TRT 9ª Região

SUPERAÇÃO

Casal de bailarinos com deficiência física revela com extrema beleza, delicadeza, sensibilidade e perfeição o poder do ser humano superar e transcender suas limitações por intermédio da arte. Belíssima apresentação de ballet, que encanta e emociona.



Sugestão da Servidora Angelica Maria Juste Camargo

STJ - Banco do Brasil terá de fornecer documentos em braile a clientes om deficiência visual.

Medidas terão de ser adotadas em 60 dias, sob pena de multa diária de R\$ 1 mil.

A 3ª turma do STJ manteve determinação ao Banco do Brasil de confeccionar em braile todos os documentos necessários para o atendimento de clientes com deficiência visual. As medidas terão de ser adotadas em 60 dias, sob pena de multa diária de R\$ 1 mil.

O recurso julgado teve origem em ação civil pública promovida pela Associação Fluminense de Amparo aos Cegos. O TJ/RJ determinou a confecção em braile de todos os documentos fundamentais para a relação de consumo; o envio mensal de extratos, também impressos na linguagem dos cegos, e o desenvolvimento de cartilhas para os funcionários do banco com normas de conduta para o atendimento de deficientes visuais.

O relator, ministro Marco Aurélio Bellizze, deu parcial provimento ao recurso apenas para reduzir para R\$ 50 mil e R\$ 1 mil, respectivamente, o valor da indenização por dano moral coletivo e o da multa diária no caso de descumprimento da decisão - antes fixados em R\$ 500 mil e R\$ 50 mil.

Dignidade humana

No recurso ao STJ, o BB alegou ausência de previsão legal para a imposição da medida. No caso, o relator afirmou que ainda que não houvesse, “como de fato há”, um sistema legal protetivo específico das pessoas com deficiência, a obrigatoriedade da utilização de braile em tais contratações bancárias “encontra lastro, para além da legislação consumerista in totum aplicável à espécie, no próprio princípio da dignidade da pessoa humana, norteador do Estado Democrático de Direito”.

Bellizze citou ainda diversas normas que asseguram tratamento igualitário, acessibilidade, inclusão social e autonomia às pessoas com deficiência, como a lei 4.169/62, a lei 10.048/00, a lei 10.098/00 e o decreto 6.949/09.

Segundo o ministro, impõe-se à instituição financeira “encargo próprio de sua atividade, adequado e proporcional à finalidade perseguida, consistente em atender ao direito de informação do consumidor, indispensável à validade da contratação, e, em maior extensão, ao princípio da dignidade da pessoa humana”.

- Processo relacionado: REsp 1.315.822

MIGALHAS - Acessibilidade - 03.05.2015

Cegos fazem visita guiada ao Cemitério Municipal

“Aqui temos uma entrada grande e alta, em formato de arco, ela é roxa. No topo temos um mural em que Jesus Cristo está representado de braços abertos. Nos murais ao lado temos a representação de dois anjos do Apocalipse tocando grandes trombetas. Há também nos murais laterais imagens de idosos e famílias, representando as almas que são recebidas no céu”. Essa foi a primeira das inúmeras descrições do Cemitério São Francisco de Paula, o Cemitério Municipal de Curitiba, feitas pela historiadora e pesquisadora Clarissa Grassi na manhã do último sábado (17). O motivo da fala detalhada era dos mais nobres: sete alunos do Instituto Paranaense de Cegos (IPC) e do Projeto Ver com as Mãos faziam parte do grupo de 47 pessoas que participaram da já tradicional visita guiada ao cemitério.

A visita começou com uma introdução, ainda na entrada do local, ao lado do portal descrito por Clarissa. A proposta da fala antes mesmo de chegar mais perto “da cidade dos mortos” era acabar com a ideia de que cemitério é apenas o lugar onde as pessoas estão enterradas. Ouvidos atentos ao que Clarissa explicava e descrevia. Foram pouco mais de 30 minutos contando sobre como os sepultamentos deixaram de ser feitos dentro das igrejas e migraram para o cemitério. Entre risadas pelos episódios engraçados da história e expressões de surpresa pelas curiosidades, os alunos entraram no São Francisco de Paula e foram surpreendidos ainda mais pelo que encontraram.

A cada viela do cemitério a atenção era prendida principalmente pela história dos túmulos. Materiais de fabricação, simbolismos e pequenos detalhes em cada parada fizeram com que o espaço fosse ressignificado pelos 47 integrantes do grupo. “Geralmente as pessoas entendem o cemitério como um lugar ruim. A história que a Clarissa conta em cada parada faz com que todo mundo mude o conceito que tinha quando entrou”, destaca Laura Kaiser, aluna do Projeto Ver com as Mãos.

Além de todo conhecimento histórico que os sete alunos puderam absorver com as explicações da guia, eles tiveram também o contato direto com os túmulos. Pelo tato os alunos conseguiram diferenciar os materiais usados na construção de cada parte do cemitério – como explicou Clarissa, o tipo de material é um dos indicadores da época de cada construção. As esculturas e placas também foram sentidas na ponta dos dedos dos alunos. Nenhum detalhe passou despercebido. Aquilo que não podia ser alcançado pelas mãos dos alunos foi compreendido a partir da fala de Clarissa, sempre atenta aos detalhes.

“O bacana da inclusão foi ver que muitas pessoas que enxergam também passaram a tocar os túmulos e esculturas. Eles também queriam sentir o que os alunos estavam sentindo”, conta Diele Pedroso, coordenadora do Ver com as Mãos. “As descrições nesse caso ficam boas para todo mundo, as pessoas repararam em coisas que nem saberiam que estavam lá se ninguém falassem”, completa.

Para o aluno do IPC Luiz Gustavo Moreira, a inclusão também foi uma das partes mais

interessantes do roteiro. “A interação que houve entre os cegos e as pessoas que enxergam foi o mais importante dessa visita. Foi a prova de que a inclusão serve para todo mundo, pois todos aproveitaram aquilo que foi passado pela Clarissa”, destaca.

Para que a inclusão de pessoas com deficiência visual ocorra de maneira ainda mais eficaz, Diele e Laura são categóricas: é necessário uma mudança de atitude das pessoas. “As pessoas têm que entender que a gente não precisa de grandes mudanças para poder participar, basta que elas estejam dispostas a incluir um pouco mais de descrição e informação”, conta Laura.

Para Bruno, aluno do Projeto Ver com as Mãos, a visita já representa um grande avanço na inclusão pessoas com deficiência. “Poder sair com as outras pessoas e participar das mesmas atividades já é ótimo. Para ter ainda mais inclusão esse tipo de evento tem que ocorrer ainda com mais frequência”, avalia.

A interação, mesmo depois de finalizado o encontro, continuou nas redes sociais. Por meio da #PraCegoVer, as fotos da visita tiradas pela equipe da Clarissa foram descritas com detalhes e podem ser vistas por quem utiliza a ferramenta de audiodescrição, ampliando ainda mais a experiência da visita guiada.

Colaborou: Getúlio Xavier.

GAZETA DO POVO

Texto publicado na edição impressa de 24 de outubro de 2015

Empresa é absolvida de multa por não conseguir preencher cota de pessoas com deficiência.

(Sex, 10 Abr 2015 07:11:00)

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho não acolheu recurso da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (União) contra decisão que absolveu a Asa Branca Industrial, Comercial e Importadora Ltda., de Alagoas, de multa por não ter cumprido a cota para trabalhadores com deficiência ou reabilitados. A empresa conseguiu comprovar que fez o possível para cumprir o percentual de 2% a 5% previsto no artigo 93 da Lei 8.213/91, mas não surgiram interessados em ocupar as vagas.

Numa visita de fiscalização, um auditor do trabalho constatou que a empresa contava com 470 empregados, e que, por isso, era necessária a presença de pelo menos 15 empregados reabilitados ou com deficiência, e não havia nenhum. Diante da ilegalidade, foi lavrado auto de infração e aplicada multa.

A empresa recorreu à Justiça do Trabalho e afirmou que já havia feito diversas solicitações à agência do Sistema Nacional de Emprego em Alagoas (SINE-AL) para que enviasse currículos de trabalhadores naquelas condições. “Estamos nos esforçando, mas a maioria não tem interesse em ocupar a vaga que oferecemos, pois alguns estão recebendo benefícios e outros já estão trabalhando”, justificou.

O juízo da 7ª Vara do Trabalho de Maceió reconheceu a boa-fé dos empregadores, mas manteve a multa. O Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região (AL), em recurso ordinário, afastou a penalidade, por entender que a empresa conseguiu comprovar ter feito o que estava ao seu alcance para cumprir a legislação

TST

No recurso ao TST, a União alegou que a lei não faz qualquer ressalva, sendo obrigação de todo empregador promover as adequações necessárias ao preenchimento das vagas destinadas a deficientes, o que inclui o oferecimento de funções compatíveis com as limitações desses trabalhadores, não necessariamente voltadas à atividade-fim da empresa.

O relator do processo, ministro José Roberto Freire Pimenta, observou que, diante do quadro descrito pelo TRT, não há como penalizar a empresa pelo não preenchimento da cota. “A reserva dessas vagas não é para qualquer portador de deficiência, e sim para aqueles trabalhadores reabilitados ou os portadores de deficiência que possuam alguma habilidade para o trabalho, ou

seja, cuja deficiência permita o exercício de uma atividade”. E, no caso, a empresa empreendeu todos os esforços ao seu alcance necessários ao atendimento do comando legal. “Há muitos precedentes de casos nesse sentido e a decisão foi acertada”, concluiu.

A decisão foi por maioria, ficando vencida a ministra Delaíde Miranda.

Processo: TST-RR-505-97.2012.5.19.0007

(Natalia Oliveira/CF)

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho

Itaú Unibanco terá que reintegrar bancária portadora de necessidades especiais. Art. 93 da Lei nº 8.213/1991.

O Itaú Unibanco S.A. foi condenado a reintegrar uma assistente de atendimento com deficiência demitida sem justa causa e sem que sua vaga tenha sido ocupada por outro trabalhador nas mesmas condições. Para a Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que não conheceu de recurso do banco, a dispensa violou o artigo 93, parágrafo 1º, da Lei de Benefícios da Previdência Social (Lei 8.213/91), que exige a contratação de um substituto antes da dispensa de trabalhador reabilitado ou com deficiência.

A bancária, portadora de paraparesia (perda parcial das funções motoras dos membros inferiores ou superiores), moveu ação trabalhista ao constatar que o banco não cumpriu a exigência da lei, pedindo a nulidade da dispensa, a reintegração e o pagamento dos salários vencidos e demais verbas do período que permaneceu desligada. O banco, em sua defesa, alegou que a legislação não garante estabilidade à pessoa com deficiência, e sua dispensa não torna obrigatória a contratação de profissional em condição idêntica, mas semelhante. Também afirmou que cumpriu todas as determinações previstas para a admissão de profissionais com deficiência e que cumpre a porcentagem mínima prevista.

O juízo da 1ª Vara do Trabalho de Fortaleza (CE) considerou o pedido da trabalhadora improcedente, entendendo que a norma legal não obriga a substituição ao mesmo posto de trabalho, mas apenas a manutenção do percentual mínimo de empregados especiais no quadro. A sentença, porém, foi reformada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (CE), que determinou a reintegração da bancária. Para o TRT-CE, necessidade de substituição prévia é legítima, e não ficou comprovada a admissão de outro profissional para a vaga, o que torna a dispensa nula.

TST

A relatora do recurso do Itaú ao TST, ministra Kátia Arruda, destacou que a lei não prevê estabilidade, mas, ao condicionar a possibilidade de dispensa à contratação de outro trabalhador em condições semelhantes, resguarda o direito do empregado de permanecer no emprego até que seja cumprida a exigência. “O direito de reintegração, então, não diz respeito a uma garantia de direito individual, mas social, quando não observada a exigência do dispositivo de lei federal, ficando assegurado ao trabalhador não propriamente o direito à estabilidade, mas, sim, à garantia provisória no emprego”, explicou.

A ministra também destacou que, para acolher a argumentação do banco de que teria cumprido todas as determinações legais para a contratação de empregado com deficiência ou reabilitado, seria necessário o reexame de fatos e provas, vedado pela Súmula 126 do TST.

A decisão foi unânime. Após a publicação do acórdão, o banco interpôs embargos à Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais, ainda não distribuídos.

(Alessandro Jacó/CF)

Processo: RR-10063-47.2012.5.07.0001

Turma anula ato que eliminou de certame candidato com deficiência mental leve. - 28.10.2015

A 6ª Turma do TRF da 1ª Região anulou o ato administrativo que eliminou o autor da demanda de concurso público promovido pelo Ministério Público da União (MPU) por não considerá-lo deficiente mental. O autor disputou uma das vagas para o cargo de Técnico Administrativo destinadas a candidatos deficientes. A decisão, unânime, reforma sentença do Juízo Federal da 8ª Vara da Subseção Judiciária do Distrito Federal.

Em primeira instância, o pedido da parte autora foi julgado improcedente sob o fundamento de que a Administração agiu de modo lícito ao entender que o autor não é deficiente nos termos do disposto no Decreto 3.298/99, conforme exigido pelo edital. O candidato recorreu desse entendimento ao TRF1 reiterando sua condição de deficiente e a ilegalidade do ato que o excluiu da concorrência para as vagas destinadas às pessoas com deficiência.

O Colegiado, ao analisar a questão, entendeu que a sentença merece ser reformada. Isso porque, segundo o relator, desembargador federal Jirair Aram Meguerian, o laudo constante dos autos revela que o autor, ora apelante, apresenta quadro de retardo mental leve. “Interpretando-se o disposto no art. 4º, inciso IV, do Decreto nº 3.298/99, que exige ‘funcionamento intelectual significativamente inferior à média’ de maneira abrangente e protetiva da pessoa com deficiência, deve-se anular o ato administrativo que o excluiu da lista de candidatos com deficiência do certame”, disse.

Para o magistrado, o quadro de retardamento mental leve caracteriza funcionamento intelectual inferior à média, conformando-se com os critérios previstos no citado Decreto. “Não qualificado o retardo mental quanto ao nível no inciso IV do art. 4º, do Decreto-Lei 3.298/99, que considera genericamente a deficiência mental, não pode o intérprete excluir candidato no caso de retardo mental leve da lista de deficiência”, afirmou.

Processo nº: 0060163-77.2011.4.01.3400/DF

Fonte: Tribunal Regional Federal da 1ª Região

Desembargador Ricardo Tadeu Marques da Fonseca integra comitiva brasileira em evento da ONU

A convite da Presidência da República, o desembargador Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, esteve em Genebra, na Suíça, de 24 a 26 de agosto, para participar de reunião do Comitê das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CRPD).

O magistrado paranaense viajou como representante do Poder Judiciário junto à comitiva brasileira, chefiada pelo ministro chefe da Secretaria de Direitos Humanos (SDH) da Presidência da República, Pepe Vargas. A delegação contou também com representantes dos poderes Executivo e Legislativo, entidades governamentais e integrantes da sociedade civil.

O encontro serviu para debater progressos alcançados e lacunas existentes na aplicação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. O Brasil é um dos 157 Estados que ratificaram a Convenção. Todos eles precisam submeter relatórios regulares ao Comitê, composto por 18 especialistas.

Foram tratados na reunião, entre outros assuntos, a harmonização das leis nacionais com as disposições da Convenção; a participação e inclusão das pessoas com deficiência; e as medidas a favor das pessoas com deficiência na organização dos próximos Jogos Olímpicos e Paralímpicos em 2016. O Comitê também levantou questões sobre programas desenvolvidos no País em termos de acessibilidade, além da discriminação e violência contra mulheres, crianças e indígenas com deficiência.

Para o desembargador Ricardo Tadeu, a ação do Comitê é oportuna e inusitada, em razão da relevância do tema. “O Brasil levou para a reunião experiências e práticas positivas que poderão ser sugeridas a outros países. Da mesma forma, certamente o País vai receber recomendações muito proveitosas para que apliquemos às ações internas que temos desenvolvido em prol das pessoas com deficiência. Foi um grande encontro de cooperação do qual me orgulho de ter participado”, ressaltou.

O Comitê deve divulgar suas observações sobre a avaliação do Brasil no dia 4 de setembro.

Notícia publicada em 02/09/2015

Assessoria de Comunicação do TRT-PR (com informações da ONU-Brasil)

Foto da bandeira da ONU: Stock Photo - IMNATURE

(41) 3310-7309

ascom@trt9.jus.br

OAB pede para ingressar em ADI sobre ensino para deficientes

Com o objetivo de defender a regra que prevê inclusão social e protege pessoas com deficiências contra discriminação em escolas privadas, o Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil e a seccional da OAB do Distrito Federal pediram ao Supremo Tribunal Federal seu ingresso como *amici curiae* em Ação Direta de Inconstitucionalidade que discute a aplicação do Estatuto da Pessoa com Deficiência.

A ADI, ajuizada pela Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino (Confenen), busca a declaração da inconstitucionalidade do parágrafo 1º do artigo 28 e artigo 30, caput, da Lei 13.146/2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, conhecida como o Estatuto da Pessoa com Deficiência. A norma entra em vigor a partir de janeiro de 2016.

O referido parágrafo prevê uma série de obrigações para instituições privadas de ensino regular no atendimento das pessoas com deficiência. Porém, veda a cobrança de valores adicionais no cumprimento dessas determinações. Na ADI, o Confenen pretende desobrigar as escolas particulares a receberem alunos com deficiência, alegando que a inclusão dessas pessoas é de responsabilidade exclusiva do Estado, cabendo à livre iniciativa privada definir quem pode ter acesso aos estabelecimentos de ensino privados.

Em petição protocolada na última quarta-feira (30/9), o Conselho Federal da OAB afirmou que, ao contrário do defendido pela confederação, não há inconstitucionalidade na lei. De acordo com a OAB, a Constituição em momento algum impõe somente ao Poder Público a obrigatoriedade de acolhimento e adoção de mecanismos para o acesso e permanência na escola de pessoas com deficiência, “mas sim à toda coletividade, o que naturalmente inclui as escolas particulares”.

Na opinião da OAB, a tese que a Confenen pretende implantar é um retrocesso social. “É evidente que o acolhimento da tese esposada na inicial reforça e potencializa a discriminação social existente contra as pessoas com deficiência, retrocedendo, na prática, ao antigo modelo de escolas unicamente destinadas ao ensino dessas pessoas, há muito abolido diante do processo inclusivo experimentado nos últimos anos”.

OAB-DF - A Ordem dos Advogados do Brasil do Distrito Federal também pediu para ingressar como *amicus curiae*. Assim como o Conselho Federal, a OAB-DF tem posicionamento contrário ao defendido pela Confenen. De acordo a seccional, as pessoas com deficiência têm os mesmos direitos humanos e liberdades fundamentais que outras pessoas.

“Atualmente, não há mais espaço para quem se nega a enxergar a diversidade entre as pessoas, logo, a efetiva inclusão das pessoas com deficiência é necessária em toda a esfera social, inclusive na escola (seja pública ou privada)”, diz a OAB-DF, em petição protocolada na última quinta-feira (1/10).

De acordo com a seccional, as deficiências, as dificuldades e limitações precisam ser reconhecidas, mas não devem restringir o processo de ensino. “Inquestionável que a educação é um direito de todos, portanto cabe à escola, pública ou privada, aprender a conviver com as diferenças, se adaptar às necessidades dos alunos e traçar caminhos que levem de fato à inclusão da pessoa com deficiência e não segregá-las, conforme pretende a Confenen”, diz a OAB-DF.

A Ação Direta de Inconstitucionalidade já conta com outros três *amici curiae*, todos contrários ao pedido da Confenen: Federação Nacional das Apaes (Fenapaes), Federação das Associações de Síndrome de Down (FBASD) e Associação Nacional do Ministério Público de Defesa dos Direitos dos Idosos e Pessoas com Deficiência (Ampid).

ADI 5.357

Fonte: Conjur

Órgão Especial nega nomeação imediata a candidato com deficiência

(Ter, 14 Abr 2015 07:16:00)

O Órgão Especial do Tribunal Superior do Trabalho negou provimento a recurso ordinário de um candidato aprovado em primeiro lugar para o cargo de técnico judiciário, especialidade em tecnologia da informação, nas vagas destinadas às pessoas com deficiência física. O entendimento foi o de que a regra prevista no edital, de nomeação dos candidatos deficientes a partir da décima vaga do concurso, não continha vício de legalidade, ao contrário do alegado pelo candidato.

O candidato, que se submeteu a concurso realizado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região (PI), impetrou mandado de segurança contra o presidente do Regional, que não reconheceu seu direito à nomeação, sustentando que o Decreto 3.298/99, que dispõe sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência, cria direito líquido e certo ao percentual de 5% das vagas ofertadas. “A gestão abusa de sua discricionariedade ao afastar a ordem para o décimo colocado, quando o quinto é o primeiro compatível com a regra legal”, afirmou.

Para o TRT-PI, o edital estava de acordo com o decreto, que regulamenta a Lei 7.853/89 e estabelece que os concursos públicos devem oferecer o mínimo de 5% de suas vagas para esses candidatos. “Não há direito líquido e certo, apenas mera expectativa de direito”, concluiu.

No recurso ao TST, os ministros concordaram que o critério eleito no edital, que prescreve a nomeação das pessoas com deficiência a partir da décima vaga do concurso e, subsequentemente, a cada 20 vagas, observa a legislação pertinente, pois assegura matematicamente que, no mínimo, 5% das vagas serão destinadas a esses candidatos. “A legislação estabelece limites mínimo (5%) e máximo (20%) para a reserva de vagas, deixando margem de discricionariedade para que o administrador público decida sobre o percentual específico no momento do planejamento do certame público”, assinalou a relatora do recurso, ministra Maria Cristina Peduzzi. “Não há direito adquirido a que se destine a quinta vaga ao primeiro colocado, como pretendia o autor da ação”.

A decisão foi por unanimidade.

Processo: RO-60-48.2014.5.22.0000

(Natalia Oliveira/CF)

Fonte: TST

Veto presidencial não pode ser questionado por meio de mandado de segurança

Os vetos presidenciais a projetos de lei aprovados pelo Congresso Nacional não são suscetíveis de questionamento por meio de mandados de segurança, por se tratarem de atos políticos sujeitos ao exame de deputados e senadores. Essa jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF) foi invocada pela ministra Cármen Lúcia para indeferir a petição de Mandado de Segurança (MS 33694) impetrado em causa própria por um advogado de Curitiba (PR), que tem deficiência visual, e que se considera prejudicado pelo veto da presidente Dilma Rousseff ao artigo 29 do Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015).

“O veto não constitui ato definitivo, tampouco conclui o processo legislativo, sendo suas razões remetidas ao Congresso Nacional, a quem incumbe deliberar sobre a validade ou não de seus motivos”, afirmou a ministra em sua decisão.

O dispositivo vetado obriga instituições de educação, ciência e tecnologia, bem como as de educação superior, públicas federais e privadas, a reservar, em cada processo seletivo, no mínimo 10% de suas vagas, por curso e turno, para estudantes com deficiência. Somente em caso de não preenchimento, as vagas poderiam ser oferecidas aos demais estudantes.

No mandado de segurança ao STF, o advogado informou que participa de processos seletivos em instituições de ensino superior, na condição de deficiente, o que demonstraria sua legitimidade para ajuizar a ação sobre ofensa a seu direito líquido e certo.

Alegou ainda a inconstitucionalidade do veto, por contrariar os artigos 5º, parágrafos 2º e 3º, e 206, inciso I, da Constituição Federal, e por impedir o acesso de pessoas deficientes aos cursos de pós-graduação, além de frustrar a política de inclusão social desses cidadãos.

O advogado disse também ser “proporcional e razoável” a reserva de até 10% das vagas aos candidatos com deficiência, mesmo percentual aplicado aos concursos públicos.

Ao rejeitar a tramitação do mandado de segurança, a ministra Cármen Lúcia afirmou que pretensões jurídicas dessa natureza são inviáveis não apenas por serem contra o exercício regular de prerrogativa constitucional atribuída ao chefe do Poder Executivo (artigo 84, inciso V, da Constituição Federal), mas pela natureza política do provimento (ato de governo). “O exercício da função legislativa não se encerra com o envio do projeto de lei à sanção presidencial, mas apenas com a apreciação de eventuais vetos apostos ao projeto. No sistema constitucional vigente, incumbe ao Poder Legislativo o exame da legitimidade ou não do veto apostado ao projeto de lei, o que sequer ocorreu na espécie”, explicou a relatora.

A ministra destacou ainda que, no caso, não se cogita sequer de expectativa de direito a ser tutelado judicialmente pela via do mandado de segurança, que envolve direito líquido e certo.

VP/AD

Processos relacionados

MS 33694

Fonte: STF

Carta do leitor



Bom dia!

Sou servidor do TRE/AM e quero parabenizar e agradecer pela Revista Eletrônica do TRT9.

Parabenizar pela qualidade técnica e de conteúdo, além do acesso gratuito. E agradecer por nos ajudar a adquirir conhecimento mais profundo sobre os diversos temas do direito do trabalho. Conheci a Revista Eletrônica há quatro meses e sou um leitor assíduo. Além disso, a Revista está me ajudando nas fases mais difíceis dos concursos da magistratura do trabalho.

No último fim de semana discorri sobre trabalho infantil e terceirização, justamente por ter lido sobre os dois temas na Revista Eletrônica. O TRT9 está de parabéns por difundir o conhecimento de forma gratuita e com excelência na qualidade. Sugestão: senti falta da abordagem sobre trabalho escravo. Muito obrigado.

Antônio Monteiro

<monteiro-junior@hotmail.com>

Para participar escreva para: revistaeletronica@trt9.jus.br

Artigos de periódicos

OLIVEIRA, Rafael Carvalho Rezende. Licitações inclusivas: os impactos do Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13146/2015) nas contratações públicas. BLC: boletim de licitações e contratos. São Paulo, v. 28, n. 10, p. 1078-1084, out. 2015

CLIQUE NO TEMA PARA ACESSAR A EDIÇÃO PUBLICADA

Edição	Nome
1	Ação Civil Pública – Edição experimental
2	Revista Íntima
3	Normas Internacionais
4	Substituição Processual
5	Acidente de Trabalho
6	Normas Coletivas do Trabalho
7	Conciliação
8	Execução Trabalhista
9	Conciliação II – Edição Especial
10	Terceirização
11	Direito Desportivo
12	Direito de Imagem
13	Semana Institucional
14	Índice
15	Processo Eletrônico
16	Assédio Moral e Assédio Sexual
17	Trabalho Doméstico
18	Grupos Vulneráveis
19	Correio Eletrônico
20	Aviso Prévio Proporcional
21	Dano Moral
22	Dano Existencial

23	Meio Ambiente do Trabalho
24	70 Anos da CLT
25	Ética
26	Índice
27	Trabalho e HIV
28	Direito e Sustentabilidade
29	Copa do Mundo
30	Trabalho Infantil e Juvenil
31	Ações Anulatórias
32	Trabalho da Mulher
33	Teletrabalho
34	Execução II
35	Terceirização II
36	Índice
37	Equiparação Salarial
38	Dano Moral Coletivo
39	Novo Código de Processo Civil
40	Recursos Trabalhistas
41	O FGTS e a Prescrição
42	Discriminação
43	Dumping Social
44	O Novo CPC e o Processo do Trabalho II
45	Motorista

PRÓXIMAS EDIÇÕES

JANEIRO/FEVEREIRO - ÍNDICE COMULATIVO DAS REVISTAS

MARÇO/16 - Convenção 158 da OIT

Prazo para envio: 25/01

ABRIL/16 - NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Prazo para envio: 29/02

MAIO/16 - O DIREITO À PROVA

Prazo para envio: 28/03

**O artigo deve ser enviado para análise do conselho editorial
através do e-mail: revistaeletronica@trt9.jus.br**

* Os temas poderão sofrer alterações sem prévio aviso.

NORMAS PARA PUBLICAÇÃO – REVISTA ELETRÔNICA

Prezados autores,

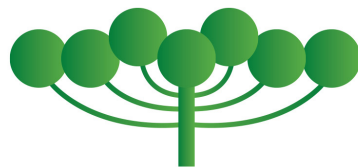
A Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Revista Científica de periodicidade mensal é divulgada exclusivamente por meio eletrônico a partir do site www.trt9.jus.br. Adota temática singular a cada edição e se destina a publicar artigos acórdãos, sentenças, condensa entendimentos 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 e uma foto;
4. Os artigos encaminhados à publicação deverão ter de preferência entre 8 e 10 laudas, incluídas as referências bibliográficas. 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



TRTPR

ESCOLA JUDICIAL