



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Anexo, Ala B, 1º andar, sala 176 - CEP: 70059-900 - Brasília/DF
sit@mte.gov.br - Fone: (61) 33176174/6632/6162/6751 - Fax: (61) 33178270

NOTA TÉCNICA Nº 185/2013/SIT/MTE

Documento de Referência: Minuta do Estatuto da Pessoa Com Deficiência.

Interessado: Inspeção do Trabalho.

1. O presente documento foi produzido pela Secretaria da Inspeção do Trabalho com o objetivo de colaborar e trazer contribuições técnicas e jurídicas ao documento elaborado pelo grupo de trabalho responsável pela análise de Projetos de Lei que tratam da criação do Estatuto das Pessoas com Deficiência, instituído por meio da Portaria SDH/PR nº 616/2012, cujo importante esforço e relevância dos resultados merecem ser destacados.
2. A competência da Auditoria Fiscal do Trabalho para fiscalizar o cumprimento da “Lei de Cotas” foi instituída de forma definitiva em 1999, com a publicação do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, em seu art. 36, § 5º.
3. Após a definição de sua competência fiscalizatória da “Lei de Cotas”, a Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT tem empreendido ações que deram destaque e relevo a fiscalização para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, sendo um exemplo desse destaque a inclusão de ação específica de “Inserção de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho”, no Plano Plurianual do Governo Federal – PPA 2008-2012, por sugestão da SIT. Antes, as ações de fiscalização da “Lei de Cotas” eram realizadas de forma conjunta com as atividades de combate a todas as demais formas de discriminação no trabalho.
4. A inclusão social da pessoa com deficiência por meio do trabalho é um Projeto de âmbito nacional da Secretaria de Inspeção do Trabalho, obrigatório e desenvolvido em todas as Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, nas 27 Unidades da Federação. Nos últimos dois anos foram realizadas mais de 15.000 (quinze mil) ações fiscais referentes a este tema, sendo incluídos no mercado de trabalho, por meio direto da ação fiscal, cerca de 70.000 (setenta mil) trabalhadores com deficiência.
5. Considerando o conhecimento técnico da Auditoria Fiscal do Trabalho, a vasta experiência e o comprometimento dos Auditores que lidam com o tema, foi elaborado o presente documento, que traz considerações e sugestões a diversos itens do texto proposto para o Estatuto da Pessoa com Deficiência, com o intuito de contribuir com o aperfeiçoamento do instrumento que será elaborado pela Relatoria do Projeto de Lei.
6. A análise do texto do Estatuto e as propostas de alteração de redação, supressão e acréscimos de artigos, incisos ou parágrafos, foram realizadas sob a ótica de não se retroceder nos direitos e liberdades hoje já assegurados às pessoas com deficiência e



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Anexo, Ala B, 1º andar, sala 176 - CEP: 70059-900 - Brasília/DF
sit@mte.gov.br - Fone: (61) 33176174/6632/6162/6751 - Fax: (61) 33178270

a manter, de forma mais clara e objetiva, os direitos e prerrogativas dessas pessoas, conforme previsto na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD).

7. A metodologia utilizada foi a citação do artigo, inciso ou parágrafo tal como se encontra no documento hoje existente, seguida da proposição de nova redação ou exclusão, com a justificativa da alteração sugerida.
8. Para a elaboração da presente Nota Técnica, foi formado um grupo de Auditores Fiscais do Trabalho ligados ao Projeto de Fiscalização para a Inserção de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho, sob a coordenação da Coordenadora Nacional do Projeto, a qual assina o documento em nome de todos os componentes, que passaremos a nominar: Ana Maria Machado Costa, Fernando André Sampaio Cabral, Patrícia Siqueira Silveira e Rafael Faria Giger.
9. Em síntese, foram abordados os seguintes tópicos:
 - a) Art. 3º: tipificação das deficiências;
 - b) Art. 4º: avaliação da deficiência;
 - c) Art. 7º: direito à igualdade e à não discriminação;
 - d) Art. 29: direito a habilitação e reabilitação;
 - e) Art. 42: reserva de vagas na aprendizagem e ensino profissionalizante;
 - f) Art. 47 § 1º: direito ao trabalho;
 - g) Art. 49: habilitação e reabilitação profissional no mundo do trabalho;
 - h) Art.53: modos de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho;
 - i) Art. 54: trabalho prestado por meio de entidade sem fins lucrativos;
 - j) Art. 120: modificações no artigo 93 da Lei 8213/91;
 - k) Art.131: prazo da avaliação da deficiência; e
 - l) Sugestões de alteração na legislação vigente para adequação ao documento proposto, nos temas aprendizagem profissional e discriminação.

A seguir, as considerações e propostas por item abordado:

10. ESTATUTO:

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



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Anexo, Ala B, 1º andar, sala 176 - CEP: 70059-900 - Brasília/DF
sit@mte.gov.br - Fone: (61) 33176174/6632/6162/6751 - Fax: (61) 33178270

TEXTO PROPOSTO PELA AUDITORIA FISCAL DO TRABALHO:

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

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA:

Trocou-se a expressão “*motoras*” por “*físicas*”, porque a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) fala em impedimentos físicos e não motores. Incluir apenas a expressão “*motoras*” restringirá o alcance da CDPD, implicando, na exclusão de certas deficiências de natureza física, a exemplo da ostomia, já considerada deficiência nos termos das normas vigentes.

11. ESTATUTO:

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

TEXTO PROPOSTO PELA AUDITORIA FISCAL DO TRABALHO:

Art. 4º A avaliação da deficiência será funcional, considerando os aspectos biopsicológicos e sociais, e realizada por equipes multidisciplinares competentes.

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA:

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

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

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

12. ESTATUTO:

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



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Anexo, Ala B, 1º andar, sala 176 - CEP: 70059-900 - Brasília/DF
sit@mte.gov.br - Fone: (61) 33176174/6632/6162/6751 - Fax: (61) 33178270

TEXTO PROPOSTO PELA AUDITORIA FISCAL DO TRABALHO:

Art. 4º, §1º A avaliação biopsicológica da deficiência e do respectivo grau considerará os impedimentos de longo prazo nas funções e estruturas do corpo.

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA:

Manter a coerência com a proposta anterior, considerando-se ser a avaliação da deficiência multidisciplinar, em face de seu caráter biopsicossocial, conforme se depreende da definição da CDPD, Artigo 1.

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

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

13. ESTATUTO:

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

TEXTO PROPOSTO PELA AUDITORIA FISCAL DO TRABALHO:

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

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA:

Manter a coerência com as propostas anteriores, considerando-se ser a avaliação da deficiência multidisciplinar, em face de seu caráter biopsicossocial, conforme se depreende da definição da CDPD, Artigo 1.

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

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



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Anexo, Ala B, 1º andar, sala 176 - CEP: 70059-900 - Brasília/DF
sit@mte.gov.br - Fone: (61) 33176174/6632/6162/6751 - Fax: (61) 33178270

14. ESTATUTO:

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

TEXTO PROPOSTO PELA AUDITORIA FISCAL DO TRABALHO:

Art. 4º, § 4º As avaliações de que trata este artigo serão realizadas preferencialmente pelo Poder Público, por meio de instrumento desenvolvido para este fim, pelo Poder Público.

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA:

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

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

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

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

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

15. ESTATUTO:

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



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
 SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
 Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Anexo, Ala B, 1º andar, sala 176 - CEP: 70059-900 - Brasília/DF
sit@mte.gov.br - Fone: (61) 33176174/6632/6162/6751 - Fax: (61) 33178270

TEXTO PROPOSTO PELA AUDITORIA FISCAL DO TRABALHO:

Art. 7º Todas as pessoas são iguais perante a lei, têm direito à igualdade de oportunidades, e não sofrerão nenhuma espécie de discriminação em razão da deficiência.

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA:

Na forma proposta pelo Estatuto, o *caput* deste artigo possibilitará uma interpretação que trata tão somente da igualdade das pessoas com deficiência entre si e não em relação às demais pessoas. Por outro lado, dispõe apenas da igualdade formal (perante a lei), e não da igualdade material.

O texto proposto garante a efetiva igualdade material e isonomia, com vistas a instituir uma diretriz, na busca de uma efetiva eficácia social, por meio da concretização da igualdade disposta na Constituição.

16. ESTATUTO:

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

TEXTO PROPOSTO PELA AUDITORIA FISCAL DO TRABALHO:

Art. 7º, §1º Considera-se discriminação em razão da deficiência toda e qualquer diferenciação, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, com o propósito ou efeito, de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento, o gozo ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil ou quaisquer outros, inclusive a recusa de adaptação razoável.

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA:

O texto proposto abrange o que há de melhor na proposta do Estatuto e CDPD (Artigo 2), preservando a efetiva proteção dos direitos das pessoas com deficiência.

17. ESTATUTO:

Art. 29. Toda pessoa que apresente deficiência devidamente classificada, qualquer que seja sua natureza, grau de severidade ou agravos à sua saúde, terá direito à



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Anexo, Ala B, 1º andar, sala 176 - CEP: 70059-900 - Brasília/DF
sit@mte.gov.br - Fone: (61) 33176174/6632/6162/6751 - Fax: (61) 33178270

habilitação e à reabilitação durante todo o período de vida que lhe for indicado aplicar estes processos.

TEXTO PROPOSTO PELA AUDITORIA FISCAL DO TRABALHO:

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

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA:

Excluiu-se a expressão “devidamente classificada” por afigura-se inadequado o uso da mesma. Contraria a Convenção que diz ser a deficiência um conceito em evolução. Além disso, por limitações de nosso sistema público, muitas pessoas, em especial as mais pobres e vulneráveis, têm dificuldades de ter uma avaliação apropriada. Esperar que sua deficiência esteja devidamente classificada pode significar uma exclusão indevida e impossibilitar o acesso tempestivo à habilitação e reabilitação.

18. ESTATUTO:

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

TEXTO PROPOSTO PELA AUDITORIA FISCAL DO TRABALHO:

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

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA:

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

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

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



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Anexo, Ala B, 1º andar, sala 176 - CEP: 70059-900 - Brasília/DF
sit@mte.gov.br - Fone: (61) 33176174/6632/6162/6751 - Fax: (61) 33178270

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

PROPOSTA ADITIVA DA AUDITORIA FISCAL DO TRABALHO, INCLUSÃO DE DOIS NOVOS PARÁGRAFOS, COM RENUMERAÇÃO DO PARÁGRAFO ÚNICO, PARA PARÁGRAFO 3º.

TEXTO ADITIVO PROPOSTO PELA AUDITORIA FISCAL DO TRABALHO:

Art. 42, §1º Aplica-se o disposto no *caput* deste artigo aos cursos de qualificação profissional, de nível básico e técnico, inclusive os de aprendizagem profissional.

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA:

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

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

TEXTO ADITIVO PROPOSTO PELA AUDITORIA FISCAL DO TRABALHO:

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

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA:

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

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

19. ESTATUTO:

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

TEXTO PROPOSTO PELA AUDITORIA FISCAL DO TRABALHO:

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



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
 SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
 Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Anexo, Ala B, 1º andar, sala 176 - CEP: 70059-900 - Brasília/DF
sit@mte.gov.br - Fone: (61) 33176174/6632/6162/6751 - Fax: (61) 33178270

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA:

O direito ao trabalho em condições salubres e seguras é garantido a todos os trabalhadores, com ou sem deficiência. Tanto que a legislação pátria busca, como regra, a eliminação coletiva de riscos no ambiente de trabalho.

Da forma como está redigido o §1º do art. 47 é **criada uma barreira, discriminatória**, ao livre acesso e ao direito de escolha dos postos de trabalho pelas pessoas com deficiência, equiparando-se à tutela dispensada às crianças e aos adolescentes.

Estima-se que os setores envolvidos nas atividades exercidas em condições de risco ou insalubridade representem aproximadamente 50% de todos os empregos ocupados pelas pessoas com deficiência. A redação dada ao parágrafo, pelo Grupo de Trabalho, pode levar a interpretações restritivas que prejudicariam o exercício profissional destas pessoas em atividades tais como construção civil, limpeza e conservação, saúde, setores das indústrias, dentre outros, sendo negado às pessoas com deficiência o exercício de atividades em funções e profissões como engenheiros, médicos, enfermeiros, operários da indústria, trabalhadores da construção civil, etc, o que seria, de imediato, uma ameaça ao emprego de milhares de trabalhadores com deficiência.

A CDPD ao estipular no Artigo.27.1.b “condições seguras e salubres de trabalho” expressa um direito e não uma proibição de acesso ao emprego em determinados ambientes de trabalho.

20. ESTATUTO:

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

TEXTO PROPOSTO PELA AUDITORIA FISCAL DO TRABALHO:

Art. 47. §2º A pessoa com deficiência, em igualdade de oportunidades, tem direito a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA:

A alteração se justifica tendo em vista que o conceito de igualdade que permeia a CDPD é de igualdade de oportunidades (igualdade material) e não de oportunidades iguais.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Anexo, Ala B, 1º andar, sala 176 - CEP: 70059-900 - Brasília/DF
sit@mte.gov.br - Fone: (61) 33176174/6632/6162/6751 - Fax: (61) 33178270

21. ESTATUTO:

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

TEXTO PROPOSTO PELA AUDITORIA FISCAL DO TRABALHO:

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

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA:

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

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

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

22. ESTATUTO:

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

TEXTO PROPOSTO PELA AUDITORIA FISCAL DO TRABALHO:

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



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Anexo, Ala B, 1º andar, sala 176 - CEP: 70059-900 - Brasília/DF
sit@mte.gov.br - Fone: (61) 33176174/6632/6162/6751 - Fax: (61) 33178270

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA

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

23. ESTATUTO:

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

TEXTO PROPOSTO PELA AUDITORIA FISCAL DO TRABALHO:

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

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA

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

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

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

Além disso, a proposta inclui os empregados privados.

24. ESTATUTO:

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

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

PROPOSTA DA AUDITORIA FISCAL DO TRABALHO:

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



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Anexo, Ala B, 1º andar, sala 176 - CEP: 70059-900 - Brasília/DF
sit@mte.gov.br - Fone: (61) 33176174/6632/6162/6751 - Fax: (61) 33178270

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

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA

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

25. ESTATUTO:

Art. 54. A entidade privada sem fins lucrativos, que tenha como fim social a atuação e atendimento de pessoas com deficiência, poderá intermediar a colocação seletiva no trabalho de que trata o inciso II, do art. 53, na hipótese de habilitação profissional, devendo observar o seguinte:

I - atender exclusivamente a programas de habilitação e reabilitação profissional para pessoas com deficiência em idade adulta, visando a sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social;

II – a prestação de serviços poderá se dar em órgãos e entidades da Administração Pública Direta e Indireta, conforme previsão do caput do art. 24 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, e empresas privadas, situações em que o vínculo de emprego se estabelece diretamente com a entidade. (sem modificações. transcrito apenas para facilitar a compreensão das mudanças propostas nos incisos)

ESTATUTO:

Art. 54. § 1º Na prestação de serviços de que trata o inciso II é exigido que:

I - o serviço prestado seja restrito às atividades meio do órgão ou entidade da Administração Pública Direta ou Indireta, sendo garantida remuneração à pessoa com deficiência equivalente ao salário habitualmente pago no mercado de trabalho;

TEXTO PROPOSTO PELA AUDITORIA FISCAL DO TRABALHO:

Art. 54. § 1º Na prestação de serviços de que trata o inciso II é exigido que:

I - o serviço prestado seja restrito às atividades meio do órgão ou entidade da Administração Pública Direta ou Indireta, bem como das empresas privadas, sendo



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
 SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
 Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Anexo, Ala B, 1º andar, sala 176 - CEP: 70059-900 - Brasília/DF
sit@mte.gov.br - Fone: (61) 33176174/6632/6162/6751 - Fax: (61) 33178270

garantida remuneração à pessoa com deficiência equivalente ao salário habitualmente pago no mercado de trabalho;

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA

Incluímos a expressão “bem como das empresas privadas”, uma vez que a terceirização é exceção no Direito Laboral Brasileiro, só sendo admitida nas atividades meio das empresas, desde que não configurados os requisitos da relação de emprego. Desta forma, a regra de proibição de prestação de serviços nas atividades fins nos órgãos e entidades da Administração Pública Direta e Indireta deverá ser estendida às empresas privadas, até porque o regime jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, se sujeita ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto os direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários (CF, art. 173, § 1º, inciso II).

26. ESTATUTO:

Art.54. §1º, III - a entidade intermediadora demonstre mensalmente ao órgão ou entidade da Administração Pública Direta ou Indireta o cumprimento das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais relativas às pessoas com deficiência constantes do rol do convênio.

TEXTO PROPOSTO PELA AUDITORIA FISCAL DO TRABALHO:

Art.54. §1º, III - a entidade intermediadora demonstre mensalmente ao órgão ou entidade da Administração Pública Direta ou Indireta, bem como às empresas privadas, o cumprimento das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais relativas às pessoas com deficiência constantes do rol do convênio.

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA

Incluímos a expressão “bem como às empresas privadas”, uma vez que as regras devem valer para ambos os setores (público e privado), tendo em vista que o regime jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, se sujeita ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto os direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários (CF, art. 173, § 1º, inciso II).

27. ESTATUTO:

Art. 54. § 2º A entidade intermediadora promoverá, em conjunto com o órgão ou entidade da Administração Pública Direta e Indireta e com as empresas privadas



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Anexo, Ala B, 1º andar, sala 176 - CEP: 70059-900 - Brasília/DF
sit@mte.gov.br - Fone: (61) 33176174/6632/6162/6751 - Fax: (61) 33178270

programa de preparação do ambiente de trabalho para receber pessoas com deficiência e programa de prevenção de doenças profissionais e acidentes de trabalho. (sem modificações, transcrito apenas para facilitar a compreensão das mudanças propostas nos incisos)

PROPOSTA ADITIVA DA AUDITORIA FISCAL DO TRABALHO, INCLUSÃO DE UM NOVO PARÁGRAFO, QUE TOMARIA A NUMERAÇÃO DE §3º, COM A ENUMERAÇÃO DO ATUAL §3º PARA § 4º.

TEXTO SUGERIDO PELA AUDITORIA FISCAL DO TRABALHO:

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

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA:

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

28. ESTATUTO:

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

“Art. 93. As empresas com 50 (cinquenta) ou mais empregados estão obrigadas a preencher seus cargos com pessoas com deficiência e beneficiários reabilitados da Previdência Social, na seguinte proporção: (sem modificações, transcrito apenas para facilitar a compreensão das mudanças propostas)

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

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

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

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

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

PROPOSTA DA AUDITORIA FISCAL DO TRABALHO:

Art. 93. V - mais de 1.000 (mil) empregados, 5% (cinco por cento).

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA:



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Anexo, Ala B, 1º andar, sala 176 - CEP: 70059-900 - Brasília/DF
sit@mte.gov.br - Fone: (61) 33176174/6632/6162/6751 - Fax: (61) 33178270

Erro formal do inciso, que deixa fora da incidência da Lei de Reserva de Cargos empresas com 1.001 empregados.

PROPOSTA ADITIVA DA AUDITORIA FISCAL DO TRABALHO DE INCLUSÃO DE UM NOVO PARÁGRAFO 1º, COM A RENUMERAÇÃO DOS PARÁGRAFOS SUBSEQUENTES.

TEXTO SUGERIDO PELA AUDITORIA FISCAL DO TRABALHO:

Art. 93. §1º (renumerado) Caso a aplicação de que trata o *caput* deste artigo resulte em número fracionado, este deverá ser elevado até o primeiro número inteiro subsequente.

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA:

A sugestão da Auditoria Fiscal do trabalho tem por objetivo estender às contratações privadas o que já e disposto para as normas de concurso publico, conforme estipulado no art. 37, §2º, do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999.

29. ESTATUTO:

Art. 93. § 2º (não renumerado) Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a lei da aprendizagem.

PROPOSTA DA AUDITORIA FISCAL DO TRABALHO:

Art. 93. §3º (renumerado) Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata o art. 428 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

JUSTIFICATIVA TÉCNICA-JURÍDICA:

Foi proposta a alteração da expressão “de que trata a lei da aprendizagem” por “de que trata o art. 428 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT” por não existir uma lei específica para a aprendizagem profissional, a qual é regulada pela CLT.

30. ESTATUTO:

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



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Anexo, Ala B, 1º andar, sala 176 - CEP: 70059-900 - Brasília/DF
sit@mte.gov.br - Fone: (61) 33176174/6632/6162/6751 - Fax: (61) 33178270

PROPOSTA DA AUDITORIA FISCAL DO TRABALHO:

A proposta da Auditoria Fiscal do Trabalho é a exclusão do presente parágrafo, pelas razões abaixo:

- 1) o presente parágrafo representa um risco de precarização do trabalho das pessoas com deficiência, por não levar em consideração que num mesmo grupo econômico, existem empresas com diversas condições de trabalho, padrões salariais e de outros benefícios. Ao redirecionar parte do cumprimento da cota para outras empresas do mesmo grupo econômico, corre-se o risco de limitar o acesso das pessoas com deficiência a determinados cargos, com melhores remunerações e benefícios;
- 2) ademais, a experiência da Auditoria Fiscal do Trabalho demonstra que algumas empresas que poderiam vir a ser enquadradas neste artigo, de diversos portes e atividades, já atingiram o percentual legal;
- 3) o STF, por meio de decisões exaradas no Recurso Extraordinário nº 676.335-MG e Reclamação 14.145-MG, definiu, com base na CDPD, que, em atividade periculosa, com risco de morte ou situações de emergência, no caso, a de Delegado, Escrivão e Perito da Polícia Federal, não se pode excluir, sob estes argumentos, o acesso de pessoas com deficiência em concursos públicos;
- 4) outro dos diversos exemplos é a sentença proferida pela 61ª Vara da Justiça do Trabalho-RJ, que condenou a Petrobrás a abrir vagas específicas para pessoas com deficiência, para todos os cargos, nos seus concursos públicos, rechaçando o argumento anterior de impossibilidade de acesso aos candidatos com deficiência, em face do exercício em “condições de periculosidade, insalubridade, exposição a riscos e situações de emergência”; e
- 5) Da forma que está redigido, são utilizadas expressões vagas, sem definição legal, as quais poderão suscitar novas querelas jurídicas, tais como:
 - a) “elevados riscos”: ausência de parâmetros que serão utilizados na classificação;
 - b) “penosas”: não há definição jurídica para o termo;
 - c) “habilitação específica”: ausência de definição do conceito de habilitação específica (prevista em lei? profissões regulamentadas? mera capacitação interna nas empresas? cursos de curta ou curtíssima duração?). A ausência de parâmetro pode ampliar o espectro do redirecionamento do cumprimento



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Anexo, Ala B, 1º andar, sala 176 - CEP: 70059-900 - Brasília/DF
sit@mte.gov.br - Fone: (61) 33176174/6632/6162/6751 - Fax: (61) 33178270

de cota para outra empresa, quanto menor for a exigência para a caracterização deste requisito;

- d) “exigências e requisitos que desestimulem ou dificultem o interesse” – como aferir, de forma efetiva, estes condicionantes?

31. ESTATUTO:

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

PROPOSTA DA AUDITORIA FISCAL DO TRABALHO:

A proposta da Auditoria Fiscal do Trabalho é a exclusão do presente parágrafo, em razão da proposta de exclusão do parágrafo 3º.

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA:

Relaciona-se diretamente com o parágrafo 3º, ao qual foi proposta a exclusão.

A título de contribuição relatamos que na experiência da Auditoria Fiscal do Trabalho, as tentativas apresentadas pela empresa nem sempre são as mais adequadas ou suficientes para promover a contratação de pessoas com deficiência.

Faz-se necessária uma criteriosa avaliação não apenas das tentativas empreendidas pela empresa, mas sim das ações realizadas, tais como: promoção da acessibilidade e da qualificação profissional, dentre outras, visando à construção de um ambiente de trabalho inclusivo.

32. ESTATUTO:

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

PROPOSTA DA AUDITORIA FISCAL DO TRABALHO:

A proposta da Auditoria Fiscal do Trabalho é a exclusão do presente parágrafo, em razão da proposta de exclusão do parágrafo 3º.

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA:

Relaciona-se diretamente com o parágrafo 3º, ao qual foi proposta a exclusão.

33. ESTATUTO:

Art. 93. § 6º (não renumerado) No caso de a empresa não pertencer a um grupo econômico e não conseguir demonstrar o cumprimento da reserva conforme o § 3º, o



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
 SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
 Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Anexo, Ala B, 1º andar, sala 176 - CEP: 70059-900 - Brasília/DF
sit@mte.gov.br - Fone: (61) 33176174/6632/6162/6751 - Fax: (61) 33178270

Ministério Público do Trabalho e o Ministério do Trabalho e Emprego, em conjunto e seguindo regulamentação, decidirão por medidas compensatórias de habilitação, reabilitação, qualificação e serviços prestados pelo Estado e pelas entidades representativas das pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados da Previdência Social, sediados nos estados em que as empresas estão localizadas.

PROPOSTA DA AUDITORIA FISCAL DO TRABALHO:

A proposta da Auditoria Fiscal do Trabalho é a exclusão do presente parágrafo.

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA:

O presente parágrafo perde o objeto, em face da proposta de exclusão do parágrafo 3º. Além disso, ele traz explicitamente a flexibilização da “Lei de Cotas”, instrumento fundamental para a inclusão social da pessoa com deficiência, por meio do trabalho, ao trocar a obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência por medidas compensatórias.

Ademais, da forma imprecisa como que está redigido o parágrafo, surgem muitas dúvidas e possibilidades de interpretação que poderão acarretar o alargamento das hipóteses de flexibilização, a seguir descritas:

1. “no caso de a empresa não pertencer a um grupo econômico e não conseguir demonstrar o cumprimento da reserva conforme o §3º”: Tal redação deixa margem para interpretar que não é imprescindível o enquadramento nos requisitos de: “possuir quadro de pessoal com percentual de no mínimo 70% (setenta por cento) de cargos ou funções que envolvem atividades de elevados riscos, perigosas ou penosas para as quais se exija habilitação específica e, cujas exigências e requisitos desestimulem ou dificultem o interesse das pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados da Previdência Social em realizá-las”;
2. “não conseguir demonstrar o cumprimento da reserva conforme o § 3º”:
 - a) A expressão leva a uma idéia equivocada de que basta à empresa demonstrar numericamente o descumprimento da legislação e não as ações pertinentes e efetivas empreendidas para cumprir a reserva legal;
 - b) na experiência da Auditoria Fiscal do Trabalho, as tentativas apresentadas pela empresa nem sempre são as mais adequadas ou suficientes para promover a contratação de pessoas com deficiência;
 - c) desta forma, faz-se necessária uma criteriosa avaliação não apenas das tentativas empreendidas pela empresa, mas sim das ações realizadas, tais como: promoção da



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
 SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
 Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Anexo, Ala B, 1º andar, sala 176 - CEP: 70059-900 - Brasília/DF
sit@mte.gov.br - Fone: (61) 33176174/6632/6162/6751 - Fax: (61) 33178270

acessibilidade e da qualificação profissional, dentre outras, visando à construção de um ambiente de trabalho inclusivo.

34. ESTATUTO:

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

PROPOSTA DA AUDITORIA FISCAL DO TRABALHO:

A proposta da Auditoria Fiscal do Trabalho é a exclusão do presente parágrafo, em razão da proposta de exclusão do parágrafo 6º.

35. ESTATUTO:

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

PROPOSTA DA AUDITORIA FISCAL DO TRABALHO:

A proposta da Auditoria Fiscal do Trabalho é a exclusão do presente parágrafo, em razão da proposta de exclusão do parágrafo 6º.

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA:

Caso sejam mantidos os parágrafos aos quais foram apresentadas propostas de exclusão, principalmente os §§ 3º e 6º, é importante perceber que o texto do parágrafo 8º só trata de reavaliação quinquenal das medidas compensatórias do parágrafo 6º.

A mesma obrigatoriedade deveria ser estendida às hipóteses de cumprimento redirecionado da reserva legal para outras empresas do mesmo grupo econômico, previstas no §3º.

36. ESTATUTO:

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



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Anexo, Ala B, 1º andar, sala 176 - CEP: 70059-900 - Brasília/DF
sit@mte.gov.br - Fone: (61) 33176174/6632/6162/6751 - Fax: (61) 33178270

PROPOSTA DE ALTERAÇÃO DA AUDITORIA FISCAL DO TRABALHO:

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

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA:

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

37. ESTATUTO:

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

PROPOSTA DA AUDITORIA FISCAL DO TRABALHO:

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

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA:

Sugere-se a inclusão da expressão “avaliação e controle das empresas”.

A redação do parágrafo sugerida no estatuto restringe obrigações atribuídas ao Ministério do Trabalho e Emprego, hoje presentes no §5º do art. 36 do Decreto nº 3.298, de 1999. A supressão “da avaliação e controle” das empresas limita a atuação da fiscalização do trabalho trazendo prejuízo à inclusão social da pessoa com deficiência e do beneficiário reabilitado pela Previdência Social no trabalho, por meio da fiscalização do cumprimento da “Lei de Cotas”, uma vez que não poderá ser empreendida nenhuma atividade de controle ou avaliação das empresas.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
 SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
 Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Anexo, Ala B, 1º andar, sala 176 - CEP: 70059-900 - Brasília/DF
sit@mte.gov.br - Fone: (61) 33176174/6632/6162/6751 - Fax: (61) 33178270

38. ESTATUTO:

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

TEXTO PROPOSTO PELA AUDITORIA FISCAL DO TRABALHO:

Art. 93. § 12. (não renumerado) Os termos de compromisso de ajustamento de conduta firmados com o Ministério Público do Trabalho e os termos de compromisso firmados com Ministério do Trabalho e Emprego serão encaminhados, quando necessário, para conhecimento do outro órgão, visando à implementação de ações coordenadas.

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA:

A redação proposta pela Auditoria Fiscal do Trabalho trata de forma igualitária o Ministério do Trabalho e Emprego e o Ministério Público do Trabalho, por se tratarem de órgãos autônomos e independente de diferentes esferas de Poder.

No mais, transcrevemos parcialmente a **NOTA TÉCNICA N.º 173/2013/DMSC/SIT**, de 4 de julho de 2013, a qual anexamos.

“O dispositivo em questão parece-nos juridicamente inviável na medida em que contrasta com normas e valores fundamentais à estruturação do ordenamento jurídico brasileiro. Nesse contexto, há violações à própria Constituição Federal, mais especificamente à tripartição de Poderes, com a instituição de uma subordinação do Poder Executivo ao Ministério Público na qual se verifica a supressão temporária de competências da inspeção do trabalho, substituindo-as por outras que a transformam de instituição cuja atuação se pretende a mais independente possível (como se quer seja toda manifestação de poder de polícia, aliás) em simples “braço auxiliar” do Ministério Público do Trabalho.

O primeiro ponto fundamental a se tratar aqui diz respeito ao fato de que **a Inspeção do Trabalho integra a estrutura do Poder Executivo Federal e exerce competência administrativa exclusiva**. Isso está expresso na Constituição quando, no art. 21, inciso XXIV, consta que compete à União Federal “organizar, manter e executar a inspeção do trabalho”. Ora, na medida em que se trata de uma **competência exclusiva** da União Federal, não faz sentido cogitar que qualquer outro Poder ou mesmo o Ministério Público possa pretender utilizar a Inspeção do Trabalho como



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Anexo, Ala B, 1º andar, sala 176 - CEP: 70059-900 - Brasília/DF
sit@mte.gov.br - Fone: (61) 33176174/6632/6162/6751 - Fax: (61) 33178270

parcela integrante da sua própria estrutura ao mesmo tempo em que suspende a possibilidade de que a Inspeção do Trabalho exerça suas competências originárias e utilize os seus instrumentos próprios, deixando de fiscalizar o seu objeto principal (cumprimento da lei) para fiscalizar instrumento diverso e específico (TAC) pactuado pelo Ministério Público do Trabalho.

Aliás, não se deve confundir o conteúdo de um TAC com o conteúdo da própria legislação (ainda que possa haver cláusulas do TAC com identidade de redação em relação à lei). Nesse contexto, o TAC pode, mediante o atendimento de certas condições, conceder ao particular um prazo para ajustar sua conduta e assim evitar que o Ministério Público adote as providências (judiciais especialmente) que seriam cabíveis no caso. Não obstante, a **obrigação de cumprir os dispositivos legais, para os fins relacionados à Inspeção do Trabalho, não se suspende** com a pactuação do TAC. **E é salutar que assim o seja, pois não se deve confundir a atuação do Ministério Público do Trabalho e a do Ministério do Trabalho e Emprego.** Ainda que vocacionadas para zelar pelo cumprimento das leis e atuando no universo das relações de trabalho, as instituições possuem formas e instrumentos de atuação eminentemente diversos e exercem suas competências com fulcro em legislação também apartada. Vale recordar que a Lei do Processo Administrativo Federal (Lei 9784/99) estabelece, no seu art. 13, III, que não podem ser objeto de delegação as matérias de competência exclusiva do órgão ou autoridade. Ora, considerando que a norma em questão é de caráter geral, isto é, enuncia uma impossibilidade que se revela crucial para a atuação eficiente da Administração (não delegar suas competências exclusivas), **temos que a competência fiscalizadora, por caracterizar-se como exclusiva, não pode ser delegada; e, com mais razão, também não pode ser suspensa ou condicionada pela atuação de outro órgão ou instituição.**

Quando a proposta legislativa afirma que as empresas signatárias de TAC não sofrerão multas administrativas durante o período, está se **obstruindo de forma imperativa o exercício do poder sancionador, sem o qual simplesmente se esvazia significativamente o exercício de poder de polícia própria da Inspeção do Trabalho.**

Mais que isso, a proposta termina por instituir de forma expressa uma **hierarquização institucional que subordina duplamente a Inspeção do Trabalho ao Ministério Público do Trabalho**. Primeiro, por ter de **conformar-se com a supressão da sua competência executivo-administrativa** e não poder lavrar os autos de infração



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
 SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
 Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Anexo, Ala B, 1º andar, sala 176 - CEP: 70059-900 - Brasília/DF
sit@mte.gov.br - Fone: (61) 33176174/6632/6162/6751 - Fax: (61) 33178270

cabíveis quando da transgressão do ordenamento jurídico. **Segundo**, porque **altera o objeto da fiscalização, que deixa de ser a lei (conforme prescreve a lei que estrutura a carreira Auditoria Fiscal do Trabalho) e passa a ser o inteiro teor dos TACs firmados pelo Ministério Público.**

Além disso, é importante a compreensão de que **o cumprimento da legislação pode e deve ser verificado sob óticas diversas**, não nos parecendo possível sequer cogitar de “insegurança jurídica” para as empresas caso Ministério do Trabalho e Emprego e Ministério Público do Trabalho exerçam suas respectivas competências. Note-se que o Ministério do Trabalho e Emprego age com fundamento na aptidão imediata para produzir plenos efeitos da lei de proteção ao trabalho da pessoa com deficiência e dentre esses efeitos encontra-se a possibilidade de processo administrativo e imposição de sanção administrativa. Já o Ministério Público do Trabalho age numa perspectiva diversa, onde é possível evitar/prevenir um litígio judicial (algo que se faz pelo TAC) e, caso não seja cumprido, existe a possibilidade de exigir judicialmente o cumprimento da lei, inclusive com pleitos de natureza condenatória para fins de indenizações e outras cominações conforme o caso. Em síntese, o Ministério do Trabalho e Emprego zela pela proteção administrativa do trabalhador com deficiência, ao passo que o Ministério Público atua no âmbito extrajudicial ou judicial, conforme o caso, mas sempre detentor da possibilidade de provocar o Poder Judiciário. Descabida, portanto, a possibilidade de que o empregador se apresente como “inseguro juridicamente” quando apartadas as competências de cada órgão, bem como diante do fato evidente de que foi ele próprio, ao negligenciar o cumprimento da lei, quem deu causa a ação das instituições.

Cumpra observar que a proposta de estatuto tem por objetivo regulamentar a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência da ONU (Decreto nº 6.949/2009 – artigo 4.1.a e 27.1 cc 27.1.a.b). **Sob essa ótica, entendemos que o tema em questão não deveria ser objeto do Estatuto considerando que a relação entre Ministério Público do Trabalho e Ministério do Trabalho e Emprego é ampla e complexa, devendo preferencialmente ser tratada em termo de cooperação próprio firmado entre ambas as instituições.** Aliás, ressaltamos que existem esforços em andamento nesse sentido.”

A jurisprudência tem se manifestado no mesmo sentido como, por exemplo, nos processos: TST-RR-71000-80.2009.5.02.0061, TST-RR-89500-45.2006.5.02.0080 e TRT- 00569-2006-013-10-10-00-0 – RO - Acórdão 3ª Turma, os quais anexamos.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Anexo, Ala B, 1º andar, sala 176 - CEP: 70059-900 - Brasília/DF
sit@mte.gov.br - Fone: (61) 33176174/6632/6162/6751 - Fax: (61) 33178270

39. ESTATUTO:

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

TEXTO PROPOSTO PELA AUDITORIA FISCAL DO TRABALHO:

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

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA:

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

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

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

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

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

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



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
 SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
 Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Anexo, Ala B, 1º andar, sala 176 - CEP: 70059-900 - Brasília/DF
sit@mte.gov.br - Fone: (61) 33176174/6632/6162/6751 - Fax: (61) 33178270

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

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

40. ESTATUTO:

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

TEXTO PROPOSTO PELA AUDITORIA FISCAL DO TRABALHO:

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

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA:

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

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

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

Mais de 90% dos laudos caracterizadores da deficiência apresentados aos Auditores Fiscais do Trabalho são oriundos do setor privado, em razão das dificuldades



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Anexo, Ala B, 1º andar, sala 176 - CEP: 70059-900 - Brasília/DF
sit@mte.gov.br - Fone: (61) 33176174/6632/6162/6751 - Fax: (61) 33178270

enfrentadas pelas pessoas com deficiência de obterem, de forma tempestiva, uma avaliação realizada pelo Setor Público.

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

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

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

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

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

41. PROPOSTA ADITIVA DA AUDITORIA FISCAL DO TRABALHO DE ALTERAÇÃO DE LEIS

41.1. TEXTO PROPOSTO PELA AUDITORIA FISCAL DO TRABALHO DE INCLUSÃO DE UM NOVO PARÁGRAFO NO ART. 428 DA CLT:

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

“Art. 428.

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



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Anexo, Ala B, 1º andar, sala 176 - CEP: 70059-900 - Brasília/DF
sit@mte.gov.br - Fone: (61) 33176174/6632/6162/6751 - Fax: (61) 33178270

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA:

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

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

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

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

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

41.2. TEXTO PROPOSTO PELA AUDITORIA FISCAL DO TRABALHO DE NOVA REDAÇÃO DO INCISO I DO ART. 433 DA CLT:



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Anexo, Ala B, 1º andar, sala 176 - CEP: 70059-900 - Brasília/DF
sit@mte.gov.br - Fone: (61) 33176174/6632/6162/6751 - Fax: (61) 33178270

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

"Art.433.

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

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA:

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

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

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

Não se pode esquecer, também, que a aprendizagem profissional busca não apenas a aquisição de conhecimentos técnicos, mas também o desenvolvimento social da



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Anexo, Ala B, 1º andar, sala 176 - CEP: 70059-900 - Brasília/DF
sit@mte.gov.br - Fone: (61) 33176174/6632/6162/6751 - Fax: (61) 33178270

pessoa, na qualidade de trabalhador e cidadão (Art. 10, II, "a" da Portaria do MTE nº 723/2012).

41.3. TEXTO PROPOSTO PELA AUDITORIA FISCAL DO TRABALHO:

Art. XXX. O art. 18 da Lei nº 11.180, de 23 de setembro de 2005, passa a vigorar com a seguinte redação:

"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." (NR)

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA:

A realidade brasileira revela que muitas pessoas com as mais diversas deficiências têm nível de escolaridade médio inferior das demais pessoas, em especial as que recebem o Benefício de Prestação Continuada. A experiência da auditoria fiscal do trabalho no seu Programa de Incentivo a Aprendizagem das Pessoas com Deficiência, desenvolvido desde 2008, revela que as exigências de escolaridade têm sido uma barreira para o acesso não só das pessoas com deficiência intelectual aos Programas de Aprendizagem, mas também para aquelas com outras deficiências. Com a introdução desse parágrafo é trazida para o corpo da CLT a regra mais benéfica presente no Art. 28, § 2º do Decreto 3,298/99

41.3. TEXTO PROPOSTO PELA AUDITORIA FISCAL DO TRABALHO:

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

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

.....

Art. 4º.....



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Anexo, Ala B, 1º andar, sala 176 - CEP: 70059-900 - Brasília/DF
sit@mte.gov.br - Fone: (61) 33176174/6632/6162/6751 - Fax: (61) 33178270

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

JUSTIFICATIVA TÉCNICO-JURÍDICA:

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

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

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

41.4. TEXTO PROPOSTO PELA AUDITORIA FISCAL DO TRABALHO:

Art. XXX. A Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, passa a vigorar com a seguinte redação:

“ Art. 61. Os artigos 3º e 4º da Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995 passam a vigorar com a seguinte redação:

Art.3º Sem prejuízo do prescrito no art. 2º e nos dispositivos legais que tipificam os crimes resultantes de preconceito de etnia, raça, cor, deficiência, as infrações do disposto nesta Lei são passíveis das seguintes cominações:

.....
Art. 4º o rompimento da relação de trabalho, por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre:

.....”

42. No momento são essas as contribuições da Auditoria Fiscal do Trabalho.

43. À consideração superior.

Brasília, 22 de julho de 2013.

Fernanda Maria Pessoa di Cavalcanti*

Auditora-Fiscal do Trabalho

* Coordenadora do Grupo que elaborou a presente Nota Técnica, formado pelos seguintes Auditores-Fiscais do Trabalho: Ana Maria Machado Costa, Fernando André Sampaio Cabral, Patrícia Siqueira Silveira e Rafael Faria Giger.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Anexo, Ala B, 1º andar, sala 176 - CEP: 70059-900 - Brasília/DF
sit@mte.gov.br - Fone: (61) 33176174/6632/6162/6751 - Fax: (61) 33178270

1. De acordo.
 2. À consideração do Senhor Secretário.
- DEFIT, 22 de julho de 2013.

Luiz Henrique Ramos Lopes
Diretor do Departamento de Fiscalização do Trabalho - Substituto
Portaria/GM/MTE nº 2/2011

1. Aprovo a presente Nota Técnica para fins de subsidiar posicionamento da Secretaria de Inspeção do Trabalho sobre o tema.

Brasília, 22 de julho de 2013.

Gerson Soares Pinto
Secretário de Inspeção do Trabalho – Substituto
Portaria/GM/MTE Nº 1.054/2013