

COMISSÃO DE SEGURIDADE SOCIAL E FAMÍLIA

PROJETO DE LEI Nº 6.144, DE 2013

Dispõe sobre a forma de aplicabilidade dos percentuais referidos no art. 93, da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, nas empresas de segurança privada.

Autor: Deputado LAERCIO OLIVEIRA

Relator: Deputado DANILO FORTE

VOTO EM SEPARADO DA DEPUTADA CARMEN ZANOTTO

O Projeto de Lei nº 6.144, de 2013, de autoria do Deputado Laércio Oliveira, propõe permitir que as empresas de segurança privada apliquem os percentuais previstos no art. 93 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, relativos à reserva de vagas para pessoas com deficiência ou trabalhadores reabilitados, apenas para o seu quadro administrativo, excluindo do cumprimento desta obrigação legal os vigilantes, em razão da natureza de suas atividades.

Justifica o autor que as empresas de segurança enfrentam problemas na contratação de pessoas reabilitadas ou pessoas com deficiência habilitadas, tendo em vista as peculiaridades de suas atividades, que exigem pessoas que “não sejam portadores de limitações ou necessidades especiais”. Compara tal situação ao que, na sua visão, “ocorre nas Forças Armadas e na segurança pública, nas quais o atendimento dos percentuais de pessoas portadores de necessidades especiais, determinados pela Constituição, é feito excluindo os policiais”.

Ademais, assevera que a “inclusão dos portadores de necessidades especiais nas áreas administrativas torna-se necessário para que seja atingido o objetivo da lei, que é propiciar trabalho, em condições seguras e dignas, sem riscos em relação à parcela de empregados que atuam

diretamente na área de segurança, com o uso de armas de fogo e armas brancas”.

A proposição foi distribuída às Comissões de Seguridade Social e Família, de Defesa dos Direitos das Pessoa com Deficiência, de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio e de Constituição e Justiça e de Cidadania, nos termos dos arts. 24, inciso II e 54 do RICD.

No prazo regimental, no âmbito desta Comissão de Seguridade Social e Família, não foram oferecidas emendas, sendo que, em Reunião Deliberativa Ordinária de 02 de julho de 2014, o Relator apresentou Parecer pela aprovação da proposição, na forma de Substitutivo. Em Reunião Deliberativa Ordinária de 03 de junho de 2015, o Relator apresentou Parecer com Complementação de Voto pela aprovação da proposição, com Substitutivo, em que desconsidera os cargos de médico, enfermeiro, auxiliar e técnico de enfermagem, técnico em radiologia, biomédico, assistente social, fisioterapeuta, terapeuta ocupacional, nutricionista, psicólogo, farmacêutico e fonoaudiólogo, para efeito de aferição dos percentuais dispostos no artigo 93, da Lei 8.213, de 1991, em prestadoras de serviços hospitalares, públicos ou privados, com ou sem fins lucrativos. Em 08 de julho de 2015, apresentou novo Parecer com Complementação de Voto, para correção na redação do Substitutivo anteriormente apresentado.

Nossa posição, contudo, é a de que o Projeto de Lei nº 6.144, de 2013, bem como o Substitutivo apresentado pelo Relator, devem ser rejeitados, pelas razões a seguir apresentadas.

Inicialmente, importa destacar que, na construção de uma nova norma jurídica, é preciso torná-la consonante às normas superiores, e observar as já existentes. Nesse sentido, a Constituição de 1988 estabelece, como fundamentos da República, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, e tem, entre seus objetivos fundamentais, a promoção do bem de todos, sem preconceitos ou quaisquer outras formas de discriminação, entre seus objetivos fundamentais (CF/88, art. 1º e 3º). Além disso, o art. 6º estabelece o direito social ao trabalho como um direito de todas as pessoas – e aqui se incluem as pessoas com deficiência, enquanto o art. 7º da Constituição proíbe “qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”.

Por oportuno, convém destacar que o Brasil ratificou e promulgou a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência - CDPD, adotada pela ONU, bem como seu Protocolo Facultativo. A Convenção, por dispor sobre direitos humanos e ter sido aprovada, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, é, para todos os efeitos, considerada norma Constitucional (CF art. 5º, § 3º).

Essa foi a primeira Convenção Internacional aprovada no Brasil por um rito que lhe garante primazia sobre a legislação infraconstitucional e, por consequência, a prerrogativa de revogar dispositivos conflitantes. Na definição de deficiência, a CDPD traz o conceito que deve orientar todo o ordenamento jurídico brasileiro: a deficiência não é uma incapacidade da pessoa; é o resultado das barreiras do meio em que a pessoa com um impedimento corporal vive e que, portanto, podem ser superadas, para que ela participe da vida comunitária em igualdade de condições com as demais pessoas.

Tal mandamento de caráter constitucional estabelece uma nova obrigação *erga omnes*: a superação de barreiras para que a pessoa com deficiência torne-se capaz de participar plenamente da vida em sociedade, inclusive no trabalho. Esse é, portanto, o marco principiológico constitucional que informa – obrigatoriamente – todo o nosso ordenamento jurídico e embasa as políticas afirmativas de inclusão da pessoa com deficiência, objetivando a concretização da igualdade material entre todas as pessoas no Brasil.

O artigo 3 da Convenção apresenta os princípios gerais que regem aquele Tratado de Direitos Humanos, entre os quais merecem destaque, relativamente à questão em exame, o respeito pela dignidade inerente, a autonomia individual, inclusive a liberdade de fazer as próprias escolhas, e a independência das pessoas; a não-discriminação; a plena e efetiva participação e inclusão na sociedade; o respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade; a igualdade de oportunidades.

Tais princípios concebem a pessoa com deficiência como um sujeito de direitos, ativo e capaz de fazer suas próprias escolhas, de ter um estilo de vida próprio e independente e de concorrer, em igualdade de oportunidades, aos bens e serviços que a sociedade oferece às pessoas sem

deficiência. Mas a autonomia da pessoa com deficiência demanda acessibilidade, que se concretiza pelo fornecimento de tecnologia assistiva e eliminação de barreiras físicas, de informação, atitudinais ou quaisquer outras que restrinjam ou impeçam a participação plena na vida comunitária, em igualdade de condições com as demais pessoas.

O princípio do respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade assume especial importância no contexto do tema ora em análise. Esse princípio iguala os atributos corporais que caracterizam as pessoas com deficiência física, sensorial, psicossocial, mental ou intelectual com outros atributos que caracterizam a humanidade, como raça, etnia, gênero, crença. Em outras palavras, a condição de deficiência não pode ser utilizada para impedir o usufruto de qualquer direito à pessoa, uma vez que o mesmo impedimento não é imposto às pessoas que possuam raça, gênero, etnia, crença diferente da maioria de determinado grupo.

De fato, das barreiras a serem superadas, a mais difícil é a do preconceito. Assim, temos de ter muito cuidado na análise de propostas que usam a justificativa de “proteger” as pessoas com deficiência, mas que, na verdade, trazem em seu bojo medidas discriminatórias e intolerantes. Não podemos admitir retrocessos que busquem ocultar as pessoas com deficiência em áreas que, na visão de alguns, são seguras para que elas exerçam seus direitos, mas que lhes retira o direito de fazer suas próprias escolhas.

No que diz respeito ao trabalho, o artigo 27 da Convenção dispõe que os Estados Partes reconhecem esse direito das pessoas com deficiência, que devem exercê-lo em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. O dispositivo assevera que “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”. Além disso, proíbe-se 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.

Igualmente, a Convenção estabelece que os Estados Partes devem “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”, previsão que já é formalmente cumprida consoante o previsto no art. 93 da Lei nº 8.213, de 1991, assim como deve ser assegurado “que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho”.

A recente aprovação da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Lei Brasileira de Inclusão - LBI), confirma e consolida essa tendência. Além de ratificar os princípios basilares da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, a LBI dispõe, no capítulo referente ao direito ao trabalho, que 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. Além disso, dispõe que “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**” (grifos nossos).

A disposição destacada – exigência de aptidão plena – é um ponto importante para reflexão. Com certeza, nós, os legisladores que aprovaram recentemente essa lei, consideramos que a pessoa com deficiência, da mesma forma que as pessoas sem deficiência, não têm condições de preencher o requisito de ‘aptidão plena’ ao exercermos qualquer profissão.

A pessoa com deficiência tem habilidades e dificuldades que devem ser consideradas quando de sua colocação em um posto de trabalho. Mas tal raciocínio é válido para a colocação profissional de qualquer pessoa: quem tem um posto de trabalho compatível com seu potencial produtivo, rende mais e melhor. Com certeza, a própria pessoa com deficiência é capaz de indicar se tem capacidade ou não de preencher a vaga aberta e quais condições e equipamentos serão necessários para exercer suas atividades. Para alcançar bons resultados, além de seu empenho pessoal, essas pessoas precisam apenas de condições acessíveis e equipamentos apropriados.

Assim, considerando o disposto na Constituição de 1988, na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que possui *status* equivalente a emenda constitucional, e na Lei nº 13.146, de 2015, que,

fundamentada na referida Convenção, institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, não se pode aprovar medida legal que contrarie as normas supramencionadas. No caso em análise, tampouco pode a empresa, no momento do cumprimento da Lei de Cotas prevista no art. 93 da Lei nº 8.213, de 1991, aplicar critérios discriminatórios ou fazer exigências descabidas, que, na prática, inviabilizem a contratação de pessoas com deficiência. Igualmente, não há amparo constitucional ou legal para enquadrar de antemão uma pessoa com deficiência em determinadas atividades, ou usar de ideias preconcebidas sobre sua capacidade em função do tipo de deficiência que ela possui.

Em parecer apresentado nesta Comissão, o Relator, Deputado Danilo Forte, votou pela aprovação do Projeto de Lei nº 6.144, de 2013, na forma de seu Substitutivo, o qual acrescentou os §§ 3º e 4º ao art. 93 da Lei nº 8.213/91. O § 3º exclui os vigilantes da base de cálculo da cota de pessoas com deficiência prevista no *caput* do artigo, a qual varia de 2% a 5% do total dos cargos, conforme a quantidade de empregados que a empresa tiver. A redação do referido parágrafo ficou da seguinte maneira:

Para efeito de aferição dos percentuais dispostos neste artigo, nas empresas de segurança privada de que trata a Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983, serão desconsiderados os cargos de vigilantes, exceto os cargos de vigilância por monitoramento eletrônico.

No seu voto, o Relator da proposição argumenta que: a) há dificuldade das empresas de segurança cumprirem a cota legal, tendo em vista que suas atividades exigem o manuseio de arma de fogo e agilidade física; b) o exercício da atividade de segurança ou vigilante para uma pessoa com deficiência poderia promover riscos a sua própria integridade física; c) O Ministério do Trabalho e Emprego ignora a peculiaridade da atividade e aplica multas pelo não cumprimento da cota, desconsiderando, ainda, a dificuldade de oferta de mão-de-obra em certas localidades; d) a proposição é oportuna e mantém a cota para o setor administrativo das empresas de vigilância.

No entanto, discordo da alteração legislativa aqui proposta, tendo em vista a existência de diversos argumentos que podem ser

utilizados para rechaçar a ideia de que pessoas com deficiência não podem atuar como vigilantes.

A Lei nº 7.103, de 1983, que estabelece, entre outros assuntos, normas de funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância – não faz qualquer restrição ao emprego de pessoas com deficiência na atividade. Nesse contexto, vale citar o art. 16 da referida lei, que especifica os requisitos básicos para o exercício da profissão de vigilante:

Art. 16 Para o exercício da profissão, o vigilante preencherá os seguintes requisitos:

I - ser brasileiro;

II - ter idade mínima de 21 (vinte e um) anos;

III - ter instrução correspondente à quarta série do primeiro grau;

IV - ter sido aprovado em curso de formação de vigilante;

IV - ter sido aprovado, em curso de formação de vigilante, realizado em estabelecimento com funcionamento autorizado nos termos desta lei.

V - ter sido aprovado em exame de saúde física, mental e psicotécnico;

VI - não ter antecedentes criminais registrados;

VII - estar quite com as obrigações eleitorais e militares

Parágrafo único - O requisito previsto no inciso III deste artigo não se aplica aos vigilantes admitidos até a publicação da presente Lei. (sem grifo no original)

O requisito previsto no inciso V é o que mais causa equívocos e, por isso, merece maior atenção. Ora, a lei estabelece aprovação nos exames de saúde física, mental e psicotécnico, mas não exige “aptidão plena” para atuação como vigilante.

Não podemos julgar de maneira abstrata que todas as pessoas com deficiência sejam impossibilitadas de exercerem a profissão de vigilante. No universo das deficiências, há variados tipos de limitações, não se restringindo a cadeirantes, aos deficientes visuais ou às pessoas que se comunicam com linguagens de sinais.

Embora a presente proposição trate de alteração nas cotas na iniciativa privada, vale destacar o que já decidiu o Supremo Tribunal Federal - STF para o setor público em situação muito semelhante, no que tange à **reserva de vagas para deficientes em concurso para atividade policial**. No julgamento do RE nº 67335/MG, realizado em 26.2.2013, a União alegou que não havia previsto reserva de vagas para pessoas com deficiência em concurso para atividade policial (delegado, escrivão, perito e agente da polícia federal) porque:

há de se observar as peculiaridades de cada carreira, para não se inverter o comando lógico da igualdade. Ora, se para compor os quadros da Polícia Federal exige-se capacidade física satisfatória, avaliada em exame, não se pode conceber que um grupo de pessoas deixe de ser avaliado, haja vista tratar-se de condição necessária ao pleno exercício do cargo.

A Ministra Carmen Lúcia, por sua vez, determinou que o edital fosse retificado para que houvesse a reserva de vagas para pessoas com deficiência, alegando, entre outras razões, que a presunção de que atribuições de atividade de policial não podem ser desempenhadas por deficientes é ilegal:

*a evidente inconsistência do fundamento do acórdão recorrido no sentido de que “as atribuições afetas aos cargos de Delegado, Escrivão, Perito e Agente de Polícia Federal não são compatíveis com nenhum tipo de deficiência física, pois todos os titulares desses cargos estarão sujeitos a atuar em campo, durante atividades de investigação, podendo ser expostos em situações de conflito armado que demandam o pleno domínio dos sentidos e das funções motoras e intelectuais, no intuito de defender não só a sua vida, mas, também, a de seus parceiros e dos cidadãos” [...]. **A presunção de que nenhuma das atribuições inerentes ao cargo de natureza policial pode ser desempenhada por pessoas prestadoras de uma ou outra necessidade especial é incompatível com o ordenamento jurídico brasileiro**, marcadamente assecuratório de direitos fundamentais voltados para a concretização da dignidade da pessoa humana. A igualdade, a liberdade e a solidariedade passam, necessariamente, pela tutela dos*

instrumentos jurídicos que permitam o acesso de todos, devidamente habilitados, aos cargos públicos, nos termos postos na Constituição. Também não é possível – e fere frontalmente a Constituição da República – admitir-se, abstrata e aprioristicamente, que qualquer tipo de deficiência impede o exercício das funções inerentes aos cargos postos em concurso.

Vê-se, portanto, que, se o STF já se pronunciou a respeito de atividade policial, não há razão para, no âmbito da iniciativa privada, estabelecer exceção aos vigilantes em relação à regra disposta no art. 93 Lei nº 8.213/91.

Para reforçar, destaca-se que a aplicação da reserva de vagas apenas para a área administrativa e para a área de vigilância eletrônica, em empresas de segurança privada - como quer a presente proposição – já foi rechaçada em situações parecidas pelo Tribunal Superior do Trabalho – TST, em diversos julgados. Nesse sentido, cita-se recente precedente:

A) RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. EMPRESA DE VIGILÂNCIA. PREENCHIMENTO DAS VAGAS DESTINADAS A PORTADORES DE DEFICIÊNCIA OU REABILITADOS PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL. BASE DE CÁLCULO. ART. 93 DA LEI 8.213/91. A Constituição Federal de 1988, em seus princípios e regras essenciais, estabelece enfática direção normativa antidiscriminatória. Ao fixar como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), o Texto Máximo destaca, entre os objetivos da República, promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV). A situação jurídica do obreiro portador de deficiência encontrou, também, expressa e significativa matiz constitucional, que, em seu artigo 7º, XXXI, da CF, estabelece a "proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência". O preceito magno possibilitou ao legislador infraconstitucional a criação de sistema de cotas para obreiros beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência (caput do art. 93 da Lei n. 8213/91), o qual prevalece para empresas que tenham 100 (cem) ou mais empregados. O mesmo dispositivo legal também não estabeleceu nenhuma

ressalva acerca das funções compatíveis existentes na empresa para compor o percentual dos cargos destinados à contratação de pessoas com deficiência, sem prejuízo do fato evidente de que os contratados deverão possuir a aptidão para o exercício da função. Em suma, a ordem jurídica repele o esvaziamento precarizante do trabalho prestado pelos portadores de deficiência, determinando a sua contratação de acordo com o número total de empregados e percentuais determinados, bem como fixando espécie de garantia de emprego indireta, consistente no fato de que a dispensa desse trabalhador "... só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante" (parágrafo primeiro, in fine, do art. 93, Lei n. 8213/91). Precedentes. Recurso de revista não conhecido.

[...]

Processo: RR - 913-27.2013.5.09.0009 Data de Julgamento: 12/08/2015, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/08/2015.

Destaca-se que os fundamentos da decisão não se limitam à inexistência de exceção no art. 93 da Lei nº 8.213/91; vão além ao tratar de questões constitucionais e principiológicas em defesa das pessoas com deficiência.

Em relação à dificuldade de conseguir mão de obra em algumas localidades e a corriqueira autuação do Ministério do Trabalho para as empresas de segurança que não cumprem a cota, vale ressaltar que o TST tem sido mais maleável quando fica evidente que houve empenho inequívoco da empresa para cumprir a obrigação legal:

RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES REABILITADOS E DEFICIENTES HABILITADOS. ART. 93, DA LEI N.º 8.213/91. ACÓRDÃO DO TRT QUE REGISTRA AÇÕES CONCRETAS DA EMPRESA DIRECIONADAS AO PREENCHIMENTO DE POSTOS DE TRABALHO NOS TERMOS DA LEI. DANO MORAL COLETIVO NÃO RECONHECIDO. [...]

[...]

2. O preenchimento de cargos com beneficiários

reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas-, em empresas com mais de 100 (cem) empregados, nos termos do art. 93 da Lei n.º 8.213/91, é obrigatório. Porém, sendo o contrato de trabalho bilateral, a sua concretização dependerá da existência de trabalhadores interessados. Além disso, e ao contrário do que defende o recorrente, não há como impor à empresa a contratação de trabalhadores que não atendam requisitos mínimos necessários à boa prestação dos serviços.

[...]

4. Ademais, o TRT revela que antes mesmo do ajuizamento desta ação civil pública a empresa envidou esforços para o efetivo cumprimento da lei, o que ensejou um aumento no número total de contratações de trabalhadores reabilitados ou de deficientes habilitados. Segundo o TRT, houve divulgação de oferta de empregos em site, e-mail e em vários jornais de grande circulação, envio de ofícios a órgãos e entidades informando vagas disponíveis aos PCDs (APAE, INSS, SINE, Faculdades e Universidades, Câmaras Municipais, Sociedade Pestalozzi, Igreja Batista, entre outros), realização de palestras, anúncios em rádios, etc.-.

5. Embora os procedimentos em questão tenham sido adotados já estando em curso procedimento investigatório pelo Ministério Público do Trabalho, não se viabiliza a imposição de multa por dano moral coletivo, conforme postulado pelo recorrente, pois a empresa, no caso específico dos autos, não pode ser responsabilizada pelo insucesso em alcançar o percentual mínimo exigido de contratação de trabalhadores deficientes e reabilitados.

[...]

(RR - 1208-96.2011.5.10.0012 , Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 24/09/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/11/2014)

Vale lembrar que, segundo Dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados do Ministério do Trabalho, há quase três mil pessoas com deficiência exercendo ocupações típicas de segurança privada, sendo mais de 2,6 mil no cargo de vigilante. Há, ainda, casos de deficientes auditivos (deficiência parcial) trabalhando como vigilantes no Estado do Rio Grande do Sul, sem falar no setor público, com deficientes ocupando cargos de atividade policial, a exemplo da Polícia Federal, da Polícia Legislativa desta

Câmara dos Deputados, entre outros. Assim, a alteração do art. 93 da Lei nº 8.213/91, conforme previsto nesta proposição, não deve ser aprovada por esta Comissão de Seguridade Social e Família.

Quanto à flexibilização do cumprimento da lei de cotas para contratação de profissionais de saúde que trabalhem em ambientes hospitalares, conforme disposto na Complementação de Voto ao Substitutivo apresentado pelo Relator, nossa posição também é totalmente contrária à proposta. Além dos motivos já alegados para a não flexibilização da referida lei de cotas, fundamentados na Constituição de 1988, na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e na Lei nº. 13.146, de 2015 – Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência – LBI, causa-nos estranheza a inclusão de médicos, enfermeiros, técnicos em enfermagem, nutricionistas, assistentes sociais, fisioterapeutas, terapeutas ocupacionais e outras atividades ligadas à área de saúde como um setor em que, em tese, não seria possível cumprir a reserva de cotas prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/91. No que tange aos profissionais de saúde, a discriminação é tão gritante que assusta. O que – além do preconceito – impediria definitivamente, por meio de uma lei, uma pessoa com deficiência de exercer quaisquer dessas profissões em ambiente hospitalar?

No mínimo, soa paradoxal que a LBI preveja, no capítulo referente à saúde, respeito às especificidades, à dignidade, à autonomia da pessoa com deficiência; garanta o acesso aos serviços de saúde, inclusive pelo uso de tecnologia assistiva e a acessibilidade arquitetônica e de comunicação a esses serviços; proíba qualquer tipo de discriminação em razão de deficiência, e estejamos aqui, quatro meses após a edição da referida lei, discutindo a exclusão do cumprimento da lei de cotas em relação aos profissionais de saúde em ambientes hospitalares. Será que o profissional de saúde com deficiência corre mais risco de vida do que o paciente com deficiência no ambiente hospitalar?

Ao ponderar sobre os motivos pelos quais se propôs essa exclusão, podemos imaginar que a razão de tal proposta poderia se fundamentar na menos valia dos profissionais de saúde com deficiência em relação aos profissionais de saúde temporariamente sem deficiência, se considerarmos que a deficiência, como um fato da diversidade humana, pode ocorrer para qualquer pessoa, a qualquer momento. Também sob essa perspectiva, repudiamos com veemência a exclusão pretendida. Além de ser

uma postura que contraria frontalmente a CDPD e a LBI, por tentar cercear o direito do profissional de saúde com deficiência de escolher seu ambiente de trabalho, ela fere sua dignidade inerente, sua autonomia e trata desigualmente cidadãos que possuem a mesma qualificação, certificada por órgão público competente que o considera apto ao exercício da profissão que escolheu.

Como já exposto anteriormente neste Voto, para que os profissionais com deficiência, inclusive os que atuam na área da saúde, possam exercer suas atividades profissionais, algumas vezes faz-se necessária a realização de adaptações razoáveis e a disponibilização de tecnologias assistivas que garantam sua acessibilidade. Nesse sentido, são múltiplos e variados os exemplos de profissionais com deficiência que atuam na área da saúde sem qualquer perda na qualidade de sua atuação, em razão de deficiência.

A título de ilustração, mencionamos o trabalho do Dr. Claes Hulting, médico sueco com deficiência que ficou tetraplégico em 1984 e que, até então, atuava como anestesiológico. Após o acidente, Hunting decidiu dedicar-se a pacientes com lesão medular e, depois de trabalhar em um centro de reabilitação na Austrália e de visitar diversos países, voltou à Suécia e fundou um centro de reabilitação modelo para tetraplégicos e paraplégicos – Fundação Spinalis -, que conta com 140 funcionários, dos quais 22 são cadeirantes e servem de inspiração para os pacientes. Também o cirurgião ortopédico Ted Rummel, dos Estados Unidos, que em 2010 sofreu uma paralisia súbita da cintura para baixo por conta de hemangioma cavernoso que se rompeu, com ajuda de uma cadeira de rodas adaptada continua a realizar diversas cirurgias.

No Brasil, o Dr. Lídio Toledo Filho, médico ortopedista que sofreu uma tentativa de assalto no réveillon de 2007 que o deixou paraplégico, desde novembro de 2008 voltou a operar em cadeira de rodas e, até 2011, contabilizava mais de 130 cirurgias. Por sua vez, o médico Wilson Alves de Oliveira, de Santa Catarina, que perdeu a visão em um acidente automobilístico, atende diariamente seus pacientes pelo SUS de Blumenau e em sua clínica particular. Suas especialidades são clínica geral, homeopatia e acupuntura. Da mesma forma, o ortopedista Dr. Antônio José da Cruz Santos, conhecido como Dr. Niltão, que ficou cego durante o período da residência médica, por conta de acidente automobilístico, atua em Ribeirão Preto tanto no Hospital das Clínicas quanto em seu consultório particular.

Entre outros profissionais de saúde com deficiência, podemos mencionar as assistentes sociais com deficiência visual do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, que trabalham na avaliação psicossocial dos candidatos e dos beneficiários do Benefício de Prestação Continuada – BPC, assim como médicos peritos e psicólogos com deficiência que atuam nas agências do INSS. Se eles podem atuar em unidades que atendem milhares de brasileiros, nas distintas regiões do País, por que não poderiam atuar dentro de unidades hospitalares?

Cabe ressaltar que o Hospital Albert Einstein conta com cerca de 120 funcionários com deficiência, entre médicos, enfermeiros, técnicos de enfermagem, copeiros e técnicos administrativos, entre outros. Ademais, essa instituição desenvolve o programa Gente Eficiente, que oferece formação e capacitação na área hospitalar para pessoas com deficiência. Outrossim, recentemente foram abertas 30 vagas para profissionais com deficiência no Hospital Estadual Azevedo Lima, em Niterói, e 15 no Hospital Estadual Roberto Chabo, em Araruama, para diversos cargos, tais como assistente social, auxiliar administrativo, enfermeiro generalista, farmacêutico, fisioterapeuta, fonoaudiólogo, nutricionista, psicólogo, técnico de enfermagem generalista, e terapeuta ocupacional.

Por oportuno, gostaríamos de destacar que, no início de setembro, o Comitê sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, ao avaliar o Relatório apresentado pelo Brasil sobre o cumprimento dos ditames da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, mostrou-se preocupado com os baixos níveis de conformidade com o regime de cotas aplicável às empresas privadas com 100 ou mais empregados, e recomendou que o Estado desenvolva e implemente uma estratégia coordenada para aumentar o número de empregos para pessoas com deficiência no mercado de trabalho aberto.

Dessa forma, no que diz respeito à proposta do PL nº 6.144, de 2013, que visa a dispensa do cumprimento das cotas para trabalhadores com deficiência prevista no art. 93 da Lei 8.213/1991 por empresas de segurança privada para o cargo de vigilante, assim como ao Substitutivo com Complementação de Voto apresentado nesta Comissão pelo Relator da Proposição, que também libera as prestadoras de serviços hospitalares públicas e privadas, com ou sem fins lucrativos, do cumprimento da reserva legal para os cargos de médico, enfermeiro, técnico em enfermagem, nutricionista, assistente social, fisioterapeuta, terapeuta

ocupacional e outras atividades ligadas à área de saúde, nossa posição é totalmente contrária, pois tais medidas constituem flagrante violação à Constituição de 1988, aos ditames da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência - CDPD e seu Protocolo Facultativo, que tem *status* constitucional, e à Lei nº 13.146, de 2015, que tem como base a referida Convenção.

Ante o exposto e contando com o apoio dos Nobres Pares, votamos pela rejeição do Projeto de Lei nº 6.144, de 2013.

Sala da Comissão, em de de 2015.

Deputada **CARMEN ZANOTTO**
PPS/SC

2015-23552