AO MINISTÉRIO PÚBLICO

INTERESSADO DIFUSO: DEFICIENTE VISUAL, brasileiro, solteiro, estudante de direito, inscrito no CPF/MF sob o n.º e Documento de Identidade de n.º, residente e domiciliado na Rua Guilherme de Almeida, Santo Antônio, Betim, Minas Gerais, vem apresentar

**PROCEDIMENTO PREPARATÓRIO DE AÇÃO TEMÁTICA,** peloque passaa expor

**FATOS E FUNDAMENTOS JURÍDICOS**

Em todos os setores, inclusive naqueles que possuem mais riscos, não há argumentos para o descumprimento da Constituição da República Federativa do Brasil/1988, da Convenção 159 da OIT e da Lei Brasileira de Inclusão (Lei 13.146/2015), da Lei 8.213 de 24/07/1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, regulamentada pelo Decreto 3.298/99, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção e dá outras providências.

Cumpre salientar, que o Judiciário tem confirmado que em todos os âmbitos da iniciativa privada há funções adequadas a serem exercidas pelos deficientes.

Ocorre, no entanto, que a fiscalização do Ministério do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho acerca da implementação da Lei não têm cumprido, por diversos argumentos falaciosos, o que é estabelecido na legislação supracitada.

Vale observar que, não são raras as denúncias apresentadas pelas delegacias regionais do trabalho, fiscais do trabalho e pelos próprios funcionários, no sentido de denunciar o descumprimento, por parte das sociedades empresárias, do que dispõe o ordenamento jurídico brasileiro.

O encaminhamento de avisos para a regularização das empresas e a aplicação de multas têm se mostrado completamente insuficientes para promover o cumprimento do que dispõe a lei. A despeito de serem calculadas em função do número de empregados não contratados, que pode chegar a valores que superam os R$ 2.000,00 (dois mil reais) mensais.

Na I Conferência Nacional dos Direitos da Pessoa com deficiência, realizado de 12 a 15 de maio de 2006, vários foram os objetivos traçados, com o intuito de, entre outros, promover a inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiência, a saber:

a) Sensibilizar os governos, federal, estaduais e municipais para as questões referentes à pessoa com deficiência;

b) Impulsionar a inclusão qualificada da pessoa portadora de deficiência no processo de desenvolvimento do país;

c) Oportunizar a visibilidade da situação que se encontram as políticas públicas para as pessoas portadoras de deficiência;

d) Estimular o fortalecimento do controle social em âmbito estadual e municipal;

e) Estimular a tomada de medidas necessárias para impulsionar o cumprimento da legislação vigente.

Entretanto, de lá pra cá, os avanços foram muito pequenos e, quase minguaram com a crise econômica que afeta o Brasil, desde o ano de 2015. Nesse sentido, Carmem Bueno e Ana Rita de Paula, defendem que:

“garantir acesso ao mundo do trabalho exige que os preceitos do desenho universal sejam adotados, estabelecendo requisitos que devem ser seguidos nas edificações, espaços internos e externos, mobiliário, equipamentos e rotinas de trabalho das empresas, para que os trabalhadores com deficiência possam ser incorporados à força de trabalho” (Acessibilidade no Mundo do Trabalho I CONADE, artigo 2.15, p. 49).

As mesmas autoras, supracitadas, explicam que a inclusão das pessoas com deficiência deve representar um novo olhar das sociedades empresárias sobre a intrincada questão.

Neste sentido, são exigidas na legislação, que quanto maior o número de empregados houver em uma empresa, maior a porcentagem de funcionários contratados pela Lei de Cotas. Ou seja, uma companhia de 1.001 funcionários terá 5% de funcionários com deficiência, já uma sociedade empresária menor, com cem trabalhadores, deve oferecer as cotas a 2% do total. Mas, vale lembrar que esta porcentagem conta com aquelas pessoas que sofreram um acidente de trabalho e que são, assim, inclusos na reabilitação e readaptação.

Os números exigidos pela legislação, portanto, são plenamente factíveis e podem ser cumpridos com a promoção de desenvolvimento humano e de técnicas que possibilitaram, além da dignidade ao trabalhador, o estímulo a economia brasileira, uma vez que no último Censo (2010) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 29 de junho de 2012, 23,9% dos brasileiros, ou seja, 45,6 milhões (38.473.702 na área urbana e 7.132.347 na área rural) declararam ter ao menos um tipo de deficiência.

A legislação aplicada ao caso é abaixo destacada:

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seus arts. 7º, XXXI, 37, VIII, 203, IV e V, 227, §1º, II e §2º.

Convenção 159 da Organização Internacional do Trabalho sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes, artigo 1.1.

Lei 13.146, de 06 de julho de 2015, Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI ou Estatuto da Pessoa com Deficiência).

Lei 8.213, de 24.07.1991, que dispõe sobre planos de benefícios da Previdência Social.

Decreto 3.298/99, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção e dá outras providências.

**PEDIDOS**

Diante do exposto, é a presente para pedir:

1. Que sejam incrementados os esforços da Administração Pública com vistas a implementação da legislação supracitada;
2. Que seja instaurada ação temática com objetivo de promover uma aceleração no processo de implementação da legislação mencionada.

André Bragança Brant Vilanova

OAB/MG 98044