



**CÂMARA LEGISLATIVA DO DISTRITO FEDERAL**  
GABINETE DO DEPUTADO IOLANDO - GAB. 21



**PARECER Nº \_\_\_\_\_, DE 2020**

**Ao Projeto de lei nº 1407/2020, que “Dispõe sobre a vedação aos órgãos e entidades da administração direta, indireta, autárquica e fundacional do Distrito Federal em impor qualquer tipo de discriminação, barreiras e impedimentos aos servidores públicos civis e militares em virtude de restrições médicas físicas ou psicológicas”.**

**AUTOR: Deputado Roosevelt Vilela**

**RELATOR: Deputado Iolando Almeida**

## **I – RELATÓRIO**

Vem para análise e deliberação desta Comissão de Assuntos Sociais, o Projeto de Lei nº 1407/2020, de autoria do Deputado Roosevelt Vilela que dispõe sobre a vedação aos órgãos e entidades da administração direta, indireta, autárquica e fundacional do Distrito Federal em impor qualquer tipo de discriminação, barreiras e impedimentos aos servidores públicos civis e militares em virtude de restrições médicas físicas ou psicológicas.

De acordo com o art. 2º estando o servidor apto para o serviço ativo, mesmo que com restrições médicas temporárias ou permanentes, é vedado constar em normas infralegais dispositivos que impliquem em vedação ou dificuldades ao servidor público civil ou militar progredir na carreira em razão de estar com algum tipo de restrição médica física ou psicológica, temporária ou permanente; que dificulte ou vede a participação do servidor civil ou militar em cursos de especialização, extensão ou qualquer outro ofertado ao servidor ativo, inclusive por meio de parceria, que seja pré-requisito para progressão na carreira; e que criem qualquer tipo de discriminação ao servidor em virtude da sua restrição médica.

Excetuam-se das vedações previstas no artigo acima os cursos e atividades que exijam aptidão física plena ou que não sejam passíveis de adaptação, desde que não sejam pré-requisitos para progressão na carreira, quando então a adaptação é obrigatória.

Os órgãos públicos devem criar mecanismos que possibilitem aos servidores civis ou militares, com restrições médicas, a adaptação no trabalho, nos cursos e nas demais atividades do órgão ou inerentes à carreira ou ao cargo do servidor.

As vedações não se aplicam aos processos seletivos para ingresso nas carreiras civis ou militares, sendo esses casos regidos por legislação própria.

Os órgãos e entidades da administração direta, indireta, autárquica e fundacional do Distrito Federal, deverão, no prazo máximo de 60 dias, a contar da publicação desta lei, revisar e adaptar os

normativos infralegais que não atendam ao disposto nesta lei, sob pena de responsabilização. No prazo regimental não foram apresentadas emendas.

É o relatório.

## II – VOTO

Nos termos da alínea "a" do inciso I, do art. 65 do Regimento Interno, compete a esta Comissão de Assuntos Sociais analisar e, quando necessário, emitir parecer sobre o mérito das matérias que tratam de questões relativas ao trabalho, previdência e assistência social.

A ausência de lei local que vede a prática de atos discriminatórios em relação aos servidores públicos que possuem algum tipo de restrição médica tem levado as demandas a serem discutidas no poder judiciário, o qual decide constantemente pela necessidade de adaptação do trabalhador:

ACIDENTE DE TRABALHO. RETORNO. EMPREGADO APTO COM RESTRIÇÕES. READAPTAÇÃO. OBRIGATORIEDADE. SUSPENSÃO DO CONTRATO. INDEVIDA. **Embora a readaptação do trabalhador não tenha passado pela esfera previdenciária, restou determinada por médicos particulares, inclusive profissional da própria reclamada, haja vista apresentar o empregado aptidão para o labor, com restrições.** A interpretação literal da alínea e, do item 7.4.4.3, da NR nº 7, do MTE, que resultou na **suspensão do contrato de trabalho por parte da ré, afronta não só os princípios da proporcionalidade e da onerosidade, como também a dicção do art. 5º, alíneas g e h, da Convenção nº 161, da Organização Internacional do Trabalho.** Recurso patronal conhecido e não provido.

PROCESSO nº 0010986-93.2013.5.01.0037 (RO)

A Convenção da nº 161, da Organização Internacional do Trabalho, bem explicitou a necessidade em se proceder a adaptação dos trabalhadores que possuam algum tipo de restrição:

"Art. 5 - Sem prejuízo da responsabilidade de cada empregador a respeito da saúde e da segurança dos trabalhadores que emprega, e tendo na devida conta a necessidade de participação dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho, **os serviços de saúde no trabalho devem assegurar as funções, dentre as seguintes, que sejam adequadas e ajustadas aos riscos da empresa com relação à saúde no trabalho:**

(. . .)

**g) promover a adaptação do trabalho aos trabalhadores;**

**h) contribuir para as medidas de readaptação profissional;"**

No mesmo linear merece transcrição as considerações de Sebastião Geraldo de Oliveira, *in verbis*:

**"O primeiro a ser considerado no ambiente de trabalho é o homem,** depois é que se acrescentam os equipamentos, as condições de trabalho e os métodos de produção. A Convenção nº 155 da OIT, já apreciada, estabelece no art. 5º que **a política nacional de saúde dos trabalhadores deve adaptar o maquinário, os equipamentos, o tempo de trabalho, a organização do trabalho e das operações e processos às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores.** No mesmo sentido, a Convenção nº 161 da OIT, no art. 5º, alínea g, prevê como função dos serviços de saúde no trabalho promover a adaptação do trabalho aos trabalhadores." (in Proteção Jurídica à saúde do trabalhador, Editora Ltr, 6ª edição, p. 110).

A proteção à pessoa com restrição médica é destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais, visando a sua inclusão social e cidadania. Não de outra forma, aliás, é que a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência - Lei n. 13.146/2015), tendo como base a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, ratificados pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo no 186, de 9 de julho de 2008, em conformidade com o procedimento previsto no § 3º do art. 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, em vigor para o Brasil, no plano jurídico externo, desde 31 de agosto de 2008, e promulgados pelo Decreto no

6.949, de 25 de agosto de 2009, data de início de sua vigência no plano interno, foi promulgada no Brasil a fim de amparar as pessoas que encontram em tal condição. E, com tais finalidades, é que a pessoa com algum tipo de restrição médica tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação, devendo ser protegida de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, tortura, crueldade, opressão e tratamento desumano ou degradante.

A propósito, dentre os direitos fundamentais do cidadão, o Estatuto da Pessoa com Deficiência evidencia o direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. In verbis:

"Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

§ 1o As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

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

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

**§ 4o A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.**

**§ 5o É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação.**

Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.

Parágrafo único. Os programas de estímulo ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo, incluídos o cooperativismo e o associativismo, devem prever a participação da pessoa com deficiência e a disponibilização de linhas de crédito, quando necessárias."

Sendo assim, é primordial à condição de deficiência, temporária ou permanente, a garantia de direitos similares, sob pena de subverter o ideal isonômico imposto pela norma constitucional e legal, em contraposição à evolução dos direitos sociais consagrados pelo ordenamento jurídico.

Ante ao exposto somo favorável à aprovação do Projeto de lei nº 1407/2020.

## DEPUTADO IOLANDO

*Relator*



Documento assinado eletronicamente por **IOLANDO ALMEIDA DE SOUZA - Matr. 00149, Deputado(a) Distrital**, em 07/12/2020, às 21:25, conforme Art. 22, do Ato do Vice-Presidente nº 08, de 2019, publicado no Diário da Câmara Legislativa do Distrito Federal nº 214, de 14 de outubro de 2019.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site:

[http://sei.cl.df.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](http://sei.cl.df.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0)

Código Verificador: **0283326** Código CRC: **96D8A005**.

---

00001-00041827/2020-05

0283326v2