

CARTA RECONNECTA

CONSIDERANDO que a República Federativa do Brasil é um Estado Democrático de Direito que tem por fundamentos, dentre outros, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (CRFB, art. 1º, II, III, e IV) e possui como um dos seus objetivos “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (CRFB, art. 3º, IV), consagrando o direito à não discriminação no âmbito das relações de trabalho (CRFB, art. 5º, XLI e 7º, XXX);

CONSIDERANDO que o direito ao trabalho é um direito social fundamental (CRFB, art.6º, caput) e que é proibida qualquer forma de discriminação da trabalhadora e do trabalhador com deficiência (CRFB, art. 7º, XXXI);

CONSIDERANDO que a ordem econômica brasileira se baseia na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, com a finalidade de assegurar a todas e todos uma existência digna conforme os ditames da justiça social, e para tanto, tem como princípios norteadores a função social da propriedade, a redução das desigualdades sociais e a busca do pleno emprego (CFRB, art. 170, caput, c.c incisos III, VII e VIII);

CONSIDERANDO que a Administração Pública é obrigada a observar a reserva de cargos para pessoas com deficiência consoante previsão expressa do artigo 37, inciso VIII da Constituição Federal;

CONSIDERANDO a eficácia vertical e horizontal dos direitos fundamentais e que os direitos e garantias expressos na Constituição Federal de 1988 não excluem outros direitos decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, e não excluem os direitos e garantias previstos nos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte (CRFB, art. 5º, § 3º);

CONSIDERANDO que o Brasil, nas suas relações internacionais, se baseia no princípio da prevalência dos direitos humanos (CRFB, art. 4º, inc. II);

CONSIDERANDO que a Convenção n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho – OIT (Decreto n.º 10.088/2019, Anexo XXVIII), norma de status supralegal que versa sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão, em seu artigo 1º, item 1, alínea “a”, proíbe de forma exemplificativa

toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão”;

CONSIDERANDO que a Convenção n.º 159 da Organização Internacional do Trabalho – OIT (Decreto n.º 10.088/2019, Anexo XLV), norma de status supralegal que versa sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas com deficiência, em seu artigo 4º prevê que a política de inclusão deve ter como princípio base o da igualdade de oportunidades e de tratamento aos trabalhadores e trabalhadoras com deficiência;

CONSIDERANDO a ratificação pelo Brasil no ano de 2001 da Convenção da Guatemala, norma com status supralegal que tem por objetivo prevenir e eliminar todas as formas de discriminação contra as pessoas com deficiência e propiciar a sua plena integração à sociedade (Decreto nº 3.956/2001);

CONSIDERANDO a ratificação, com status de norma constitucional, da Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (Decreto nº 6949/2009), que trouxe um novo paradigma na definição da deficiência, e estabeleceu a obrigação do Brasil de “adotar todas as medidas necessárias, inclusive legislativas, para modificar ou revogar leis, regulamentos, costumes e práticas vigentes, que “constituírem discriminação contra pessoas com deficiência”, bem como “tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação baseada em deficiência, por parte de qualquer pessoa, organização ou empresa privada”(CIDPCD, art. 4º);

CONSIDERANDO que a referida Convenção define como discriminação por motivo de deficiência: “qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, com o propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro. Abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável” (CIDPCD, art. 2º);

CONSIDERANDO que, em razão da mesma Convenção Internacional, o Brasil se comprometeu a “adotar medidas imediatas, efetivas e apropriadas para: a) conscientizar toda a sociedade, inclusive as famílias, sobre as condições das pessoas com deficiência e fomentar o respeito pelos direitos e pela dignidade das pessoas com deficiência; b) combater estereótipos, preconceitos e práticas

nocivas em relação a pessoas com deficiência, inclusive aqueles relacionados a sexo e idade, em todas as áreas da vida; c) promover a conscientização sobre as capacidades e contribuições das pessoas com deficiência” (CIDPCD, art. 8.1);

CONSIDERANDO que a Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência prevê, dentre outros direitos humanos fundamentais, que o direito à vida será exercido em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, assim como o direito à liberdade, à segurança, ao acesso à Justiça, à privacidade, à educação, à saúde e ao trabalho e emprego;

CONSIDERANDO que o art. 27.1 da mesma Convenção estabelece que o direito ao trabalho 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;

CONSIDERANDO que a Recomendação nº 123/2023 do CNJ dispõe sobre a obrigatoriedade dos Tribunais da “observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos em vigor no Brasil e a utilização da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos;

CONSIDERANDO a promulgação e vigência da lei 13.146/2015 (Lei Brasileira da Inclusão), que trouxe concretude às obrigações constantes da Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, estabelecendo a necessidade da avaliação biopsicossocial para o reconhecimento da deficiência, o conceito de barreiras, de acessibilidade, de desenho universal, de tecnologia assistiva, de adaptação razoável, dentre outros;

CONSIDERANDO que o art. 4º, § 1º da lei 13.146/2015 determina que as pessoas com deficiência não sofrerão nenhuma espécie de discriminação, assim entendida como toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas;

CONSIDERANDO o artigo 34 da lei 13.146/2015, que obriga as pessoas jurídicas de direito público e privado a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos e veda qualquer restrição ao trabalho, em razão da deficiência, 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

(art. 34, §§ 1º e 3º);

CONSIDERANDO a lei 7.853/89, que dispõe sobre a integração social das pessoas com deficiência, institui a tutela de direitos difusos dessas pessoas, a atuação do Ministério Público e define crimes, dentre eles o de recusar matrícula em estabelecimento de ensino, de obstar inscrição em concurso público, de recusar ou dificultar o acesso à assistência médica, de negar ou obstar emprego ou promoção, com pena prevista de 2 a 5 anos de reclusão e multa (art. 8º, incisos I, II, III e IV);

CONSIDERANDO o artigo 93 da lei 8.213/91, que estabelece a política de cotas para inclusão da pessoa com deficiência no mercado formal de trabalho nas empresas privadas, e a lei 8.112/90, artigo 5º, § 2º, que prevê a reserva de vagas no serviço público;

CONSIDERANDO a lei 10.098/00, que estabelece normas gerais e critérios básicos de acessibilidade para supressão de barreiras e obstáculos nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios, nos meios de transporte e de comunicação;

CONSIDERANDO o artigo 58 da Lei de Diretrizes de Bases da Educação Nacional (lei 9394/96), que prevê, preferencialmente, a educação inclusiva na rede regular de ensino para pessoas com deficiência;

CONSIDERANDO que referidos dispositivos normativos deixam inquestionável a conclusão de que o direito à igualdade perpassa inexoravelmente pela adoção de práticas e pela execução de leis que promovam a equidade, reconhecendo a diversidade existente na sociedade, suas dificuldades e desafios, identificando as necessidades de cada grupo vulnerável e concedendo o suporte, o incentivo e as adaptações para superação de barreiras que impedem ou limitam o exercício de todos os seus direitos fundamentais;

CONSIDERANDO, por fim, os avanços, ainda necessários, no mundo dos fatos para a efetiva igualdade e a fruição de todos os direitos fundamentais das pessoas com deficiência que sofrem ataques nas mais diversas áreas, política e social, para flexibilização desse patamar civilizatório historicamente alcançado;

O Ministério Público do Trabalho, pessoas com deficiência, sociedade civil organizada, universidades, órgãos públicos, reunidos nos dias 18 e 19 de setembro de 2024, no 3º Reconnecta Nacional – Conferência e Exposição

Nacional de Inclusão e Acessibilidade das Pessoas com Deficiência: “Abrindo Caminho para o Amanhã”, em plataforma online, com participação das Procuradorias Regionais do Trabalho da 1ª, 2ª, 3ª, 9ª, 10ª, 11ª, 12ª, 14ª, 15ª, 16ª, 17ª, 22ª e 23ª Regiões, com base nos considerandos acima expostos entendem que para dar efetividade à legislação e assegurar a igualdade de fato, os direitos, a autonomia e a independência da pessoa com deficiência, principalmente quanto à sua educação, profissionalização e trabalho, devem ser promovidos pelos órgãos públicos, empresas privadas e toda a sociedade:

1. O reconhecimento pelos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário da observância dos direitos humanos fundamentais das pessoas com deficiência, adotando efetivamente, no cumprimento de suas funções constitucionais, todas as medidas administrativas, legislativas e judiciais para eliminar a discriminação e promover a máxima inclusão da pessoa com deficiência;
2. Incentivo à aprendizagem profissional do(a) trabalhador(a) com deficiência para futura colocação no mercado formal de trabalho;
3. Garantia da acessibilidade e da inclusão nos cursos de capacitação e demais serviços no sistema S, por meio de pessoal treinado, com espaços físicos acessíveis, com o aprimoramento de acesso a classes inclusivas, fornecimento de material específico e direcionado à necessidade individual da pessoa com deficiência aprendiz;
4. O desenvolvimento e a construção de políticas internas corporativas inclusivas com a participação efetiva de profissionais com deficiência, de forma a promover o respeito à diversidade e o rompimento de barreiras, principalmente, atitudinais;
5. Capacitação de pessoas com deficiência para o mercado de trabalho através de fomento de ações inclusivas junto aos órgãos como o Centros de Integração Empresa-Escola e outros que tenham por finalidade da profissionalização do(a) cidadão(ã);
6. Incentivo para promoção de políticas internas corporativas e públicas sobre diversidade de gênero com atenção ao reflexo do trabalho de cuidado para famílias com encargos familiares;
7. Sensibilização social para quebra de barreiras atitudinais e cultura capacitista através de campanhas, audiências, seminários e eventos públicos em que participem empresas, sociedade civil, universidades, órgãos públicos;
8. Efetiva fiscalização do cumprimento da lei e propositura de ações quando

necessárias, por todos os órgãos públicos cuja atribuição seja de fiscalização e de promoção de direitos fundamentais;

9. O reconhecimento do Poder Judiciário como órgão garantidor da aplicação interna das normas internacionais e da observância da jurisprudência da Corte IDH de forma a evitar futuras condenações do Estado brasileiro;

10. Fomentar espaços de atuação de profissionais com deficiência na formulação de políticas, programas e projetos institucionais, para que estes exerçam protagonismo, de forma transversal;

11. As negociações coletivas devem tratar das questões afetas aos trabalhadores(as) com deficiência, sem reduzir ou mitigar seus direitos, sem excluir funções, sem alterar a base de cálculo, sem discriminar a contratação ou ascensão profissional em razão da natureza de deficiência;

12. A defesa intransigente das ações afirmativas voltadas à inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, opondo-se a qualquer retrocesso de leis e políticas públicas que garantam a inclusão;

13. Incentivar ações de combate a estereótipos, preconceitos e práticas nocivas em relação às pessoas com deficiência, inclusive àqueles relacionados a gênero, raça, etnia e idade, com atenção ao capacitismo recreativo e ao emprego inadequado de expressões de origem histórica capacitista ou que perpetuem estereótipos desqualificantes atribuídos culturalmente às pessoas com deficiência;

14. Garantir que a informação seja acessível a todas as pessoas com deficiência, inclusive nos meios digitais, com fornecimento de tecnologias assistivas e recursos tecnológicos facilitadores, garantindo-se o uso da linguagem simples e inclusiva;

15. Incentivar o emprego apoiado como método de inclusão competitiva que reconhece as competências, habilidades, interesses e necessidades do(a) trabalhador(a) com deficiência e deve ser implementado por meio da análise do perfil vocacional de cada pessoa trabalhadora, colocação e desenvolvimento do emprego e acompanhamento pós-colocação observado o exame do progresso da pessoa e os ajustes para superação das dificuldades enfrentadas;

16. A urgente aprovação e publicação da regulamentação pelo Poder Executivo do instrumento do IFBR-M a fim de dar concretude ao artigo 2º, §§ 1º e 2º da lei 13.146/2015;

17. Implementação e execução de política pública universal, estruturada de forma sistêmica, transversal, interseccional, interfederativa que garanta através de ações sociais os direitos civis, econômicos, sociais, culturais e ambientais para o segmento das pessoas com deficiência e suas famílias, estabelecidas no projeto “Novo Viver Sem Limites”.

Brasil, 19 de setembro de 2024

Signatárias e Signatários participantes do Reconnecta Nacional

José de Lima Ramos Pereira

Procurador-Geral do Trabalho

Maria Aparecida Gugel

Vice-Procuradora-Geral do Trabalho

Vinícius Carvalho Pinheiro

Diretor do Escritório da Organização Internacional do Trabalho

Organização Internacional do Trabalho

Ângelo Fabiano Farias da Costa

Conselheiro Nacional do Ministério Público

Corregedor Nacional do Ministério Público

Waldir Macieira da Costa

Conselheiro Fiscal Associação Nacional dos(as) Membros(as) do Ministério Público de Defesa dos Direitos das Pessoas Idosas e Pessoas com Deficiência

Danielle Olivares Corrêa

Procuradora Regional do Trabalho e Coordenadora Nacional da Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho – Coordigualdade

Adriana Augusta de Moura Souza

Presidenta da Associação Nacional dos Procuradores e das Procuradoras do Trabalho

Associação Nacional dos Procuradores e das Procuradoras do Trabalho

Fernanda Barreto Naves

Procuradora Regional do Trabalho e Coordenadora Nacional da Vice
Coordenadora de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da
Discriminação no Trabalho – Coordigualdade

Luciana Paula Conforti

Conselheira Federal e Presidenta da Comissão Nacional dos Direitos da
Pessoa com Deficiência da OAB

Lélio Bentes Corrêa

Presidente do Tribunal Superior do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

José de Lima Ramos Pereira

Procurador-Geral do Trabalho
Procuradoria-Geral do Trabalho

Ana Paula Feminella

Secretária Nacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência
Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania

Cláudio Mascarenhas Brandão

Ministro do Colendo Tribunal Superior Do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho.

Jorge Og De Vasconcelos Junior-

Analista do Seguro Social
Instituto Nacional do Seguro Social – INSS

Marinalva Cruz-

Diretora de Relações Governamentais e Empregabilidade
Associação Turma do Jiló.

Rafael Faria Giger

Auditor Fiscal do Trabalho Ministério Do Trabalho E Emprego

Ana Paula Feminella

Secretária Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência Ministério dos
Direitos Humanos e da Cidadania

Naira Rodrigues Gaspar

Diretora dos Direitos da Pessoa com Deficiência Ministério dos Direitos
Humanos e da Cidadania

Lailah Vilela

Auditora Fiscal do Trabalho

Jéssica Mendes de Carvalho

Analista D&I

Empresa do ramo da beleza e cosméticos

Igor Sousa Gonçalves

Procurador do Trabalho- MPT

Luciana Teles Gomes

Procurador do Trabalho-MPT

Igor Oliveira Costa

Procurador do Trabalho -MPT

Luciana Xavier Sans De Carvalho

Ministério Do Trabalho E Emprego

Auditora Fiscal do Trabalho - Coordenadora Estadual do Projeto de Inclusão de Pessoas Com Deficiência E Reabilitadas do Inss No Mundo do Trabalho em Santa Catarina

Cristiane Leonel Moreira da Silva

Procuradora do Trabalho-MPT

Camila Hannah Moraes de Sousa Marques

Secretaria para inclusão da Pessoa com deficiência do Piauí — SEID-PI

Assessora técnica — coordenadora de trabalho, emprego, renda, lazer e paradesporto

Fernanda Barbosa Diniz

Procuradora do Trabalho-MPT

Rossilena Marcolino

Representante da Sociedade civil

Felipe Braga Cortes

Coordenador política PCD

SEDEF

Mariane Josviak

Procuradora Regional do Trabalho

Ministério Público do Trabalho

Marinalva Cruz

Diretora de Relações Governamentais e Empregabilidade e consultora em
inclusão profissional de pessoas com deficiência

Representante da Sociedade civil

Fabiola Bessa Salmito de Almeida

Procuradora do Trabalho

Patricia Siqueira Silveira

Auditora Fiscal do Trabalho

Ministério do Trabalho

Renata Soraya Dantas Ocea

Procuradora do Trabalho

MPT- Maranhao

Bianca Alcântara

Servidora pública

Sociedade Civil

Geny Helena Fernandes Barroso Marques

Procuradora do Trabalho

MPT - PRT10

Cristina Abranches Mota Batista

Cais - Centro de Atendimento e Inclusão Social

Silvan Carlos Santos de Araujo

Auxiliar administrativo

Universidade ceuma

Miguel Michelin

migmarc08@hotmail.com

Izabel Maria Loureiro Maior

izabelmaior@hotmail.com

Miguel Abud Marcelino

migmarc08@hotmail.com