

REQUERIMENTO ADMINISTRATIVO

E-mails para encaminhamento:

- Diretoria Regional de Educação (regional) —
- Diretoria Estratégica de Pessoas — DIEP —

Ref.: Servidor(a) público(a) com deficiência em readaptação funcional decorrente da ausência de acessibilidade e de adaptações razoáveis no ambiente escolar — pedido de motivação, de informações, de providências de acessibilidade e de preservação de direitos funcionais.

_____, brasileiro(a), portador(a) do documento de identidade nº _____ e inscrito(a) no CPF sob o nº _____, **pessoa com deficiência** _____ (natureza da deficiência: física / auditiva / visual / intelectual / psicossocial), conforme laudo e documentação médica em anexo, servidor(a) público(a) municipal ocupante do cargo efetivo de _____ (Professor(a) Municipal / Professor(a) para a Educação Infantil), BM nº _____, lotado(a) na _____, atualmente em situação de readaptação funcional, com endereço eletrônico _____ e telefone _____, vem, respeitosamente, à presença de Vossa Senhoria, com fundamento no art. 5º, incisos XXXIV, alíneas "a" e "b", LIV, LV e LXXVIII, no art. 37, *caput*, e nos arts. 227, § 2º, e 244, todos da Constituição da República, bem como na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e em seu Protocolo Facultativo (Decreto nº 6.949/2009, com status de emenda constitucional, na forma do art. 5º, § 3º, da Constituição da República) e na Lei nº 13.146/2015 — Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, apresentar o presente

REQUERIMENTO ADMINISTRATIVO

(com pedido expresso de resposta escrita e fundamentada)

pelas razões de fato e de direito a seguir expostas.

Sou servidor(a) público(a) efetivo(a) do quadro do magistério da Rede Municipal de Ensino de Belo Horizonte e sou pessoa com deficiência, condição preexistente e devidamente documentada perante a Administração.

Encontro-me atualmente em situação de readaptação funcional, reconhecida pela Administração a partir de avaliação médica pericial, corroborada por laudo médico particular. Na condição de readaptado(a), minhas atribuições são as de assessoramento pedagógico, tal como definidas no Decreto Municipal nº 15.552/2014, a serem exercidas em unidade escolar, competindo à Direção da Escola definir o rol específico de atividades, de modo a garantir o cumprimento da jornada de trabalho.

As restrições e as recomendações constantes do meu laudo são as seguintes:

_____.

Registre-se, desde logo, que sou plenamente **apto(a) ao exercício das atividades pedagógicas** inerentes ao meu cargo, desde que assegurados os apoios, os recursos de tecnologia assistiva e as adaptações razoáveis a que faço jus por força de lei.

Ocorre que recebi, por mensagem eletrônica, comunicação segundo a qual, por orientação da Diretoria Estratégica de Pessoas — DIEP, ficaria dispensado(a) do cumprimento da jornada de trabalho na unidade escolar de lotação, devendo permanecer nessa condição até que minha situação funcional viesse a ser analisada e definida.

A comunicação, todavia, é omissa quanto a elementos essenciais. Não indica o fundamento legal do afastamento nem expõe a motivação da medida. Não veio precedida ou acompanhada de ato administrativo formal publicado no Diário Oficial do Município. Não fixa prazo de duração. Não esclarece se a lotação será mantida ou se haverá relotação, tampouco como se dará o registro de frequência. E, sobretudo, nada informa quanto à preservação da condição funcional de professor(a) e dos direitos inerentes à carreira do magistério – inclusive a contagem do tempo em que ficar afastado(a) como efetivo exercício de magistério para finalidade de aposentadoria.

A readaptação funcional a que fui submetido(a) não decorreu de incapacidade minha para o exercício do magistério, mas sim da **persistente ausência de adequação do ambiente escolar às minhas necessidades**, apesar das solicitações que formulei à Administração.

As barreiras concretamente existentes na unidade escolar e as adaptações requeridas e não atendidas são as seguintes (.....*descrever, por exemplo: barreiras arquitetônicas — ausência de rampa, elevador, banheiro acessível, piso irregular, salas em pavimento superior; barreiras de comunicação — ausência de intérprete de Libras, de materiais em formato acessível; ausência de mobiliário adequado, de equipamentos ou de tecnologia assistiva; recusa de flexibilização de rotina ou de local de trabalho; datas e formas dos pedidos apresentados e respostas obtidas*):

Apresento, ainda, a minha situação individual, que deve ser considerada na apreciação deste requerimento (*descrever: atividades que vinha desenvolvendo; tempo de exercício no cargo; tempo de readaptação; repercussões concretas já sofridas; orientações verbais recebidas da chefia; efeitos sobre a saúde física e psíquica; impacto sobre a carreira*):

A inversão é evidente: em vez de eliminar a barreira, a Administração deslocou o(a) servidor(a). O ônus da omissão administrativa foi transferido para quem dela é vítima, com reflexos diretos sobre a minha carreira, a minha identidade profissional e a minha saúde.

A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, incorporada ao ordenamento pelo Decreto nº 6.949/2009 com hierarquia de emenda constitucional, define, que a discriminação por motivo de deficiência abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável. O mesmo diploma impõe aos Estados Partes a adoção de todas as medidas apropriadas para garantir que a adaptação razoável seja oferecida, e determina expressamente que sejam providenciadas adaptações razoáveis para pessoas com deficiência no local de trabalho. No mesmo sentido, a Lei nº 13.146/2015 estabelece, que se considera discriminação em razão da deficiência 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 da pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas.

A Lei Brasileira de Inclusão é ainda mais específica quanto ao ambiente de trabalho, pois assegura à pessoa com deficiência o direito ao trabalho em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Impõe ainda, às pessoas jurídicas de direito público — como é o caso do Município de Belo Horizonte — a obrigação de garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos. E veda expressamente qualquer restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive quanto à permanência no cargo e à ascensão profissional, bem como a exigência de aptidão plena.

Cabe destacar que a Lei nº 13.146/2015 conceitua adaptação razoável como o conjunto de modificações e ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional e indevido. A alegação de impossibilidade, portanto, não se presume: exige demonstração concreta e motivada, que jamais me foi apresentada. A mesma legislação, define barreiras atitudinais como as atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas.

Tratar a deficiência — e não o ambiente inacessível — como causa do afastamento das atribuições pedagógicas é, precisamente, manifestação de barreira atitudinal. Parte-se do pressuposto de que o corpo do(a) servidor(a) é inadequado à escola, quando o ordenamento jurídico brasileiro determina exatamente o contrário: é a escola que deve ser adequada a todos os corpos. Essa inversão de premissas, além de juridicamente insustentável, produz efeito estigmatizante e segregador. A legislação atribui ao Estado o dever de assegurar, com prioridade, a efetivação dos

direitos da pessoa com deficiência ao trabalho, à profissionalização, à saúde, à dignidade e ao respeito. Tipifica como crime obstar, sem justa causa, o acesso de alguém a cargo público, bem como negar ou obstar emprego, trabalho ou promoção à pessoa em razão de sua deficiência — dispositivos hoje reforçados pelo art. 88 da Lei nº 13.146/2015.

Registro tais normas não em tom de ameaça, mas para deixar assentada a gravidade jurídica da situação que ora se submete a Vossa Senhoria.

O ato que restringe a esfera jurídica de qualquer servidor há de ser motivado, com indicação expressa dos pressupostos de fato e de direito que o determinaram, exigência que decorre do art. 37, *caput*, da Constituição da República e, no plano infraconstitucional, do art. 50 da Lei nº 9.784/99, de aplicação subsidiária aos entes que não disponham de disciplina própria exaustiva. A invocação genérica de orientação de órgão interno não supre a motivação nem confere validade ao ato.

Do mesmo modo, atos que produzem efeitos sobre a situação funcional de servidores públicos submetem-se ao princípio da publicidade, que reclama veiculação por instrumento formal e publicação no Diário Oficial do Município.

Acresce que a permanência em situação funcional indefinida, sem termo final, submete-me a estado de incerteza incompatível com os princípios da eficiência, da razoabilidade e da segurança jurídica, bem como com a garantia de duração razoável do processo administrativo, inscrita no art. 5º, inciso LXXVIII, da Constituição da República. A Administração tem o dever de decidir em prazo determinado, e o(a) servidor(a), o direito de conhecer esse prazo.

Devem ser integralmente preservados os meus direitos funcionais, entre os quais o cômputo do período como tempo de efetivo exercício, a progressão e a promoção na carreira, os adicionais e vantagens de caráter temporal, o regime de licença-prêmio e sua eventual conversão em pecúnia, na forma da Lei Municipal nº 7.169/96, bem como o regime de férias, recesso e calendário escolar aplicável aos profissionais da educação. A Lei nº 13.146/2015 assegura, expressamente, o direito da pessoa com deficiência à participação em planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais em igualdade de oportunidades com os demais.

Merece destaque a repercussão previdenciária. O afastamento das atribuições pedagógicas, sobretudo quando decorrente de omissão da própria Administração quanto ao dever de acessibilidade, cria o risco concreto de que o período venha a ser futuramente desqualificado para efeito da aposentadoria de que trata o art. 40, § 5º, da Constituição da República. Trata-se de risco que precisa ser expressamente afastado pela Administração, e não deixado ao silêncio.

Cumprasse assentar, por fim, que a deficiência e o adoecimento relacionado ao trabalho não podem converter-se em fundamento para restrição de direitos, discriminação ou penalização funcional. A readaptação é instrumento de proteção do(a) servidor(a) e de aproveitamento de sua capacidade laborativa, jamais mecanismo de segregação ou de esvaziamento da carreira, sob pena de afronta aos princípios da dignidade da pessoa humana, da legalidade, da impessoalidade, da razoabilidade e da valorização dos profissionais da educação.

Ante o exposto, requeiro a Vossa Senhoria manifestação expressa, escrita e fundamentada sobre todos os pontos e ao final, manifestação expressa sobre todas as questões postas. Os motivos pelos quais essa situação vem acontecendo? Se será garantido todos os meus direitos inclusive a aposentadoria especial do magistério? E por quanto tempo isso perdurará?

A situação é séria e preciso entender todo esse procedimento. Nada foi explicado e não tenho esclarecimento nenhum da ocorrência. Ressalvo, desde já, o direito de postular, nas vias administrativa e judicial, a reparação dos danos materiais e morais decorrentes da medida e da forma pela qual foi comunicada, bem como de levar os fatos ao conhecimento das entidades e dos órgãos de fiscalização competentes.

Belo Horizonte, _____ de _____ de _____.

Nome: _____

BM nº _____

CPF nº _____