**CÂMARA TÉCNICA**

**PARECER COREN-SP Nº 016 /2021**

**Ementa:** Ingresso na habilitação profissional, contratação e trabalho da pessoa com deficiência na área de Enfermagem.

**Palavras-chave:** Pessoa com deficiência; habilitação profissional; Enfermagem.

## 1. Do fato

Solicitado parecer por sobre o ingresso para habilitação profissional, contratação e atuação do profissional portador de necessidades especiais na área de enfermagem**.**

## 2. Da fundamentação e análise

Para apreciar sobre o ingresso na habilitação profissional, contratação e atuação do profissional com deficiência na área da enfermagem, faz-se necessária a verificação da legislação vigente a respeito do tema. Vejamos, primeiramente, a caracterização da pessoa com deficiência segundo critérios da legislação brasileira.

Conforme descrito na Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, Lei nº 13.146/2015, em seu Capítulo I, Art.2º consta:

> [...]
>
> Art.2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.
>
> § 1º A avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará: I - os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo;
>
> II - os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais;
> III - a limitação no desempenho de atividades; e

> IV - a restrição de participação [...] (BRASIL, 2015).

Esclarecido este primeiro aspecto, deve-se considerar o que diz a Lei 7.853/1989 (primeira lei que dispôs sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência e sua integração social), em seu artigo 2º, especificamente *caput* e Inciso I, alínea a, b, c:

> [...]
> Art.2º Ao Poder Público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico.
> [...]
> I - na área da educação:
> a) a inclusão, no sistema educacional, da Educação Especial como modalidade educativa que abranja a educação precoce, a pré-escolar, as de 1º e 2º graus, a supletiva, a habilitação e reabilitação profissionais, com currículos, etapas e exigências de diplomação próprios;
> b) a inserção, no referido sistema educacional, das escolas especiais, privadas e públicas;
> c) a oferta, obrigatória e gratuita, da Educação Especial em estabelecimento público de ensino [...] (BRASIL, 1989).

Ainda no que tange ao direito à educação das pessoas com deficiência, temos outra legislação, mais recente, que corrobora com o disposto acima. Trata-se da Lei nº 13.146/2015. Vejamos o capítulo IV, artigo 27, *caput* e parágrafo único:

> [...]
> Art. 27. A educação constitui direito da pessoa com deficiência, assegurados sistema educacional inclusivo em todos os níveis e aprendizado ao longo de toda a vida, de forma a alcançar o máximo desenvolvimento possível de seus talentos e habilidades físicas, sensoriais, intelectuais e sociais, segundo suas características, interesses e necessidades de aprendizagem.
> Parágrafo único. É dever do Estado, da família, da comunidade escolar e da sociedade assegurar educação de qualidade à pessoa com deficiência, colocando-a a salvo de toda forma de violência, negligência e discriminação [...] (BRASIL, 2015).

Ademais, tem-se que no Artigo 28 dessa Lei estão descritos, entre os incisos I

a XVIII, o que deve ser assegurado, criado, desenvolvido, implementado, incentivado, acompanhado e avaliado pelo poder público, bem como em seu § 1º, que compete às instituições privadas, aplicar o disposto nos incisos I a III, V, VII a XVIII, sendo proibido cobrar valores adicionais para o cumprimento dessas determinações (BRASIL, 2015).

No que refere aos processos seletivos, consta no Artigo 30 que para ingresso e permanência nos cursos oferecidos pelas instituições de ensino superiore de educação profissional e tecnológica, públicas e privadas, são necessárias as medidas relacionadas a atendimento preferencial, a disponibilização de formulários de inscrição com campo especifico de recursos de acessibilidade e de tecnologia assistiva requeridos para sua participação, de disponibilização de provas acessíveis, de dilação de tempo, de critérios de avaliação das provas, de tradução completa do edital e de suas retificações em Libras (BRASIL, 2015).

Ainda, a Lei nº 13.146/2015 dispõe em seu capítulo VI, artigo 34 e 35 sobre o Direito ao Trabalho da pessoa com deficiência:

> [...]
>
> Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livreescolha 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 [...] (BRASIL, 2015).

Para casos que se enquadrem no tema da habilitação profissional e a reabilitação profissional, pode-se observar o disposto na Seção II. Além disso, a Seção III trata da inclusão da pessoa com deficiência no trabalho.

> [...]
> Art. 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qualdevem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.
> Art. 38. A entidade contratada para a realização de processo seletivo público ou privado para cargo, função ou emprego está obrigada à observância do disposto nesta Lei e em outras normas de acessibilidade vigentes [...] (BRASIL,2015).

Diante da proteção aos direitos das pessoas com deficiência, faz-se importante salientar as sanções postas pelo descumprimento dos dispositivos legais. No âmbito educacional, temos a Lei nº 7.853/1989, atualizada pela Lei nº 13.146/2015, diz em seu artigo 8º:

> [...]
> Art. 8º Constitui crime punível com reclusão de 2 (dois) a 5 (cinco) anos e multa:
> I - recusar, cobrar valores adicionais, suspender, procrastinar, cancelar ou fazer cessar inscrição de aluno em estabelecimento de ensino de qualquer curso ou grau, público ou privado, em razão de sua deficiência;
> II - obstar inscrição em concurso público ou acesso de alguém a qualquer cargo ou emprego público, em razão de sua deficiência;
> III - negar ou obstar emprego, trabalho ou promoção à pessoa em razão de sua deficiência [...] (BRASIL,1989).

Especificamente no que tange o âmbito do trabalho da Enfermagem, cabe tomar conhecimento da Decisão Coren-SP-Dir/004/2008 que dispõe sobre a inclusão do deficiente físico e sensorial na Enfermagem [...] decide:

> [...]
> Art. 1º - As atividades de Enfermagem podem ser exercidas por portadores de deficiência físicas e sensoriais após avaliação prévia.
> Art. 2º - Sua inclusão no ambiente de trabalho deve estar baseada em laudo emitido pelo Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT para determinação de função/atividade compatível e setor em queele atuará, com aprovação pelo Responsável Técnico do corpo de Enfermagem.
> Art. 3º - O ambiente e as condições de trabalho deverão ser adaptados para que o portador de deficiência possa exercer, de forma segura e em plenitude, suas funções [...] (COREN-SP, 2008).

O Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem estabelece:

> [...]
> CAPÍTULO I – DOS DIREITOS
> Art. 1º Exercer a Enfermagem com liberdade, segurança técnica, científica e ambiental, autonomia, e ser tratado sem discriminação de qualquer natureza, segundo os princípios e pressupostos legais, éticos e dos direitos humanos.
> Art. 2º Exercer atividades em locais de trabalho livre de riscos e danos e violências física e psicológica à saúde do trabalhador, em respeito à dignidade humana e à proteção dos direitos dos profissionais de enfermagem.
> [..]
> CAPÍTULO II – DOS DEVERES
> [...]
> Art. 45 Prestar assistência de Enfermagem livre de danos decorrentes de imperícia, negligência ou imprudência.
> [...]
> Art. 59 Somente aceitar encargos ou atribuições quando se julgar técnica, científica e legalmente apto para o desempenho seguro para si e para outrem [...] (COFEN, 2017).

## 3. Conclusão

Ante o acima exposto, entende-se que havendo legislação específica para pessoas com deficiência, tanto para o âmbito da educação quanto para o trabalho, a mesma deve ser cumprida. Frente ao questionamento sobre a inclusão social da pessoa com deficiência para ingressar e desenvolver cursos de habilitação profissional em enfermagem, saliente-se que é da competência do Coren-SP a orientação de profissionais quanto aos aspectos do exercício profissional e não sobre os aspectos educacionais.

É importante, entretanto, os enfermeiros atuantes na educação terem conhecimento sobre o diagnóstico de deficiência com laudo médico que descreva a deficiência e o grau de comprometimento para verificar a compatibilidade com o futuro exercício profissional. Esta avaliação e decisão sobre o processo de inclusão devem ser realizadas conforme protocolo junto à comissão de processo seletivo e edital de seleção. Cabe uma avaliação objetiva das reais condições de compatibilidade da deficiência apresentada com as habilidades e as competências profissionais técnico-científicas e ético-políticas requeridas no exercício profissional, considerando-se a diversidade dos campos de atuação existentes. Recomenda-se ainda que os enfermeiros educadores vinculados às instituições de ensino realizem o acompanhamento, no tocante às práticas profissionalizantes em laboratório de situação simulada, bem como nos estágios supervisionados.

E no âmbito da educação no trabalho e para o trabalho na área de Enfermagem, recomenda-se que o enfermeiro faça, além da seleção e integração, acompanhamento, principalmente das práticas supervisionadas, obedecendo a legislação vigente e avaliando se a atuação do profissional com deficiência, respeitados os seus limites, é compatível com o exercício profissional seguro, sem causar riscos de danos ao usuário, familiares e comunidade dos serviços de saúde.

**É o parecer.**

**Referências**

BRASIL. Lei nº 7.498, de 25 de junho de 1986. Dispõe sobre a regulamentação do exercício da Enfermagem e dá outras providências. Disponível em: http://www.cofen.gov.br/lei-n-749886-de-25-de-junho-de-1986_4161.html. Acesso em 10 mar. 2021.

_____. Decreto nº. 94.406, de 08 de junho de 1987. Regulamenta a Lei nº 7.498, de 25 de junho de 1986, que dispõe sobre o exercício da enfermagem, e dá outras providências. Conselho Federal de Enfermagem, Brasília, DF, 21 set. 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.bhr/ccivil_03/decreto/1980-1989/D94406.htm. Acesso em 10 mar. 2021.

_____. Secretaria-geral. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei nº 7.853/1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora deDeficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7853.htm. Acesso em 21 jun. 2021.

_____. Secretaria-geral. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei nº 13.146/2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm Acesso em: 21 jun. 2021.

_____. Secretaria-Geral Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei nº 14.126/2021. Classifica a visão monocular como deficiência sensorial, do tipo visual. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/l14126.htm. Acesso em 21 jun. 2021.

CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM. Resolução Cofen nº 564/2017. Aprova o novo Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem. Disponível em: < http://www.cofen.gov.br/resolucao-cofen-no-5642017__59145.html> Acesso em 10 mar. 2021.

_____. Resolução Cofen nº 514/2016. Aprova o guia de recomendações para os registros de enfermagem no prontuário do paciente, com a finalidade de nortear os

profissionais de enfermagem. Disponível em: http://www.cofen.gov.br/resolucao-cofen-no-05142016_41295.html. Acessado em 1 jun. 2021.

_____. Resolução Cofen nº 358/2009. Dispõe sobre a Sistematização da Assistência de Enfermagem e a implementação do Processo de Enfermagem em ambientes, públicos ou privados, em que ocorre o cuidado profissional de Enfermagem, e dá outras providências. Disponível em: http://www.cofen.gov.br/resoluo-cofen-3582009_4384.html. Acesso em 3 fev. 2021.

CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DE SÃO PAULO. Decisão COREN-SP- DIR/004/2008, de 21 de julho de 2008. Dispõe sobre a inclusão do Deficiente Físico e Sensorial na Enfermagem. Disponível em: https://portal.coren-sp.gov.br/decisoes/decisao-coren-sp-dir0042008/. Acesso em 2 jun. 2021.

**São Paulo, 14 de julho de 2021.**

**Câmara Técnica**

**(Aprovado na reunião de Câmara Técnica em 14 de julho de 2021)**

**(Homologado na 1177ª Reunião Ordinária Plenária em 06 de agosto de 2021**