



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E
ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

MANIFESTAÇÃO SOBRE O PROJETO DE LEI Nº 6159/2019

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, no exercício das suas atribuições constitucionais de defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, bem como de promoção da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho e da justiça social, por meio de sua Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade), instituída com o objetivo de definir estratégias coordenadas e integradas de política de atuação institucional, em consonância com o princípio da unidade, respeitada a independência funcional, no combate à exclusão social e à discriminação no trabalho, apresenta manifestação pela rejeição ao Projeto de Lei nº 6159/2019, conforme fundamentação que segue.

Relatório

Trata-se de Projeto de Lei do Executivo Federal, com base em texto apresentado pelo Ministro da Economia, e que pretende dispor sobre o auxílio-inclusão de que trata a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, alterar a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, o Decreto-Lei nº 4.048, de 22 de janeiro de 1942, o Decreto-Lei nº 8.621, de 10 de janeiro de 1946, o Decreto-Lei nº 9.403, de 25 de junho de 1946, o Decreto-Lei nº 9.853, de 13 de setembro de 1946, a Lei nº 8.029, de 12 de abril de 1990, a Lei nº 8.315, de 23 de dezembro de 1991, a Lei nº 8.706, de 14 de setembro de 1993, e a Medida Provisória nº 2.168-40, de 24 de agosto de 2001.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E
ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

Da Fundamentação Normativa aplicada à matéria: premissas básicas fundamentais

Antes de analisar o Projeto, importante contextualizar que a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência foi incorporada ao sistema jurídico pátrio com força de emenda constitucional, pelo rito do art. 5º, § 3º da Constituição da República, e dela decorre todo o arcabouço protetivo indispensável ao desenvolvimento das potencialidades da pessoa com deficiência, centrado nos princípios da igualdade e da não-discriminação, devendo promover o *“respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade”* (art. 3, alínea “d” da Convenção).

Ou seja, Projetos de Lei contrários às garantias previstas na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência são inconstitucionais, em razão do *status* constitucional conferido à Convenção.

Um dos princípios decorrentes dos compromissos assumidos com a integração da Convenção ao ordenamento jurídico é o da necessária participação e consulta das entidades e organizações de defesa das pessoas com deficiência, que concretiza o item “c” do art. 3 da Convenção: *plena e efetiva participação e inclusão na sociedade*. Qualquer proposta tendente a afetar os direitos das pessoas com deficiência, portanto, deve, necessariamente, ser debatida em espaços que garantam a efetiva participação constitucionalmente garantida. Por essa razão, o regime de urgência conferido à proposta não se coaduna com a natureza da matéria em discussão, que merece o devido debate e aprofundamento.

Outro princípio da Convenção desrespeitado pelo Projeto é o da progressividade dos direitos garantidos às pessoas com deficiência, ou seja, da vedação de retrocesso, conforme art. 4 item 2 da Convenção:



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E
ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

Em relação aos direitos econômicos, sociais e culturais, cada Estado Parte se compromete a tomar medidas, tanto quanto permitirem os recursos disponíveis e, quando necessário, no âmbito da cooperação internacional, a fim de assegurar progressivamente o pleno exercício desses direitos, sem prejuízo das obrigações contidas na presente Convenção que forem imediatamente aplicáveis de acordo com o direito internacional.

A Constituição da República, de 1988, por sua vez, em seus princípios e regras essenciais, estabelece enfática direção normativa antidiscriminatória. Ao fixar como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), a Constituição destaca, entre os objetivos da República, promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV) e, em relação ao trabalhador pessoa com deficiência, há expressa proteção constitucional, no artigo 7º, XXXI, que estabelece a “*proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência*”.

A par de tais premissas, o Estado brasileiro, ao promulgar a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, por meio do Decreto n. 6.949/2009, assumiu o compromisso de adotar todas as medidas com o escopo de “*promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente.*”

Ainda, de acordo com o artigo 1º do supracitado diploma, alíneas “b” e “e”, o Estado signatário deverá adotar “*todas as medidas necessárias, inclusive legislativas, para modificar ou revogar leis, regulamentos, costumes e práticas vigentes, que constituírem discriminação contra pessoas com deficiência*” e, ainda, “*tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação*”



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E
ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

baseada em deficiência, por parte de qualquer pessoa, organização ou empresa privada”.

Por seu turno, o art. 4º estabelece que:

Não haverá nenhuma restrição ou derrogação de qualquer dos direitos humanos e liberdades fundamentais reconhecidos ou vigentes em qualquer Estado Parte da presente Convenção, em conformidade com leis, convenções, regulamentos ou costumes, sob a alegação de que a presente Convenção não reconhece tais direitos e liberdades ou que os reconhece em menor grau.

O Estado brasileiro comprometeu-se, portanto, com a garantia da universalidade, da indivisibilidade de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais, da não discriminação, da responsabilidade e do comprometimento da sociedade na promoção de todos os direitos reconhecidos para as pessoas com deficiência.

No mais, em se tratando de direito ao trabalho, a Convenção é manifesta ao afirmar que:

Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, abrangendo o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação e, igualmente, em ambiente de trabalho inclusivo e acessível.

No plano infraconstitucional, a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, e a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, afirmam, respectivamente, que:

Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 70 da Constituição Federal. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)

Art. 3º Sem prejuízo do prescrito no art. 20 desta Lei e nos dispositivos legais que tipificam os crimes resultantes de preconceito de etnia, raça,



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E
ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

cor ou deficiência, as infrações ao disposto nesta Lei são passíveis das seguintes cominações: (Redação dada pela Lei n. 13.146, de 2015)

I - multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em cinquenta por cento em caso de reincidência;

Art. 8º Constitui crime punível com reclusão de 2 (dois) a 5 (cinco) anos e multa: (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)

(...)

III - negar ou obstar emprego, trabalho ou promoção à pessoa em razão de sua deficiência; (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) –

Esse é o panorama jurídico aplicável à matéria. Passemos à análise do Projeto especificamente.

Da motivação do Projeto de Lei, conforme justificativa apresentada pelo Ministério da Economia

Conforme se verifica no texto que acompanha a mensagem 575, o Ministro da Economia expõe as premissas que orientam o Projeto de Lei que recebeu o n. 6159. Dentre essas premissas, observam-se algumas inconsistências e equívocos.

A justificativa menciona que a política afirmativa de reserva de vagas às pessoas com deficiência necessita de “aperfeiçoamento” e afirma que essa mesma reserva estaria endereçando mais as consequências da exclusão social das pessoas com deficiência do que suas causas, propondo que ações de habilitação e reabilitação é que seriam os meios adequados para solução da questão.

Nesse quesito, note-se que o Projeto não propõe o aperfeiçoamento da política afirmativa, mas, pelo contrário, apresenta alterações tendentes a reduzir a eficácia da reserva de vagas e, por conseguinte, tendente a reduzir o percentual de pessoas contratadas no sistema de reserva de vagas.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E
ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

O terceiro parágrafo da justificativa ao Projeto demonstra o velado preconceito em relação à capacidade das pessoas com deficiência, ao referir que *“empresas em que os postos de trabalho sejam preponderantemente com condições de periculosidade ou que demandem integral capacidade física ou sensorial”* teriam, necessariamente, maior dificuldade de contratar, eis que, *“nestas situações pode ser impraticável a contratação de pessoas com deficiência no volume definido pela legislação”* [sic]. A argumentação corresponde a uma expressão do “capacitismo”, que é o preconceito voltado às pessoas com deficiência, mormente pela propagação da ideia de que toda pessoa que não corresponda à corponormatividade (corpo considerado ideal e dotado de todas as funcionalidades desejáveis) é incapaz de atender integralmente às expectativas de produtividade e eficiência. Importante frisar que não há nenhuma relação de antagonismo entre trabalho em condições perigosas e trabalhador com deficiência. Não há razão científica ou legal alguma para entender que um trabalhador com deficiência esteja impedido de realizar atividades em condições de periculosidade. Também não há embasamento legal ou científico para estabelecer que existam atividades que somente podem ser realizadas por pessoas que não apresentem nenhuma deficiência e, ainda, a justificativa ignora a existência de pessoas com deficiências que não sejam físicas, ao mencionar a expressão “físicas ou sensoriais”.

A justificativa também refere que a iniciativa pretende aumentar o engajamento das empresas, mas apresenta como “solução” a substituição do cumprimento da cota pelo pagamento de contribuição a ser recolhida à União. A substituição pecuniária da obrigação dificilmente corresponde a uma hipótese de engajamento social na inclusão de pessoas com deficiência nos quadros da empresa contribuinte.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E
ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

Mais adiante no texto da justificativa, temos a utilização da expressão “inclusão do deficiente”, a demonstrar a absoluta desconexão entre o Projeto e a principiologia inserida em nosso ordenamento jurídico com a ratificação da Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência. A nomenclatura “deficiente” ignora o paradigma do modelo social, trazido pela Convenção e positivado na Lei Brasileira de Inclusão.

Por fim, ainda no texto da justificativa, se observa a menção a expectativas de renúncia de receita (decorrente da proposta de isenção de cota patronal em relação ao segurado reabilitado) e de redução de despesas com aposentadorias por invalidez, bem como aumento de arrecadação em razão do implemento da contratação de pessoas reabilitadas. Não há, contudo, apresentação de dados concretos. Trata-se de mera estimativa, sem base estatística aferível, inclusive porque é absolutamente inviável estabelecer previsão de quantas aposentadorias por invalidez seriam revertidas ou evitadas por meio de reabilitação, sem que se saiba a natureza dos impedimentos que motivaram tais aposentadorias.

Aliás, a redução do número de aposentadorias por invalidez passa, necessariamente, pela redução do número de acidentes de trabalho, questão intimamente ligada à segurança no ambiente de trabalho, tema que não é objeto do Projeto em questão.

Da Reabilitação Profissional

O Projeto de Lei apresenta a seguinte proposta de redação para o artigo 22-C da Lei n. 8.212/91:

Art. 22-C. A empresa empregadora gozará de isenção da contribuição a que se refere o inciso I do caput do art. 22 sobre os valores referentes à remuneração do segurado empregado que cumprir com êxito o programa de reabilitação profissional de que trata o art. 89 da



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E
ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

Lei nº 8.213, de 1991, pelo prazo de doze meses, contado da data do retorno do segurado empregado ao trabalho.

§ 1º A isenção prevista no caput não se aplica quando a reabilitação profissional for decorrente de acidente de trabalho na mesma empresa

§ 2º A empresa que gozar do benefício previsto no caput se obriga a manter o contrato de trabalho pelo período mínimo de doze meses após o fim da isenção, exceto se a demissão ocorrer por justa causa.

§ 3º Aplica-se o disposto neste artigo às novas contratações de dependente habilitado e de pessoa com deficiência sem vínculo anterior de emprego, para a empresa com a qual vier a manter o seu primeiro vínculo de emprego.

*§ 4º No caso de descumprimento do disposto no § 2º, fica a empresa obrigada a: I - recolher toda a contribuição previdenciária do período em que tenha gozado da isenção prevista no caput, corrigida monetariamente, se o desligamento do trabalhador ocorrer no período de doze meses de que trata o caput; ou II - recolher retroativamente a contribuição de que trata o caput, na proporção dos meses restantes ao cumprimento da obrigação, sem prejuízo da indenização devida ao empregado, decorrente da perda da sua estabilidade, se o desligamento do trabalhador ocorrer após o fim do período de isenção.”
(NR)*

O parágrafo primeiro da proposta de redação especifica que “a isenção prevista no caput não se aplica quando a reabilitação profissional for decorrente de acidente de trabalho na mesma empresa”. A norma carece de maior detalhamento, a fim de vedar fraudes, devendo prever que essa exclusão do direito à isenção seja estendida ao grupo econômico do qual faça parte a empresa.

Em seguida, consta proposta de alteração da Lei n. 8.213/91:

Art. 10. A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações: “Art. 62. O segurado em gozo de benefício por incapacidade temporária para o trabalho, insuscetível de recuperação para sua atividade habitual, deverá submeter-se a processo de reabilitação profissional para o exercício de outra atividade, exceto quando já habilitado para exercer outra atividade que lhe garanta a subsistência.

.....



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E
ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

..... § 3º O segurado de que trata o caput será encaminhado ao serviço de reabilitação profissional para cumprimento de programa de reabilitação profissional. § 4º Será desligado do programa de que trata o § 3º por desistência voluntária, com a cessação do auxílio por incapacidade temporária para o trabalho, o segurado que, após ter sido notificado sobre seu encaminhamento ao serviço de reabilitação profissional para cumprimento do programa, incorrer em falta injustificada ou em ato protelatório ou manifestar oposição ao processo de reabilitação profissional, nos termos do disposto em regulamento.” (NR)

“Art. 89. A habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, em caráter obrigatório, independentemente de carência, e às pessoas com deficiência, os meios para participar do mercado de trabalho e da sociedade, observado o disposto no art. 36 da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.

§ 1º Incluem-se na habilitação e na reabilitação profissional, dentre outras atividades: I - o fornecimento de tecnologia assistiva quando a perda ou a redução da capacidade funcional puder ser atenuada por seu uso e dos equipamentos necessários à habilitação e à reabilitação social e profissional, prescrito por profissional habilitado; II - a reparação ou a substituição da tecnologia assistiva a que se refere o inciso I, desgastada pelo uso normal ou por ocorrência estranha à vontade do beneficiário; III - o transporte do beneficiário que tenha sofrido acidente do trabalho, quando necessário; e IV - a qualificação profissional do beneficiário, quando necessária.

§ 2º A elegibilidade de pessoa com deficiência para programa de habilitação e reabilitação profissional será feita por avaliação biopsicossocial, multiprofissional e interdisciplinar, nos termos do disposto no § 1º do art. 36 da Lei nº 13.146, de 2015.” (NR)

“Art. 90. A prestação de que trata o art. 89 é devida aos segurados, inclusive incapacidade permanente para o trabalho e, na medida da capacidade orçamentária e de atendimento, aos seus dependentes. § 1º O trabalhador cuja redução da capacidade laboral tenha sido decorrente de acidente de trabalho será reabilitado, sempre que possível, na empresa em que tenha ocorrido o acidente.

§ 2º O abandono do processo de reabilitação sem justa causa, conforme o disposto em regulamento, importará na: I - extinção da garantia de manutenção do contrato de trabalho de que trata o art. 118; II - cessação do benefício de auxílio por incapacidade temporária para o trabalho ou de incapacidade permanente para o trabalho, quando for



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E
ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

o caso; e III - cobrança dos valores dispendidos com o processo de reabilitação até a data do abandono.” (NR)

A proposta pretende instituir um modelo de reabilitação compulsória, distanciado da intenção de promover inclusão e acessibilidade. A abordagem proposta no Projeto claramente demonstra o viés da percepção da deficiência como um problema do indivíduo, um “defeito” a ser “corrigido”, tanto que em momento algum é tratada a necessária adaptação dos espaços de trabalho.

Da proposta de alteração na forma de efetivação da política afirmativa de reserva de vagas para pessoas com deficiência:

O Projeto de Lei traz a seguinte proposta de redação para o art. 93 da Lei n. 8.213/91:

“Art. 93. A empresa com cem empregados ou mais está obrigada a ter de dois por cento a cinco por cento dos seus cargos ocupados por beneficiários reabilitados ou por pessoas com deficiência na seguinte proporção:

.....
§ 3º A contratação de pessoa com deficiência na condição de aprendiz, nos termos do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será considerada para fins de verificação do cumprimento do disposto no caput, até o limite previsto em regulamento.

§ 5º A contratação de pessoa com deficiência grave, avaliada nos termos do disposto no § 1º do art. 2º da Lei nº 13.146, de 2015, será considerada em dobro para fins de verificação do cumprimento do disposto no caput.” (NR)

Da forma como proposta, a redação do parágrafo terceiro do art. 93 dificultará a permanência e a efetivação das pessoas com deficiência nos postos de trabalho. Ao permitir a sobreposição com as cotas para aprendizes, eventual contratação de aprendizes com deficiência pode se dar apenas com o intuito de desonerar a cota de pessoas com deficiência, mas com o agravante



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E
ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

da rotatividade (porque o contrato de aprendizagem tem prazo determinado), sem garantia de continuidade para fins de efetivo acesso ao mercado de trabalho.

Não se ignora a importância da aprendizagem como meio de capacitação dos jovens, inclusive aqueles com deficiência. Trata-se, na verdade, de ferramenta apta a proporcionar treinamento e inclusão. Contudo, mesmo diante da já viável admissão de aprendizes com deficiência, justamente para fins de possibilitar a capacitação da mão de obra e futuramente permitir que se tornem esses aprendizes os empregados que preencherão a cota prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/91, não vem sendo dada prevalência a esses aprendizes. O meio eficaz de endereçar esse problema, contudo, não é a sobreposição das cotas, mas, sim, a reserva de vagas, dentro da cota de aprendizes, para jovens com deficiência.

A ideia central do contrato de aprendizagem é possibilitar que o aprendiz tenha a oportunidade de inclusão social com o primeiro emprego e de desenvolver suas competências e potencialidades para o mercado de trabalho e, no caso do aprendiz com deficiência, para que ao final, possa ser efetivado por tempo indeterminado, consoante a obrigação contida no artigo 93, da Lei nº 8.213 de 1991. Essa possibilidade, portanto, de admissão de aprendiz com deficiência, para fins de treinamento e posterior efetivação, já é garantida pela CLT, que inclusive prevê que não há limitação de idade para a contratação de aprendizes com deficiência.

Já a proposta do parágrafo quinto expõe o preconceito em relação às pessoas com deficiência, ao pretender estabelecer uma maior “vantagem” ao empregador que admite um trabalhador com uma deficiência considerada “grave”, ao permitir que essa contratação seja computada “em dobro” para fins de preenchimento da cota. Essa previsão claramente expõe a percepção do



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E
ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

mercado a respeito da reserva de vagas para pessoas com deficiência: um fardo, um ônus a ser suportado.

Não bastasse isso, ainda permite a discriminação dentro da população com deficiência, para atribuir às pessoas com deficiências classificadas como “graves” um maior “peso”. Como se o “estorvo” de contratar uma pessoa com uma deficiência considerada mais difícil de ser adaptada ao ambiente de trabalho tivesse de ser compensada. Essa previsão ainda traz o inconveniente de submeter o candidato à vaga a uma avaliação para que possa ser dita a qualidade de sua deficiência. É o retorno ao superado modelo médico da deficiência. Haverá listagens de deficiências elegíveis à categoria de graves? Quem será responsável por classificar essas deficiências e conceder o status de “grave” ao trabalhador? Trata-se de verdadeira mercantilização da pessoa do trabalhador com deficiência, a ser classificado em seu valor como empregado a depender da caracterização de sua deficiência ou até mesmo da estigmatização de que é vítima, numa inversão de valores absolutamente perversa: quanto mais desvalorizado pela estigmatização de sua condição e desconfiança em relação a suas habilidades, mais valorizado será como moeda de troca para o preenchimento da cota.

“Art. 93-A. Para o cumprimento da obrigação de que trata o art. 93, será considerada como base de cálculo a totalidade dos empregados que trabalhem na empresa, inclusive: I - os empregados temporários; e II - os empregados de empresa de prestação de serviços a terceiros.

§ 1º Não serão considerados, para fins da obrigação a que se refere o art. 93, nos termos do disposto em regulamento, os cargos: I - que exijam o exercício de atividades ou operações perigosas; II - cujas atividades restrinjam ou impossibilitem o cumprimento da obrigação; ou III - cuja jornada não exceda a vinte e seis horas semanais.

§ 2º As empresas de trabalho temporário e as empresas de prestação de serviços a terceiros de que trata a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, excluirão da base de cálculo, respectivamente, os empregados



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E
ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

colocados à disposição de terceiros e os empregados que prestam serviços a terceiros.” (NR)

O critério de discriminação estabelecido na proposta de redação do art. 93-A não encontra guarida em lei ou mesmo qualquer fundamento científico.

As atividades perigosas estão especificadas na Norma Regulamentadora n. 16 e correspondem às atividades com explosivos, líquidos inflamáveis e segurança patrimonial ou pessoal. Não há justificativa para a presunção de que pessoas com deficiência não possam desempenhar atividades perigosas, a não ser o preconceito traduzido no já referido capacitismo. Já a expressão *cujas atividades restrinjam ou impossibilitem o cumprimento da obrigação* consiste em conceito aberto e que permitiria interpretações e discussões tendentes a agregar insegurança jurídica às relações de trabalho. Quais atividades restringem ou impossibilitam a contratação de pessoas com deficiência? É possível determinar tais atividades *a priori*? A simples presunção da existência de tais atividades (que somente poderiam ser exercidas por pessoas consideradas sem deficiência) já caracteriza discriminação infundada em face das pessoas com deficiência.

Ainda, a exclusão das funções *cuja jornada não exceda a vinte e seis horas semanais* se mostra mais uma vez absolutamente infundada. Não há qualquer justificativa plausível para a exclusão dos postos de trabalho em tempo parcial da base de cálculo e inclusive essa previsão pode estimular a fraude, importando em mais precarização (mormente pela utilização dessa modalidade de contrato ou do contrato de trabalho intermitente apenas como meio de reduzir a base de cálculo).

A legislação pátria não excepciona qualquer restrição diante da extensão dos princípios constitucionais da igualdade e da não-discriminação, em especial, quando se considera a literalidade art. 34, da Lei nº. 13.146/2015, o qual afirma que a *“pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre*



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E
ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas”.

Ainda segundo a Lei Brasileira de Inclusão, 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.

Já a previsão contida no parágrafo segundo, que pretende eximir do cumprimento da obrigação de contratação de pessoas com deficiência as empresas de trabalho temporário e de prestação de serviços, embora em tese permita que a admissão dos trabalhadores com deficiência se dê nas empresas contratantes, porque é na base de cálculo destas que os trabalhadores intermediados serão computados, acaba por dificultar ainda mais a colocação dos trabalhadores com deficiência. Isso porque esses contratos entre as empresas variam conforme a necessidade de serviço por parte da contratante, que inclusive pode ter vários postos de trabalho distintos, dificultando a adaptação. Outra questão é o fato de que muitas dessas prestadoras de serviços fornecem mão de obra terceirizada para órgãos públicos, onde evidentemente esses postos de trabalho não serão computados para fins de cálculo de vagas para pessoas com deficiência: o resultado será a redução drástica de vagas reservadas para esse público.

“Art. 93-B. A obrigação de que trata o art. 93 poderá ser cumprida alternativamente, conforme o disposto em regulamento, por meio: I - do recolhimento mensal ao Programa de Habilitação e Reabilitação Física e Profissional, Prevenção e Redução de Acidentes de Trabalho, do Ministério da Economia, do valor equivalente a dois salários-mínimos por cargo não preenchido; ou II - da contratação da pessoa com deficiência por empresa diversa, desde que as contratações adicionais



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E
ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

pela empresa que exceder o percentual exigido compensem o número insuficiente de contratações da empresa que não tenha atingido o referido percentual. Parágrafo único. Na hipótese do inciso II do caput, as empresas observarão o limite de ocupação de vagas excedentes em relação à obrigatoriedade estabelecida no art. 93 e informarão aos órgãos competentes os cargos destinados ao cumprimento da obrigação em cada empresa.” (NR)

A previsão contida no art. 93-B pretende inserir alternativas ao cumprimento da cota de contratação de pessoas com deficiência, mediante substituição do cumprimento da obrigação pelo pagamento de contribuição ou por meio da contratação de pessoa para prestação de trabalho em empresa diversa, numa espécie de “parceria”. A ideia da substituição da obrigação pelo pagamento de contribuição no valor de dois salários mínimos reproduz a lógica de que a pessoa com deficiência somente ocupa cargos de baixa remuneração, funções subalternas de pouca qualificação.

A permissão de substituição da obrigação pelo pagamento de quantia irrisória traz o risco de se prejudicar o acesso ao mercado de trabalho de pessoas com deficiência que tenham qualificação profissional e maiores níveis de escolaridade. A medida, ademais, é inócua, porque atualmente muitas empresas já escapam do cumprimento da obrigação mediante o pagamento eventual de multas decorrentes de ações fiscais do Serviço de Inspeção do Trabalho. Já em relação à possibilidade de desoneração do cumprimento mediante “parceria” com outras empresas, mais uma vez se ignora o escopo da ação afirmativa de reserva de vagas.

A cota não se presta apenas à “inserção” da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, mas também à promoção da diversidade no ambiente de trabalho e efetiva inclusão. A medida proposta não apenas segrega as pessoas com deficiência, mas também impede que pessoas sem deficiência convivam com o diferente e se estabeleça um ambiente inclusivo.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E
ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

“Art. 93-C. O descumprimento da obrigação estabelecida no art. 93 sem a adoção de uma das alternativas previstas no art. 93-B implicará o recolhimento das parcelas de que trata o inciso I do caput do art. 93-B, limitado aos últimos três meses, além da multa de que trata o art. 133.” (NR)

O disposto no art. 93-C confere mais uma vantagem ao empregador descumpridor da cota, ao prever que eventual descumprimento seja punido com o pagamento da contribuição prevista no artigo anterior, mas com limitação de incidência no valor correspondente a três meses de contribuição.

Além da proposta de redação ou alteração de redação, o Projeto também apresenta proposta de revogação do § 1º do art. 93 da Lei n. 8.213/91, que, atualmente, dispõe que:

A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social.

A exclusão do parágrafo primeiro do art. 93 contribui para o esvaziamento da obrigação de contratação de pessoas com deficiência, ao desobrigar da garantia de manutenção de pessoas com deficiência no quadro de funcionários. Tudo sempre na lógica de que o empresário contratará apenas a quantidade suficiente para preenchimento da cota, nem um empregado com deficiência a mais.

O Projeto de Lei, claramente, não tem o escopo de contribuir para a inclusão da pessoa com deficiência, mas, sim, de desonerar o empregador e atribuir ao trabalhador com deficiência a responsabilidade por sua “reabilitação e habilitação” para o trabalho, voltando o foco para a deficiência como fator



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E
ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

irradiador de “incapacidade”, nos moldes do superado modelo médico da deficiência.

Ocorre que essa lógica confronta com os princípios da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Decreto n. 6.949/2009), no tocante à obrigatoriedade de o Estado signatário adotar medidas hábeis a promover o pleno exercício dos direitos humanos e liberdades fundamentais por parte das pessoas com deficiência, em correção às profundas desvantagens sociais que a pessoa com deficiência tem sofrido ao longo da história, em especial, quanto ao acesso ao mercado de trabalho.

Não é demais lembrar que a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Decreto n. 6.949/2009) tem *status* constitucional, na forma do art. 5º, § 3º da Constituição da República.

Fica evidente que o retrocesso na política afirmativa de cotas viola o princípio da não discriminação e da promoção de igualdade de oportunidades, uma vez que presume a incapacidade das pessoas com deficiência para determinadas funções, reduz a possibilidade de acessar as vagas (ao permitir a substituição da obrigação pelo pagamento de contribuição), entre outras formas de entrave ao acesso à reserva de vagas.

A mesma Convenção, em seu Art. 5º, item 4, dispõe que os Estados parte, para garantir a igualdade de oportunidades e não discriminação adotarão “*as medidas específicas que forem necessárias para acelerar ou alcançar a efetiva igualdade das pessoas com deficiência não serão consideradas discriminatórias*”.

Esse dispositivo específico funda-se na constatação de que as pessoas com deficiência, em todo o mundo, enfrentam as mais diversas barreiras que impedem a sua efetiva participação na sociedade, sendo excluídas, em grande medida, do exercício pleno de sua cidadania.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E
ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

Já o Art. 27 da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência trata do direito das pessoas com deficiência ao trabalho e, especificamente na alínea “h”, prevê que os Estados Parte deverão *“promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas”*.

A cota prevista no Art. 93 da Lei nº 8.213/91, como já referido, é uma ação afirmativa que visa minorar as desigualdades históricas e dar concretude aos princípios inseridos na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, pois prima pela busca da igualdade real de oportunidades, possibilitando a inclusão efetiva das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, por meio do emprego, que muitas vezes também se apresenta como meio de acesso aos demais direitos básicos, como previdência, educação, saúde, cultura e efetiva participação na vida social.

O objetivo específico dessa ação afirmativa é conferir a possibilidade de acesso ao emprego e ascensão funcional, com a superação das barreiras que historicamente dificultaram, quando não impediram, as pessoas com deficiência de exercer o direito ao trabalho e a cidadania.

No campo infraconstitucional, a proposta legislativa destoa dos valores consagrados na Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015), entre eles, o de *“assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência”*. Além disso, a proposta contraria o disposto no art. 101, § 3º: *Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.*



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E
ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

É fundamental a conjugação de esforços no sentido de assegurar, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, condições justas e favoráveis de trabalho, conforme propugna a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2019) e proposta em sentido contrário atenta contra os direitos da pessoa com deficiência e preceitos constitucionais, vez que a própria Constituição da República, em seus princípios e regras essenciais, estabelece enfática direção normativa antidiscriminatória.

Ao fixar como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), a Constituição destaca, entre os objetivos da República, promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV).

A situação jurídica do trabalhador pessoa com deficiência encontra, também, expressa e significativa matiz constitucional, que, em seu artigo 7º, XXXI, que estabelece a *“proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”*, logo, é inconstitucional qualquer proposta legislativa que obstrua a participação plena e efetiva na sociedade da pessoa com deficiência.

O escopo da proposta de alteração legislativa, na verdade, segue atrelada a premissa que a LBI procura superar: a de que a dificuldade de inclusão emana da pessoa com deficiência e não do ambiente. Equivocada, portanto, a ideia de que é a pessoa com deficiência que não está logrando ser inserida, porque desqualificada. Empregadores é que deixam de contratar porque não buscam adaptar minimamente seu ambiente e postos de trabalho. O Estado falha também, ao não garantir o ensino público de qualidade acessível e adequado às necessidades do público com deficiências. A perspectiva das barreiras que limitam ou impedem o acesso das pessoas com



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E
ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

deficiência a direitos demonstra essa alteração no enfoque sobre a deficiência (art. 3º, IV, LBI).

Aliás, o Projeto vai na contramão dos dados atuais extraídos de fontes oficiais. O percentual de cumprimento da obrigação de contratar pessoas com deficiência pelo setor privado, conforme dados disponíveis no site radar da Secretaria de Inspeção do Trabalho, do Ministério da Economia, é de 52%. Em 2017, esse percentual era de 49% e, em 2016, de 46% (disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>). Verifica-se, portanto, evidente tendência de aumento no percentual de cumprimento, de modo que eventual alteração legislativa no sentido de permitir a redução da quantidade de vagas (seja pela alteração da base de cálculo, seja pela permissão de sobreposição com a cota de aprendizes, seja com a previsão de substituição da obrigação pelo pagamento de contribuição), neste momento, poderia impactar negativamente a curva ascendente de preenchimento da cota.

Não é demais lembrar o lema da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: nada sobre nós sem nós (*nothing about us without us*), ou seja, ouvir a comunidade envolvida é indispensável, e, no caso do Projeto de Lei em referência, fundamental que sejam ouvidas as organizações da sociedade civil que congregam pessoas com deficiência, para que, democraticamente, se discuta a questão não só da qualificação profissional, habilitação e reabilitação, mas também a acessibilidade dos postos de trabalho.

As alterações propostas, em suma, afrontam as obrigações assumidas pelo Brasil ao ratificar a Convenção Internacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência, são inconstitucionais porque desrespeitam os princípios dessa mesma Convenção, que tem status de norma constitucional e ainda atentam contra a proteção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, cuja garantia cabe ao Estado, enquanto promotor de políticas públicas de trabalho e



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E
ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

emprego, conforme especifica a LBI: 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.

Recomenda-se, portanto, a rejeição do Projeto de Lei.

Vitória/Porto Alegre, 29 de novembro de 2019

Keley Kristiane Vago Cristo
Coordenadora Nacional Coordigualdade

Ana Lúcia Stumpf González
Vice Coordenadora Nacional Coordigualdade