

**PROJETO DE LEI Nº 6.159, DE 2019.**

Dispõe sobre o auxílio-inclusão de que trata a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, e altera 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, para dispor sobre a reabilitação profissional e a reserva de vagas para a habilitação e a reabilitação profissional.

**EMENDA DE PLENÁRIO Nº \_\_\_\_\_**

Suprima-se o art. 93-A da Lei nº 8.213/1991, acrescentado pelo art.10 do Projeto de Lei nº 6.519, de 2019.

**JUSTIFICATIVA**

O artigo em comento inclui na base de cálculo da cota das empresas os empregados temporários e os empregados das empresas prestadoras de serviço que ali trabalham.

Referida exclusão é injusta e, na prática, de difícil aferição. Pois majora a cota de empresas que têm número elevado de empregados prestadores de serviço e temporários, enquanto exonera do cumprimento da obrigação ou diminui substancialmente a cota das empresas de trabalho temporário e de prestação de serviços, hoje prevista para toda e qualquer empresa com 100 ou mais empregados.

Não faz sentido que a empresa tomadora de serviços seja responsável por empregados pertencentes a prestadoras. Na prestação de serviços não

existe e não deve haver subordinação. O objeto dos contratos é a prestação de serviços, como por exemplo o de limpeza. Da forma como consta no referido artigo a empresa tomadora deverá decidir ou pelo menos interferir no quantitativo de empregados que prestarão o serviço, o que na verdade desvirtua qualquer terceirização.

Se os empregados prestadores de serviço forem contabilizados na cota, haverá conseqüente solicitação de redução no quadro desses empregados, gerando, inclusive desemprego.

O cálculo da cota das empresas tomadoras incluindo empregados de outras empresas que ali prestam serviços e os temporários será de difícilima aferição na prática, uma vez que isso não é, e não pode ser controlado pelas tomadoras. Acrescente-se a enorme oscilação dos números, uma vez que os empregados temporários, como o próprio nome diz, não laboram permanentemente nas empresas.

A inclusão deste artigo na forma em que se encontra gerará enorme insegurança jurídica e imensa dificuldade de aferição seja pelas empresas quanto pelos órgãos fiscalizadores responsáveis pela manutenção do sistema de cotas previsto em lei.

Em relação aos incisos que visam eliminar a reserva legal para cargos em atividades perigosas ou cujas características dificultem o seu cumprimento, há uma série de óbices à inserção de tal dispositivo no ordenamento jurídico brasileiro.

### **§1º INCISO I – “atividades ou operações perigosas”**

O direito ao trabalho em condições salubres e seguras é garantido a todos os trabalhadores, com ou sem deficiência. Tanto que a legislação pátria busca, como regra, a eliminação coletiva de riscos no ambiente de trabalho.

Com efeito, as pessoas com deficiência devem receber tratamento igualitário em relação aos demais trabalhadores da empresa, incluindo todos os aspectos relacionados à Segurança e Saúde no Trabalho. As avaliações de risco e as medidas de proteção aplicáveis aos ambientes de trabalho devem sempre ter em vista a adaptação do trabalho ao trabalhador e não o contrário.

As políticas públicas e privadas devem envidar o máximo de esforços para que o meio ambiente se adapte à condição permanente e inafastável específica da pessoa com deficiência.

O Supremo Tribunal decidiu por unanimidade, em setembro de 2019, ser **inconstitucional** a “*exclusão dos trabalhadores marítimos embarcados do cálculo para apuração das vagas reservadas a pessoas com deficiência (art. 93 da lei 8.213/1991) em empresas de navegação*” (ADI 5760).

A redação proposta no PL 6519, de 2019, bastante similar àquela do art. 16-A da Lei nº 7.573/1986, padece, portanto, de **vício de inconstitucionalidade material**, por ser desprovida de razoabilidade e desproporcionalidade, caracterizando-se como diferenciação normativa discriminatória.

*ADI 5760*

*AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. ART. 16-A DA LEI 7.573/1986, INSERIDO PELO ART. 1º DA LEI 13.194/2015. CONVENÇÃO DE NOVA YORK. EXCLUSÃO DOS TRABALHADORES MARÍTIMOS EMBARCADOS DO CÁLCULO PARA APURAÇÃO DAS VAGAS RESERVADAS A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (ART. 93 DA LEI 8.213/1991) EM EMPRESAS DE NAVEGAÇÃO. INEXISTÊNCIA DE VEDAÇÃO LEGAL OU CONVENCIONAL AO TRABALHO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA EM EMBARCAÇÕES. PROTEÇÃO E INTEGRAÇÃO SOCIAL DAS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. ISONOMIA. AÇÃO DIRETA JULGADA PROCEDENTE.*

Dessa forma, não pode haver argumento baseado em Segurança e Saúde no Trabalho que justifique a não contratação de pessoas com deficiência.

Equiparar a tutela dispensada às crianças e aos adolescentes quanto à proteção contra o trabalho em funções perigosas às pessoas com deficiência apresenta uma série de equívocos, tais como presumir que todas as pessoas

com deficiência são igualmente inaptas ou com as mesmas restrições e necessidades.

As pessoas com deficiência possuem aptidões e limitações bastantes distintas e têm direito à acessibilidade e adaptação razoável, assim como o direito ao trabalho.

Eliminar a obrigação de contratação de pessoas com deficiência em determinados seguimentos por alegação de periculosidade cria uma barreira, discriminatória ao livre acesso e ao direito de escolha dos postos de trabalho pelas pessoas com deficiência.

A consequência mais perversa dessa proposta é a diminuição significativa de vagas reservadas para pessoas com deficiência e reabilitadas. De imediato, haveria o risco de milhares de trabalhadores com deficiência e reabilitados que atuam em atividades e operações perigosas serem despedidos. Não é demais lembrar, que infelizmente as empresas só contratam pessoas com deficiência quando obrigadas. As estatísticas do mundo do trabalho comprovam essa afirmação, já que **93% do total** trabalhadores reabilitados/pessoas com deficiência estão empregados em empresas obrigadas a cumprir a Lei de Cotas.

***INCISO II, do §2º - “atividades que impossibilitem o cumprimento da obrigação”***

Não fosse o bastante a argumentação sobre a inconstitucionalidade do texto desses dois incisos, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência considerou em seu artigo 34, § 3º que é discriminatória a exigência de APTIDÃO PLENA, isso porque, *ao pé da letra*, ela não existe para qualquer pessoa.

A referida lei também veda a restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, em vários de seus artigos.

Como se vê, nossa legislação máxima é rica em garantias ao acesso ao trabalho da pessoa com deficiência, não sendo permitida a criação de barreiras ao livre exercício dessas pessoas ao trabalho que bem escolherem.

De acordo com os ditames constitucionais inscritos na Convenção da ONU, os postos de trabalho devem ser adaptados, com a adoção de tecnologias assistivas e de acessibilidade, que podem eliminar as barreiras que hoje dificultam a plena inclusão. Ou seja, na expressiva maioria das situações são os ambientes inacessíveis que impedem o acesso das pessoas com deficiência, não seus impedimentos.

Ressalte-se que o termo “*atividades que impossibilitem o cumprimento da obrigação*”, do artigo em questão, é altamente vago, suscitando ampla gama de interpretações restritivas e de insegurança jurídica.

O conceito de deficiência e da possibilidade de inclusão no mercado de trabalho não pode ser analisado mais em uma ótica meramente médica. É o que diz o item “e” do Preâmbulo e o artigo 1º da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência da ONU.

A impossibilidade de exigir-se aprioristicamente a aptidão plena, seja para contratar empregados, seja para eliminar certos cargos da base de cálculo para aplicação das reservas estipuladas no artigo 93, da Lei 8.213/91 é respaldada no artigo 5º, inciso XIII da Constituição da República, que consagrou o princípio da liberdade de exercício de cargo, ofício ou profissão, salvo requisitos estabelecidos em suas respectivas leis reguladoras, bem como no disposto no artigo 34, §3º, da Lei Brasileira de Inclusão, que veda qualquer restrição ao trabalho da pessoa com deficiência, inclusive a exigência de aptidão plena.

Por sua vez, a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com deficiência estipula o Princípio da Adaptação Razoável, de modo que eventuais características de atividades que causem dificuldades no processo de inclusão, sejam superados por adaptações promovidas no ambiente de trabalho. Ressalte-se que, nos termos da LBI, art.4º, §1º, a recusa de adaptação razoável é considerada discriminação.

Eliminar de modo genérico o acesso a atividades que, por sua natureza, tornem mais difícil o cumprimento da reserva legal contraria a Constituição, a vedação à exigência de aptidão plena e o dever de promover adaptações razoáveis previstos na nossa legislação.

Este olhar de vedação à aptidão plena também foi consagrado nas seguintes decisões do TST, transcritas parcialmente, a saber:

*“Embora, em princípio, possa causar estranheza a empregabilidade do deficiente físico no serviço de vigilância, é imperioso excluir o preconceito do raciocínio lógico para concluir que deficiências menores, tais como perda de um dedo (como relatado à fl. 54) ou quiçá, encurtamento de um membro inferior, sem prejuízo de outros, não impedem que o trabalhador mantenha a higidez imprescindível para efeito da prestação de serviços oferecida pela ré. ...” (RR-129600-12.2006.5.02.0090-8ª Turma”*

*“A fluidez dos conceitos de saúde física e mental impõe ao intérprete uma análise desprovida de pré-conceitos a respeito das possibilidades de inserção da pessoa portadora de deficiência física no mercado de trabalho, em especial, nas empresas de segurança e vigilância patrimonial privadas. Por certo, revelar-se-ia discriminatório definir saúde física a partir de mera deficiência física ou formação orgânica incompleta. O artigo 5º, da Constituição Federal, em seu inciso XIII, assegura ser livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer. A Lei 7.102/83, reguladora da profissão de Vigilante, exige aptidão física e mental e aprovação em curso de formação e psicotécnico. Nada mais. A lei não excetua de seu alcance as empresas de vigilância. E o faz, por certo, diante do conceito aberto do que venha a ser deficiência física e de seus mais variados graus. Em geral, não se pode concluir a priori que os portadores de deficiência física não têm capacidade de atender às qualificações exigidas para este ou aquele cargo, especialmente diante das cotidianas demonstrações de superação destas pessoas. Em razão do mandamento constitucional citado, inexistem óbices para o exercício da profissão de Vigilante por pessoa portadora de deficiência, desde que atendidas as qualificações profissionais*

*estabelecidas em lei. ... Outrossim, a incapacidade do empregado para exercer a atividade de vigilância deve ser comprovada na prática, e não meramente presumida. ...” (RR-084200-21.2005.5.10.0014-5ª Turma)*

É inegável o cuidado que qualquer empregador deve ter com o meio ambiente do trabalho, a saúde e a segurança do trabalhador ou com certas situações ou atividades que dificultem o cumprimento da reserva legal. Quando se trabalha com ações inclusivas no mercado de trabalho, a exemplo da contratação de pessoas com deficiência e reabilitados do INSS, há que se fazer um juízo de ponderação destas questões com as efetivas (e não pretensas) habilidades e capacidades deste segmento profissional. É um trabalho em que o enfoque de conscientização e sensibilização tem também preponderância.

A visão da limitação permeia também a segurança do trabalhador com deficiência. Sem que se elimine a importância de uma boa gestão de segurança, intensificada para os empregados com deficiência, há em geral confusão entre os conceitos de deficiência e inaptidão, de deficiência e imobilidade, de deficiência e doença, que fazem com que se criem restrições à inclusão, evitáveis pela mudança de olhar sobre a deficiência e da operacionalização dos empreendimentos.

A questão da deficiência não resulta sempre em condições de menor mobilidade para os empregados caracterizados como tal. A amputação de um dedo, a deficiência auditiva de grau moderado, o encurtamento moderado de um membro superior, ostomias, novas classificações que decorram do conceito alargado da ONU, são exemplos de casos em que a deficiência não tem influência sobre tal aspecto.

Partindo dos conceitos de que deficiência não é doença; de que deficiência não é necessariamente inaptidão ou menor mobilidade, e de que nas situações de trabalho em uma plataforma marítima, por exemplo, em casos de possíveis situações de riscos ou de emergência, o resgate, seja por meio aquático ou aéreo, terá dificuldades para qualquer pessoa, com deficiência ou não, o que minimiza os eventuais riscos é o maciço investimento em: qualificação dos gestores, visando a eliminação do olhar excludente e das

barreiras atitudinais existentes para as possíveis diferenças; adequação do ambiente de trabalho para a multiplicidade de seres humanos; a qualificação das brigadas prevencionistas para o respeito às diferenças humanas.

É comum o argumento empresarial de que é impossível o cumprimento da Lei de Cotas em razão da natureza de suas atividades como no transporte, vigilância, hospitalar, construção civil e pesada e eletricidade - só para citar alguns casos.

Os Dados de Fiscalização para Inserção de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho demonstram inequivocamente o contrário do alegado, já que em todas essas atividades encontram-se pessoas com deficiência empregadas, vejamos a título de exemplo<sup>1</sup>:

Vigia	2.488
Vigilante	3.015
Motorista de ônibus urbano	1546
Enfermeiro	1.578
Pedreiro	1.210
Mecânico de manutenção de máquinas, em geral	2.925
Alimentador de linha de produção	21.585
Operador de empilhadeira	1.471

Além das atividades acima descritas, inúmeras outras poderiam ser citadas, inclusive pelo caráter impreciso da redação do inciso II, do §2º - *atividades que impossibilitem o cumprimento da obrigação*.

Excluir tais segmentos da obrigatoriedade do cumprimento da reserva legal prejudicaria o exercício profissional destas pessoas e seria, de imediato, uma ameaça ao emprego de centenas de milhares de trabalhadores com deficiência.

Pesquisa divulgada pelo Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região em parceria com a Gerencia Regional do Trabalho e Emprego em Osasco, 9ª Pesquisa Lei de Cotas – Trabalhadores com Deficiência no Setor Metalúrgico

---

<sup>1</sup> Dados do RAIS 2018.



de Osasco e Região<sup>2</sup>, revelou que **98,9% das vagas reservadas nas indústrias metalúrgicas daquela região estavam ocupadas em 31 de dezembro de 2014.**

Ora, grande parte do trabalho desse setor econômico é considerado potencialmente insalubre e/ou perigoso, o que demonstra que com a participação do Estado (Fiscalização do Trabalho), da sociedade (entidades sindicais e entidades representativas de e para pessoas com deficiência) e do empregador, é plenamente possível o cumprimento da Lei de Cotas em quaisquer atividades.

Estes dados revelam que não há óbice no labor de pessoas com deficiência ou reabilitadas nesses seguimentos.

Uma eventual aprovação deste Projeto de Lei poderá, supostamente, ensejar outros efeitos negativos à inclusão de pessoas com deficiência, os quais destacamos:

- a) A redução das possibilidades de acesso ao mercado de trabalho, cuja principal via tende a ser em decorrência da reserva legal. A praxe fiscalizatória tem revelado que na maioria dos casos a inclusão se dá somente após a empresa ser devidamente notificada para comprovação do cumprimento legal. Tem se detectado, ainda, um maior número de dispensas de pessoas com deficiência e/ou reabilitadas a partir do término das fiscalizações, o que enseja a necessidade de monitoramento constante por parte da Inspeção do Trabalho. Outrossim, tem sido observado que grande parte das empresas contratam pessoas com deficiência por quantitativos iguais ou bastante próximos às reservas legais a que são obrigadas;
- b) A possibilidade real de demissão de milhares de pessoas com deficiência já contratadas;
- c) O aumento expressivo de concessões de Benefícios de Prestação Continuada, em face das maciças dispensas de pessoas com deficiência, impactando fortemente no orçamento anual desta rubrica.

---

<sup>2</sup> Disponível em: <http://sindmetal.org.br/wp-content/uploads/2015/02/pesquisa-2015-COMPLETA.pdf>

**INCISO III – “cuja jornada não exceda a vinte e seis horas semanais”**

No que concerne ao inciso III, atinente à eliminação da obrigação da reserva legal em relação aos contratos que não atinjam vinte e seis horas semanais, a Convenção Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência garante o trabalho de sua livre escolha e aceitação.

Excluir os cargos com jornadas reduzidas agravaria ainda mais os óbices enfrentados pelas pessoas com deficiência e reabilitadas para acesso ao mercado de trabalho.

Várias atividades qualificadas como de professores, médicos, engenheiros, entre tantas outras, muitas vezes oferecem contratos de trabalhos em jornadas reduzidas e tais ocupações não poderiam estar fora das opções de trabalho para pessoas com deficiência. O maior prejuízo do dispositivo em tela consiste na redução de aproximadamente 35.000 vagas para pessoas com deficiência (Fonte RAIS de 2018).

De acordo com *Diagnóstico da Inclusão de Reabilitados e Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho – Cumprimento da Cota Legal – Brasil/2016*, divulgado pelo Ministério do Trabalho, havia em 2016 cerca de dez vezes mais candidatos com deficiência em idade laboral, sem perceber benefício assistencial para cada vaga reservada pela Lei de cotas. Caso este dispositivo seja aprovado, reduzirá ainda mais a quantidade de vagas ofertadas às pessoas com deficiência, elevando a quantidade de pessoas com deficiência desempregadas ou relegadas ao benefício assistencial.

Sala das sessões, 09 de dezembro de 2019.

**Deputada Natália Bonavides (PT/RN)**