



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e
Eliminação da Discriminação no Trabalho – Coordigualdade

NOTA PELA SUPRESSÃO DO ART. 29, §5º DO SUBSTITUTIVO DA CÂMARA Nº 6, DE 2016, AO PROJETO DE LEI DO SENADO Nº 135, DE 2010

Proposição: SUBSTITUTIVO DA CÂMARA Nº 6, DE 2016, AO
PROJETO DE LEI DO SENADO Nº 135, DE 2010
(nº 4.238/2012, na Câmara dos Deputados)

Análise: art. 29, §5º , texto já suprimido na COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS, mas
sujeito a apresentação de destaque em plenário.

O **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT)**, tem por incumbência a defesa da ordem jurídica justa, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, bem como de promoção da dignidade humana, da valorização social do trabalho e da justiça social.

A **Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade)** objetiva definir estratégias coordenadas e integradas de política de atuação institucional, em consonância com o princípio da unidade, respeitada a independência funcional, no



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho – Coordigualdade

combate à exclusão social e à discriminação no trabalho, fomentando a troca de experiências e discussões sobre o tema, bem como a atuação ágil onde necessária se faça a presença do Ministério Público do Trabalho, integrando seus membros no plano nacional, de forma uniforme e coordenada.

Considerando que o SUBSTITUTIVO DA CÂMARA Nº 6, DE 2016, AO PROJETO DE LEI DO SENADO Nº 135, DE 2010, em seu artigo 29, §5º, viola direitos fundamentais de trabalhadores, notadamente, pessoas com deficiência e reabilitadas, bem como de empregados aprendizes, a Coordenação Nacional da Coordigualdade apresenta esta Nota Técnica pela Supressão do artigo 29, §5º.

1. DO SUBSTITUTIVO DA CÂMARA Nº 6, DE 2016, ARTIGO 29, §5º

O art. 29, §5º, da proposta legislativa em tela apresenta o seguinte texto:

Art.29.São direitos do vigilante supervisor e do vigilante:

§ 5º Para os efeitos do disposto no art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943,e no art. 93 da Leinº8.213,de 24 de julho de 1991, naquilo que tange aos prestadores de serviço de segurança privada, será utilizado como base de cálculo o



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho – Coordigualdade

número de funcionários da empresa, excluídos os vigilantes mencionados no inciso III do caput do art. 26 e aqueles profissionais que exerçam atividades perigosas e insalubres.

2. NOTA PELA SUPRESSÃO DO ART. 29, §5º

Tomando conhecimento da tramitação do Substitutivo da Câmara nº 6, DE 2016, ao Projeto de Lei do Senado nº 135, DE 2010, e que seu artigo 29, §5º afeta direitos e interesses de pessoas com deficiência, a Coordenação Nacional da Coordigualdade observa que a reserva legal de postos de trabalho para pessoas com deficiência e reabilitadas da previdência social está prevista na Lei nº 8.214/91, que dispõe:

“Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante.	5%.”

Segundo Relatório Mundial sobre a Deficiência:



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho – Coordigualdade

“Muitos países estipulam cotas de empregos para pessoas com deficiência nos setores público e privado. O que está implícito é que, sem as cotas, os empregadores se recusariam a contratar trabalhadores com deficiência por causa da discriminação, pelo receio em relação à baixa produtividade, ou do potencial aumento do custo do trabalho, por exemplo, custo das instalações razoáveis (53, 73). Contudo, o pressuposto de que as cotas corrigem as imperfeições do mercado de trabalho em benefício de pessoas com deficiência ainda precisa ser empiricamente documentado, pois não foi realizada nenhuma avaliação aprofundada do impacto das cotas na empregabilidade das pessoas com deficiência.” (Relatório mundial sobre a deficiência / World Health Organization, The World Bank ; tradução Lexicus Serviços Lingüísticos. - São Paulo : SEDPcD, 2012. p. 250. Geneva, International Labour Organization, 2004 (http://www.ilo.org/skills/what/pubs/lang-en/docName-WCMS_106627/index.htm).

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE aponta a existência de 45 milhões de pessoas com deficiência no Brasil, o que corresponde a 23,9% da população. Contudo, apenas 381,3 mil são empregados ocupantes de vagas reservadas, na forma da lei, sendo 0,77 dos trabalhadores com contrato de trabalho anotado em CTPS (RAIS 2014).

Logo, é grande o desemprego entre as pessoas com deficiência. Vale notar que mesmo se todas as empresas observassem a reserva legal de postos de trabalho, ainda assim esse desemprego persistiria, pois, temos apenas cerca de 900 mil vagas para pessoas com deficiência e reabilitadas da previdência social, em todo o país, conforme Anuário do Trabalho na Micro e Pequena Empresa - 2012 do Serviço Brasileiro



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho – Coordigualdade

de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - SEBRAE, em 2011, que revela ser de aproximadamente 14,6 milhões o número de vagas de emprego em grandes e médias empresas.

Além do elevado desemprego entre as pessoas com deficiência, merece destaque o fato de que, a empregabilidade de tais trabalhadores ocorre, em geral, nos grandes centros urbanos, concentração que atenta contra o esforço de inclusão social, com o qual o nosso país está comprometido, inclusive no âmbito internacional.

"Segundo os dados da RAIS do MTE, em um significativo contingente de 1.751 municípios brasileiros (31,5% do total) não existia nenhuma Pessoa com Deficiência (PCD) inserida no mercado formal de trabalho em 31 de dezembro de 2012. Trata-se de uma informação que chama a atenção e é bastante inquietante, mesmo levando-se em conta que em alguns municípios não seja obrigatório o cumprimento da cota para PCD. Primeiramente, o Censo 2010 apontava a existência de um total de 61,5 mil PCD com deficiência severas, que estavam à procura de emprego nestes municípios. Em segundo lugar, um significativo contingente de 1.259 desses 1.751 municípios sem vínculos formais de PCD (72,0% do total) a administração pública respondia por mais da metade do emprego formal, ou seja, na condição de principais empregadoras do mercado formal nestes municípios, as prefeituras poderiam empreender políticas e ações inclusivas de PCD nos seus quadros funcionais. Por fim, também é injustificável atribuir ao tamanho do mercado formal a impossibilidade de inclusão, na medida em que 767 desses municípios (43,8% do total) nos quais inexistiam PCD inseridas, o número total de vínculos



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho – Coordigualdade

empregatícios formais era superior a 500, chegando a alcançar até 5.572."

"Vale ressaltar que a ínfima participação de PCD na estrutura do emprego formal é um traço estrutural do mercado de trabalho brasileiro, já que na média nacional, no ano de 2012, os vínculos empregatícios ocupados por PCD representavam apenas 0,7% do total. Mesmo nas capitais, o referido percentual era também ínfimo, variando de apenas 0,3% em Palmas até 1,2% em Natal. Em São Paulo, por exemplo, apenas 35,3 mil dos 5,2 milhões de vínculos empregatícios formais (0,7% do total) eram ocupados por PCD, sendo que a Taxa de Desocupação da população com deficiência severa situava-se em 8,7% - o correspondente a 19,5 mil PCD à procura por trabalho. A magnitude da Taxa de Desocupação (8,1%) entre as pessoas com deficiência severa é uma informação sintomática que serve para desmistificar as teses de que a concessão do Benefício de Prestação Continuada (BPC) desestimula a inserção laboral e de que não há pessoas com deficiência disponíveis no mercado de trabalho para preencher as cotas obrigatórias de emprego." (Boletim Trabalho Decente – 2012. Organização Mundial do Trabalho. (com no Sistema de Indicadores Municipais de Trabalho Decente). Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/principais%20evid%C3%Aancias%20para%20o%20conjunto%20dos%20munic%C3%ADpios%20e%20capitais_1168.pdf>.

A Constituição Federal de 1988, 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), o Texto Máximo destaca, entre os objetivos da República, promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho – Coordigualdade

discriminação (art. 3º, IV). A situação jurídica do trabalhador pessoa com deficiência encontrou, também, expressa e significativa matiz constitucional, que, em seu artigo 7º, XXXI, da CF, que estabelece a “*proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência*”. O preceito magno possibilitou ao legislador infraconstitucional a criação de sistema de reserva legal de postos de trabalho para obreiros beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência (*caput* do art. 93 da Lei n. 8213/91), o qual prevalece para empresas que tenham 100 (cem) ou mais empregados. O mesmo dispositivo legal também não estabeleceu nenhuma ressalva acerca das funções compatíveis existentes na empresa para compor o percentual dos cargos destinados à contratação de pessoas com deficiência. Em suma, a ordem jurídica repele o esvaziamento precarizante do trabalho prestado pelas pessoas com deficiência, determinando a sua contratação de acordo com o número total de empregados e percentuais determinados, bem como fixando espécie de garantia de emprego indireta.

O Poder Judiciário tem mantido a base de cálculo prevista na Lei nº 8.213/91, art. 93, pois a fixação de exceções genéricas corresponderia a ato discriminatório, partindo do pressuposto que nenhuma pessoa com deficiência (universo grande e diverso) seria capaz de ocupar vagas de determinado segmento econômico. Não é possível fazer isso, pois o próprio conceito de pessoa com deficiência foi alterado pela Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007, promulgada pelo Decreto 6.949/2009. Norma de ordem constitucional, esse tratado internacional, em seu artigo 1º, estabelece:



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho – Coordigualdade

"Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas."

De acordo com o Relatório Mundial sobre deficiência:

"O modelo médico e o modelo social costumam ser apresentados como separados, mas a deficiência não deve ser vista como algo puramente médico nem como algo puramente social: pessoas com deficiência frequentemente podem apresentar problemas decorrentes de seu estado físico. É necessário fazer uma abordagem mais equilibrada que dê o devido peso aos diferentes aspectos da deficiência.

A CIF, adotada como modelo conceitual para este relatório mundial sobre a deficiência, compreende funcionalidade e deficiência como uma interação dinâmica entre problemas de saúde e fatores contextuais, tanto pessoais quanto ambientais. Promovido como um "modelo biológico-psíquico-social", o relatório representa um compromisso viável entre os modelos médico e social. A incapacidade é um termo abrangente para deficiências, limitações para realizar, e restrições para participar de certas atividades, que engloba os aspectos negativos da interação entre um indivíduo (com um problema de saúde) e os fatores contextuais daquele indivíduo (fatores ambientais e pessoais)". (Relatório mundial sobre a deficiência / World Health Organization, The World Bank; tradução Lexicus Serviços Lingüísticos. - São Paulo : SEDPcD, 2012)

Salutar o exame de decisão da Ministra Carmem Lúcia do STF, vedando a restrição de participação de pessoas com deficiência no concurso da Polícia



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho – Coordigualdade

Federal, considerando os cargos de Delegado, Escrivão, Perito e Agente de Polícia Federal, nos seguintes termos:

“A presunção de que nenhuma das atribuições inerentes aos cargos de natureza policial pode ser desempenhada por pessoas portadoras de uma ou outra necessidade especial é incompatível com o ordenamento jurídico brasileiro, marcadamente assecuratório de direitos fundamentais voltados para a concretização da dignidade da pessoa humana. A igualdade, a liberdade e a solidariedade passam, necessariamente, pela tutela de instrumentos jurídicos que permitam o acesso de todos, devidamente habilitados, aos cargos públicos, nos termos postos na Constituição. Também não é possível – e fere frontalmente a Constituição da República – admitir-se, abstrata e aprioristicamente, que qualquer tipo de deficiência impede o exercício das funções inerentes aos cargos postos em concurso.” Julgamento 26/02/2013. Publicação 01/04/2013.

A Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969, promulgada pelo Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992, estabelece em seu artigo 26 o princípio da vedação ao retrocesso dos direitos sociais:

“Artigo 26 - Desenvolvimento progressivo - Os Estados-partes comprometem-se a adotar as providências, tanto no âmbito interno, como mediante cooperação internacional, especialmente econômica e técnica, a fim de conseguir progressivamente a plena efetividade dos direitos que decorrem das normas econômicas, sociais e sobre educação, ciência e cultura, constantes da Carta da Organização dos Estados



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho – Coordigualdade

Americanos, reformada pelo Protocolo de Buenos Aires, na medida dos recursos disponíveis, por via legislativa ou por outros meios apropriados”.

A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, em seu artigo 4º, 2, prescreve:

“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. ”

Preleciona Maria Aparecida Gugel, sobre a Lei Brasileira de Inclusão:

“A LBI está pautada no princípio internacional do não retrocesso de direitos conquistados, ou na conquista progressiva de direitos, tal como presente no Pacto Internacional de Direitos Cívicos e Políticos (Decreto nº 592/1992) ratificados pelo Brasil e que, portanto, devem servir de norte para os novos projetos de lei e leis promulgadas. Ao mesmo tempo, alterou determinadas normas existentes para adaptá-las ao novo momento, seguindo a determinação da CDPD no artigo 4, item 1, letra b. São alterações pontuais de significativa importância, inclusive no campo da assistência social e da previdência social e sua relação com as regras do direito ao trabalho; da precisão de crime para quem obsta o acesso a cargo público e privado; da obrigação de manutenção da reserva de empresas terceirizadas junto ao poder público e das práticas discriminatórias” (GUGEL, Maria Aparecida. A Pessoa com Deficiência e o Direito à



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho – Coordigualdade

Acessibilidade no Mundo do Trabalho: A atribuição do MPT na implementação dos direitos da pessoa com deficiência. *In*: CORREIA, Henrique; SANTOS, Élisson Miessa dos (Orgs.). *Estudos aprofundados MPT: Ministério Público do Trabalho*. Vol. 3. Salvador: JusPodivm, 2017, p 328.)

Relevante asseverar que a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, em seu artigo 4º, 3, dispõe:

"Na elaboração e implementação de legislação e políticas para aplicar a presente Convenção e em outros processos de tomada de decisão relativos às pessoas com deficiência, os Estados Partes realizarão consultas estreitas e envolverão ativamente pessoas com deficiência, inclusive crianças com deficiência, por intermédio de suas organizações representativas."

Ademais, o citado tratado internacional, prevê o controle do compromisso dos Estados signatários, em seu artigo 33, 2:

"Implementação e monitoramento nacionais
2.Os Estados Partes, em conformidade com seus sistemas jurídico e administrativo, manterão, fortalecerão, designarão ou estabelecerão estrutura, incluindo um ou mais de um mecanismo independente, de maneira apropriada, para promover, proteger e monitorar a implementação da presente Convenção. Ao designar ou estabelecer tal mecanismo, os Estados Partes levarão em conta os princípios relativos ao status e funcionamento das instituições nacionais de proteção e promoção dos direitos humanos."

O pacto internacional, em seu artigo 35, também prescreve:



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho – Coordigualdade

"Relatórios dos Estados Partes

1.Cada Estado Parte, por intermédio do Secretário-Geral das Nações Unidas, submeterá relatório abrangente sobre as medidas adotadas em cumprimento de suas obrigações estabelecidas pela presente Convenção e sobre o progresso alcançado nesse aspecto, dentro do período de dois anos após a entrada em vigor da presente Convenção para o Estado Parte concernente.

2.Depois disso, os Estados Partes submeterão relatórios subseqüentes, ao menos a cada quatro anos, ou quando o Comitê o solicitar."

No que pertine ao artigo 429, da CLT, vale o exame do texto legal:

"Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

§ 1o-A. O limite fixado neste artigo não se aplica quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, que tenha por objetivo a educação profissional.

§ 1o-B Os estabelecimentos a que se refere o caput poderão destinar o equivalente a até 10% (dez por cento) de sua cota de aprendizes à formação técnico-profissional metódica em áreas relacionadas a práticas de atividades desportivas, à prestação de serviços relacionados à infraestrutura, incluindo as atividades de construção, ampliação, recuperação e



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho – Coordigualdade

manutenção de instalações esportivas e à organização e promoção de eventos esportivos.

§ 1o As frações de unidade, no cálculo da percentagem de que trata o caput, darão lugar à admissão de um aprendiz.

§ 2o Os estabelecimentos de que trata o caput ofertarão vagas de aprendizes a adolescentes usuários do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (Sinase) nas condições a serem dispostas em instrumentos de cooperação celebrados entre os estabelecimentos e os gestores dos Sistemas de Atendimento Socioeducativo locais.”

Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

Note-se que o artigo 429, da CLT, teve sua redação alterada pela Lei nº 13.420, de 2017.

As vagas destinadas aos aprendizes são em número reduzido, se considerado o contingente de jovens brasileiros que precisariam ser beneficiados com esta reserva legal e não conseguem, em razão do limite legal. Logo, restringir ainda mais a base de cálculo do percentual destinado aos aprendizes importaria em grandioso prejuízo aos direitos coletivos dos jovens e de pessoas com deficiência que também concorrem para tais vagas de trabalho.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho – Coordigualdade

Diga-se, ainda, que com a edição das Leis 13.429/2017 e 13.467/2017, que versam sobre a terceirização e a reforma trabalhista, respectivamente, inegável a redução do percentual de vagas de emprego legalmente reservadas para pessoas com deficiência e aprendizes, em razão de demissões coletivas que já estão ocorrendo por todo o país.

3. CONCLUSÃO

Em razão das considerações acima expostas, pugna-se pela supressão do artigo 29, §5º, do Substitutivo da Câmara nº 6, de 2016, ao Projeto de Lei do Senado nº 135, DE 2010.

Brasília, 12 de dezembro de 2017.

VALDIRENE SILVA DE ASSIS
Procuradora do Trabalho
Coordenadora Nacional da Coordigualdade
Ministério Público da União - Ministério Público do Trabalho