

**XVI Encontro Nacional da ABET
03 a 06/09/2019, Salvador (BA)
A Reforma Trabalhista no Brasil e no Mundo**

GT02 - Regulação, políticas e instituições públicas do trabalho

**“Riscos potenciais ao emprego formal das pessoas com deficiência no Brasil,
a partir de mudanças recentes na regulação do trabalho”.**

Autora

Guirlanda Maria Maia de Castro Benevides

Economista e Doutoranda em Desenvolvimento Econômico na área de Economia
Social e do Trabalho - CESIT/IE/UNICAMP

Coautores

Vinicius Gaspar Garcia

Doutor em Economia Social e do Trabalho – CESIT/IE/UNICAMP
Professor na Faculdade de Campinas – FACAMP

Maria de Lourdes Alencar

Psicóloga e Mestranda em Desenvolvimento Econômico na área de Economia Social
e do Trabalho - CESIT/IE/UNICAMP

RESUMO

De forma pioneira no país, a partir do final da década de 90, com a regulamentação do Decreto nº 3.298/99, a população com deficiência teve o direito de ingressar no mercado de trabalho por um sistema de cotas. Embora este tenha sido previsto no início da década – no Art. 93 da Lei nº 8.213 de 1991 – foi com a definição dos tipos de deficiência e órgãos competentes para fiscalização no referido Decreto que esta ação afirmativa passou a ser efetivada. Além disso, a aplicação desta lei passou a ter o maior respaldo com o advento da Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), aprovada em dezembro de 2006 pela Assembleia Geral das Organizações das Nações Unidas (ONU) e promulgada no Brasil em agosto de 2009. Dentre as inúmeras normas que dispõe este Tratado Internacional, tem aqui destaque o tema “Trabalho e Emprego” (Art. 27), que elucida a proteção aos direitos das pessoas com deficiência em condições de igualdade com as demais pessoas. No entanto, tendo em vista a atual situação do país, reflexo das alterações no quadro econômico, político e social e, principalmente, considerando a aprovação de legislações que alteraram de modo significativo a regulação do trabalho no Brasil – seja pela liberalização da terceirização para as “atividades-fim” (Lei nº 13.429/2017) ou pelas inúmeras modificações introduzidas pela Reforma Trabalhista, mediante a instituição da Lei nº 13.467/2017, que “altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, pretende-se discutir neste artigo os potenciais riscos para o emprego formal das pessoas com deficiência.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência; Reforma trabalhista; Mercado de trabalho.

INTRODUÇÃO

Dado o contexto histórico de exclusão social e vulnerabilidade das pessoas com deficiência, as cotas se fizeram necessárias para garantir o acesso desse segmento populacional ao mercado de trabalho formal. Se é verdade que mesmo com elas esse acesso ainda seja limitado e restrito, embora crescente, é razoável imaginar que, sem elas, o quadro seria ainda pior. As “livres forças de mercado” muito dificilmente teriam incorporado um segmento populacional que foi reiteradamente visto como improdutivo, incapaz e alvo de percepções preconceituosas e estigmatizadas pela sociedade em geral.

Tendo em vista esse cenário, assim como a recente aprovação de legislações que alteraram de modo significativo a regulação do trabalho no Brasil – seja pela liberalização da terceirização para as “atividades-fim” (Lei nº 13.429/2017) ou pelas inúmeras modificações introduzidas pela Reforma Trabalhista, mediante a instituição da Lei nº 13.467/2017, pretende-se discutir os potenciais riscos para o emprego formal das pessoas com deficiência.

Para tanto, em primeiro lugar, será apresentado um panorama do acesso ao trabalho da população que abrange o segmento das pessoas com deficiência, com base na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), no período compreendido entre 2007 e 2017. Esse recorte temporal decorre do fato de que a RAIS somente iniciou a divulgação dos seus dados quanto a esse contingente populacional a partir de 2007. Nesse sentido, esse tópico apresentará os indicadores que revelam características gerais da população com deficiência no Brasil, destacando aspectos sócios ocupacionais da inserção ao trabalho relacionados ao vínculo formal de emprego, tipo de deficiência, gênero e escolaridade. Uma vez constituído esse quadro e a partir de uma análise histórica, pode-se constatar ao menos duas particulares: primeiro, uma participação limitada, embora crescente em termos absolutos, no total dos vínculos formais exercidos por esse segmento; segundo, uma dinâmica de evolução que parece estar descolada ou “protegida” dos períodos de crise econômica, como ocorreu a partir de 2014. A hipótese defendida para explicar esta segunda característica se refere à existência da já mencionada ação afirmativa – a chamada “Lei de Cotas” (Art. 93 da Lei nº 8.213/1991) – que determina às empresas com mais de 100 funcionários a obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência, de 2% até 5% do seu quadro de empregados formais, independentemente do ciclo econômico.

Assim sendo, uma vez traçado o panorama geral na primeira parte, nas seções seguintes serão abordados três aspectos que nos parecem fundamentais como riscos ao emprego formal das pessoas com deficiência: a) a terceirização de atividades-fim como limitadora do número de cotas; b) o trabalho intermitente como forma de “burlar” esse

sistema; c) as negociações coletivas que têm aberto brechas para o não cumprimento das cotas.

A polêmica em relação à “terceirização”, de forma geral, é patente. Essa modalidade laboral tem gerado um mercado de trabalho mais fragilizado e trabalhadores mais expostos às incertezas das garantias trabalhistas. Portanto, o cerne da terceirização é que a qualidade dos postos de trabalho oferecidos por essas empresas é sabidamente inferior ao que se observa nas ocupações formais de grandes empresas (KREIN et al, 2018). No entanto, isso se torna ainda mais preocupante para os trabalhadores com deficiência dado o incremento da terceirização em atividades-fim, pois há possibilidades na diminuição do número de empregados em empresas não terceirizadas, o que pode acarretar uma eventual redução do número de vagas estabelecido pela Lei nº 8.213/91, que define as cotas com base no cálculo de 2% até 5% do número de empregados formais (diretos) das empresas.

Apesar da dificuldade para averiguar essa situação, pode-se observar, a partir das informações da RAIS nos anos de 2007 e 2017, a presença de atividades tipicamente terceirizadas em grande parte dos vínculos formais exercidos por pessoas com deficiência.

Em referência à modalidade de “trabalho intermitente”, prevista na reforma trabalhista, pode representar dificuldades em termos de cumprimento das cotas e para os trabalhadores com deficiência, uma vez que a utilização dessa modalidade requer forma rara e eventual do trabalho. Dessa forma, não há de fato a inclusão da pessoa com deficiência e a cota será cumprida em uma ou mais empresas. Neste caso, deve-se observar em análise aos dados da RAIS a ocorrência de contratações que seguiram essa prática, apesar das orientações institucionais pós-reforma que rechaçam esse tipo de trabalho.

No que tange ao processo de “negociação coletiva”, a Reforma Trabalhista reverteu a lógica do ordenamento jurídico brasileiro quando estabeleceu a prevalência do chamado negociado sobre o legislado a partir da inclusão na CLT dos artigos 611-A e 611-B, assim como a alteração no teor do artigo 620. Esses dispositivos são complementares e estão alinhados de forma a possibilitar supremacia aos instrumentos coletivos decorrentes das negociações. Nessa conjuntura, mediante uma pesquisa nas convenções e acordos coletivos recentes observou-se no teor desses instrumentos a inserção de cláusulas pactuadas em contradição com o arcabouço jurídico que determina o cumprimento das cotas para pessoas com deficiência no âmbito do mercado formal de trabalho. Trata-se, portanto, de uma prática negocial que viola os direitos trabalhistas conquistados por esse segmento populacional, ainda que não seja permitido, exigindo a atuação do Ministério Público do Trabalho para conter essas irregularidades.

Tais aspectos, em particular e de forma concomitante com o desmonte das estruturas de fiscalização que tem se verificado no âmbito do já extinto Ministério do

Trabalho, apresentam graves ameaças a um processo de inserção relativamente frágil, mas contínuo, que vinha ocorrendo de absorção no mercado formal das pessoas com deficiência. Apontar os riscos potenciais desta dinâmica é fundamental para que se tenha clareza quanto ao tipo de sociedade que o atual governo busca construir no país, em particular ao “lugar reservado” aos mais pobres e vulneráveis.

1 PANORAMA DA INSERÇÃO FORMAL DOS TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA

Desde 2007, o Ministério do Trabalho divulga por meio da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) dados relativos ao emprego formal das pessoas com deficiência. Em um estudo anterior, no âmbito do Núcleo de Pesquisas sobre Mercado de Trabalho e Pessoas com Deficiência (NTPcD), vinculado ao Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT), do Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), procuramos apresentar esse panorama com base nos dados de 2007 até 2016 (NTPcD, 2017). Nesse artigo são recuperados dados de maior relevância que caracterizam o período e, adicionalmente, inseridas informações da RAIS de 2017 tanto em nível geral como em termos do perfil social dos trabalhadores com deficiência neste ano.

A tabela 1 abaixo apresenta a variação total e relativa do número de vínculos formais exercidos por pessoas com e sem deficiência entre 2007 e 2017.

Tabela 1 – Número de vínculos de trabalho formal e variação anual: Brasil – 2007 a 2017.

Ano	Pessoas com deficiência		Pessoas sem deficiência		Total	Participação PcD %
	Número	Var.	Número	Var.		
2007	347.041	-	37.260.389	—	37.607.430	0,92
2008	321.906	-7,2%	39.119.660	5,0%	39.441.566	0,82
2009	288.593	-10,3%	40.918.953	4,6%	41.207.546	0,70
2010	306.013	6,0%	43.762.342	6,9%	44.068.355	0,69
2011	325.291	6,3%	45.985.340	5,1%	46.310.631	0,70
2012	330.296	1,5%	47.128.416	2,5%	47.458.712	0,70
2013	357.798	8,3%	48.590.635	3,1%	48.948.433	0,73
2014	381.322	6,6%	49.190.188	1,2%	49.571.510	0,77
2015	403.255	5,8%	47.657.552	-3,1%	48.060.807	0,84
2016	418.521	3,8%	45.641.677	-4,2%	46.060.198	0,91
2017	441.339	5,5%	45.840.251	0,4%	46.281.590	0,95

Fonte: RAIS/Dec. 76.900/75. Elaboração própria.

Em 2017, 441.339 vínculos eram exercidos por pessoas com deficiência, num total de pouco mais de 46 milhões de postos de trabalho formais. Em termos da participação relativa total do número de pessoas com deficiência na somatória de vínculos declarados na RAIS, entre 2007 e 2017, ela se situa na faixa entre 0,7% e 0,95%.

A variação relativa, ano a ano, do emprego formal mostra comportamentos distintos entre os grupos daqueles com e sem deficiência. Entre 2008 e 2009, quando o Brasil

enfrenta desaceleração do seu crescimento econômico em consequência da crise financeira internacional, há redução de cerca de 10% no número de vínculos formais exercidos por pessoas com deficiência. Mesmo com a crise, porém, os empregos formais continuaram a ser gerados para os trabalhadores como um todo. Em 2010, ano de uma recuperação econômica acentuada, com avanço de 7,5% do PIB, há também crescimento significativo no emprego formal dos dois grupos, de 6% para aqueles com deficiência e 6,9% para os demais.

A princípio, entre 2007 e 2010, parecia que o trabalho formal das pessoas com deficiência acompanhava a conjuntura econômica. Entretanto, no período seguinte, e particularmente após 2014, o número de vínculos deste grupo varia de forma distinta daquela observada tanto para o desempenho geral da economia como para o emprego formal dos trabalhadores sem deficiência.

No período em que o país ainda registra um crescimento médio significativo, de 4,1% ao ano, entre 2010 e 2013, o número de vínculos daqueles sem deficiência declarada segue praticamente no mesmo ritmo de expansão, de 4,4% ao ano, na média. Já o emprego formal dos trabalhadores com deficiência avança de maneira mais forte, com média de 5,5% no mesmo período. E no momento seguinte, entre 2014 e 2017, de forte crise econômica, com redução média de 1,5% do PIB nesses quatro anos, o emprego formal das pessoas com deficiência foi no sentido contrário e cresceu num ritmo médio superior a 5% ao ano. Por outro lado, em consonância com a queda acentuada da atividade econômica, o número de vínculos formais dos trabalhadores sem deficiência recua, na média, cerca de 1% entre 2014 e 2017. Seria essa resistência do emprego formal das pessoas com deficiência, mesmo num momento tão forte de crise econômica do país, fruto da norma legal que, independentemente da conjuntura, continua exigindo a contratação de pessoas com deficiência? Essa é uma hipótese que nos parece plausível, indicando a importância de uma ação afirmativa como é o caso da chamada “Lei de Cotas” (art. 93 da Lei nº 8.213/91). Se essa hipótese estiver correta, configura-se um futuro próximo preocupante tendo em vista as alterações definidas na Reforma Trabalhista, conforme será discutido mais à frente.

A partir da variável “tipo de deficiência” informada pela RAIS, considerando o período 2007 a 2017 (tabela 2), observamos algumas características que se tornaram padrões nos últimos dez anos: a) o tipo de deficiência predominante refere-se à deficiência física, em torno de 51% de participação ao longo de todo o período; b) em segundo lugar, a deficiência auditiva, com aproximadamente 22%, em média; c) Em seguida e nessa ordem, destacam-se as deficiências visual, intelectual e múltipla.

Tabela 2 - Participação do número de empregos (%), por tipo deficiência. Brasil, 2007 - 2017

Ano	Física	Auditiva	Visual	Intelectual/mental	Múltipla	Reabilitados	Total
2007	50,5%	28,3%	3,0%	2,4%	1,7%	14,1%	100,0%
2008	55,2%	24,6%	3,9%	3,4%	1,1%	11,8%	100,0%
2009	54,7%	22,7%	5,0%	4,5%	1,2%	11,8%	100,0%
2010	54,5%	22,5%	5,8%	5,1%	1,3%	10,9%	100,0%
2011	53,6%	22,6%	6,7%	5,8%	1,3%	10,1%	100,0%
2012	51,6%	22,5%	7,9%	6,5%	1,4%	10,1%	100,0%
2013	50,7%	21,8%	9,4%	7,1%	1,5%	9,5%	100,0%
2014	50,5%	20,6%	10,4%	7,6%	1,8%	9,2%	100,0%
2015	49,8%	19,7%	11,6%	8,0%	2,0%	8,9%	100,0%
2016	48,9%	19,2%	12,8%	8,2%	1,7%	9,2%	100,0%
2017	48,2%	18,9%	14,1%	8,3%	1,7%	8,8%	100,0%

Fonte: RAIS - Dec. 76.900/75. Elaboração própria.

No entanto, no período analisado ocorreram modificações significativas no interior de alguns segmentos. Observa-se que o grupo de pessoas declaradas com deficiência visual teve um acréscimo expressivo em relação à dinâmica dos demais tipos de deficiência. Expandiu-se de uma participação de apenas 3,0% em 2007 para 14,1% em 2017. Em seguida, os trabalhadores com deficiência intelectual, com aumento de 2,4% para 8,3%, respectivamente, nos mesmos anos. O segmento de pessoas com deficiência múltipla apresentou uma participação constante e muito baixa, sempre inferior a 2%.

A contrapartida desses movimentos foi a retração no número de pessoas com deficiência auditiva no emprego formal. Em termos absolutos, o número de vínculos deste grupo recua de 98,2 mil em 2007 para 83,1 mil em 2017 (tabela 3).

Deve-se registrar também que, embora tenha crescido a frequência relativa, o número absoluto de vínculos exercidos por pessoas com deficiência visual e intelectual, em 2017, continua inferior aqueles relacionados à deficiência auditiva, sendo de 62 mil e 36 mil, respectivamente (tabela 3).

Tabela 3 – Variação por total de vínculo formal, por tipo de deficiência - Brasil 2007 -2017.

Ano	Física (milhares)	Auditiva (milhares)	Visual (milhares)	Intelectual (milhares)	Múltipla (milhares)	Reabilitados (milhares)	Total (Milhares)
2007	175.377	98.236	10.275	8.407	5.839	48.907	347.041
2008	177.834	79.347	12.428	10.864	3.517	37.916	321.906
2009	157.805	65.613	14.391	13.120	3.506	34.158	288.593
2010	166.690	68.819	17.710	15.606	3.845	33.343	306.013
2011	174.207	73.579	21.847	18.810	4.144	32.704	325.291
2012	170.468	74.385	26.119	21.317	4.696	33.311	330.296
2013	181.464	78.078	33.505	25.332	5.490	33.928	357.797
2014	192.432	78.370	39.580	29.132	6.708	35.100	381.322
2015	200.794	79.389	46.913	32.144	8.108	35.907	403.255
2016	204.554	80.390	53.438	34.168	7.287	38.684	418.521
2017	212.878	83.196	62.135	36.661	7.657	38.812	441.339

Fonte: RAIS/Dec. 76.900/75. Elaboração própria.

Para finalizar esse panorama, apresentamos alguns dados, em termos sociais, sobre sexo (tabela 4) e escolaridade (tabela 5), que caracterizam os trabalhadores formais com deficiência no período recente, com base na RAIS 2017.

Tabela 4 - Número de empregos formais ativos em 31/12 e participação masculina/por tipo de deficiência e sexo. Brasil - 2017.

Tipo de deficiência	Masculino	Feminino	Total	Participação Masc./Total
Física	136.767	76.111	212.878	64,25
Auditiva	50.463	32.733	83.196	60,66
Visual	39.304	22.831	62.135	63,26
Intelectual (Mental)	25.586	11.075	36.661	69,79
Múltipla	4.995	2.662	7.657	65,23
Reabilitado	25.085	13.727	38.812	64,63
Total de Deficientes	282.200	159.139	441.339	63,94
Não Deficientes	25.630.035	20.210.216	45.840.251	55,91
Total	25.912.235	20.369.355	46.281.590	55,99

Fonte: RAIS - Dec. 76.900/75. Elaboração: CGCIPE/DER/SPPE/MTb/ Tabela 18. Adaptada.

Destaca-se na tabela acima a predominância das pessoas do sexo masculino com vínculos formais. No conjunto, as pessoas com deficiência do sexo masculino representam 64,2% do total, enquanto para os trabalhadores sem deficiência essa participação é de 55,9%. Essa informação, além de revelar uma presença menor de mulheres com deficiência no mercado de trabalho, está em sintonia com o fato de que a população masculina é aquela mais sujeita às situações de risco – como acidentes de carro e armas de fogo – que podem levar a uma deficiência.

Tabela 5 - Participação do número de empregos (%), por escolaridade e tipo de deficiência. BRASIL - 2017

Grau de Instrução	Física	Auditiva	Visual	Intelectual (Mental)	Múltipla	Reabilitado	Total de Deficientes	Total de Empregos
Analfabeto	0,39	0,73	0,35	3,78	1,57	0,30	0,74	0,30
Até o 5º ano Incomp. do Ensino Fund.	2,95	5,10	2,95	10,49	6,10	2,44	3,99	2,37
5º ano Completo do Ensino Fundamental	2,80	4,19	2,40	4,40	3,98	3,02	3,18	2,42
Do 6º ao 9º ano Incomp. do Ensino Fund.	6,56	9,44	6,19	15,44	8,58	6,19	7,79	4,92
Ensino Fundamental Completo	8,57	10,55	7,72	13,15	11,34	9,16	9,30	9,16
Ensino Médio Incompleto	6,58	7,70	6,27	12,84	7,73	5,33	7,18	6,36
Ensino Médio Completo	48,05	44,04	48,61	35,93	43,45	52,54	46,68	48,42
Educação Superior Incompleta	4,71	3,10	4,89	1,29	3,16	4,33	4,09	3,85
Educação Superior Completa	19,41	15,15	20,62	2,67	14,09	16,68	17,05	22,20
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte: RAIS - Dec. 76.900/75/Elaboração: CGCIPE/DER/SPPE/MTb/Tabela 17a

Em termos de escolaridade o que chama atenção é o fato de que a diferença no grau de instrução entre os trabalhadores com e sem deficiência não é tão acentuada. No total de empregos formais registrados, 48,4% tem o ensino médio completo, percentual que é de 46,6% para os vínculos exercidos por aqueles com deficiência. As maiores diferenças residem nos extremos do grau de instrução. No segmento que tem o ensino fundamental incompleto, do 6º. ao 9º ano, a participação é 4,9% para o conjunto dos trabalhadores e de 7,7% para os ocupados com deficiência (índice elevado em função de percentuais significativos nessa faixa para os trabalhadores com deficiência auditiva e, principalmente, intelectual). Já no ensino superior completo os índices são de 17,0% e 22,2% para os ocupados com e sem deficiência, respectivamente (sendo que aqueles com deficiência visual tem o maior grau de instrução para os trabalhadores com deficiência, de 20,6%).

O panorama aqui apresentado com base na RAIS, evidentemente, não mostra um cenário inteiramente positivo para o emprego formal das pessoas com deficiência. A participação deste segmento no total de vínculos formais é extremamente restrita. Ao mesmo tempo, porém, a partir de 2010 ela vem crescendo à uma taxa média de 5,4% ao ano e de forma independente do contexto econômico geral do país, ou seja, mesmo em momentos de crise e até recessão econômica. Esta dinâmica pode se dever ao fato de que existe uma legislação que determina a contratação de pessoas com deficiência seja qual for o nível de atividade e economia. Nos itens seguintes discute-se potenciais ameaças justamente a essa norma legal que, se concretizadas, podem tornar pior aquilo que já não é o ideal em termos do acesso formal ao trabalho das pessoas com deficiência.

2 RISCOS POTENCIAIS PARA A INSERÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A Lei nº 13.429 de março de 2017 que, além de versar acerca de alterações em outros dispositivos trabalhistas, dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Define para tanto que o contrato de trabalho temporário pode ocorrer não apenas nas atividades-meio, mas também nas atividades-fim. Logo em seguida, em julho de 2017, a Lei nº 13.467, que, dentre outros preceitos, ratifica o uso generalizado da terceirização e do contrato temporário, implementa o trabalho intermitente e institui a supremacia do negociado sobre o legislado. Após quase dois anos do incremento dessa legislação, verifica-se que essas normas induziram a composição de um mercado de trabalho mais fragilizado, com a continuidade de altos índices de desemprego e com trabalhadores (sem ou com deficiência) a mercê do patronato, desde a difícil entrada nesse novo arquitetado mundo do trabalho precarizado, até o seu descomplicado e acessível desligamento.

A partir das alterações e inserções de preceitos legais trabalhistas ocorridos em 2017, como já comentado, destacamos, para discussão neste estudo, três modalidades de relações laborais preocupantes que representam riscos potenciais para a inserção do mercado de trabalho das pessoas com deficiência: a) a terceirização da atividades-fim como limitadora da base de cálculo das cotas; b) o trabalho intermitente como forma de escamotear o sistema de cotas; e, c) as negociações coletivas como instrumento para descumprir a cota legal.

Essas modalidades impactam desfavoravelmente às condições laborais de grande parte dos trabalhadores do país, o que já vem sendo discutido e demonstrado por pesquisadores e estudiosos de vários centros acadêmicos e institutos da área (KREIN; GIMENEZ; SANTOS, 2018). Porém, há alguns aspectos específicos dessas relações trabalhistas que podem ter consequências ainda mais desfavoráveis ao sistema de cotas, como veremos a seguir.

2.a) A TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADES-FIM COMO LIMITADORA DA BASE DE CÁLCULO DE COTAS.

A terceirização é uma forma de contratação de força de trabalho que vem sendo adotada por agentes públicos e privados com o propósito de reduzir custos, compartilhar riscos e flexibilizar as condições de trabalho, especialmente em momentos de baixo dinamismo econômico.

Com efeito, a terceirização segmenta caminhos para menores direitos, jornadas exaustivas, baixa remuneração e pouco reconhecimento profissional. Concomitante a isso, os trabalhadores terceirizados são sujeitos a alta rotatividade, pouco espaço de socialização que afetam os laços de solidariedade, reduzindo, dessa forma, a construção de relações afetivas e de identidade de classe (TEIXEIRA; ANDRADE, 2017).

Essa forma de contratação vem avançando desde a década de 90, sujeitas às recomendações constantes no Consenso de Washington (1989), construídas pelos agentes do governo norte-americano e dos organismos financeiros internacionais, como Fundo Monetário Internacional (FMI), Banco Mundial e Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), que determina a desregulamentação progressiva do controle econômico e da legislação trabalhista aos países da América Latina (MANZANO; CALDEIRA, 2018).

A aprovação da Lei nº 13.429/17 tem esse caráter de atendimento às recomendações neoliberais e de desregulamentação das leis trabalhistas, onde se amplia essa prática não apenas às atividades-meio, mas também às atividades-fim.

Estudos recentes sobre o tema revelam a prevalência de atividades econômicas “tipicamente terceirizadas”, que têm forte relação com a precarização das condições de trabalho, manifestadas, principalmente, pela elevada taxa de rotatividade, menor salário,

extensa jornada de trabalho, maior incidência de afastamentos por acidentes de trabalho e de adoecimento decorrente da ocupação, além de outras situações consequentes da redução de direitos para esses trabalhadores (PELATIERI et al, 2018).

Segundo informação do Instituto de Pesquisa Econômica (IPEA, 2018), as atividades econômicas tipicamente terceirizadas representaram em 2014, aproximadamente um quarto dos vínculos de trabalho formal no Brasil.

Assim, mediante a liberalização da terceirização, pode-se afirmar que haverá um aumento dessa prática. Em uma das matérias vinculadas ao Valor Econômico (2008): “A terceirização ampla pode promover uma inversão estrutural no mercado de trabalho. Em cinco, sete anos o total de terceirizados pode chegar a 75%”. Trata-se, portanto, de um prognóstico que afetará todos os trabalhadores (com e sem deficiência) que exercem atividades tipicamente terceirizadas. Esse possível aumento da terceirização tem relação direta com a diminuição do número de vagas estabelecido pela “Lei de Cotas” (Lei nº 8.213/91), que determina em seu artigo 93, que 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 com deficiência.

Exemplificando, uma empresa que tenha 100 (cem) funcionários, terá que contratar 02 (dois) trabalhadores com deficiência ou reabilitados. Porém, caso esta empresa terceirize parte dos seus empregados, ela terá menos de 100 (cem) empregados e ficará desobrigada a cumprir a cota legal.

Outro aspecto a ser considerado com o efeito da terceirização é a qualidade do posto de trabalho que é sabidamente inferior em comparação as contratações formais feitas de forma direta por médias e grandes empresas (KREIN et al, 2018, p.108).

Sobretudo, a Lei nº 13.429/2017 poderá ser um facilitador para as empresas que querem se ver desobrigadas ao cumprimento da “Lei de Cotas”.

Para agregar a análise do fenômeno da terceirização referente ao mercado de trabalho formal das pessoas com deficiência, observamos nos dados da RAIS de 2007 e 2016 (período anterior à reforma trabalhista) disponíveis em estudo realizado (GARCIA; BENEVIDES; ALENCAR, 2018) que as ocupações com maior frequência desse grupo de trabalhadores são consideradas atividades tipicamente terceirizadas (tabela 6). As exceções estão nas ocupações em 2007, com a presença de “dirigente do serviço público estadual” e distrital” e de “dirigente do serviço público municipal”.

Com efeito, os dados demonstram que as ocupações das pessoas com deficiência são recorrentes em atividades tipicamente terceirizadas, ou seja, normalmente em ocupações vinculadas ao setor de serviços, vigilância e limpeza.

Tabela 6 - Ocupações mais representativas de pessoas com Deficiência. Brasil, 2007 e 2016.

Descrição da ocupação	Trabalhadores			
	2007		2016	
	N. (milhares)	%	N. (milhares)	%
Auxiliar de escritório, em geral	25.697	7,4%	42.397	10,2%
Assistente administrativo	17.280	5,0%	30.425	7,3%
Faxineiro	13.401	3,9%	16.115	3,9%
Alimentador de linha de produção	10.684	3,1%	18.046	4,3%
Repositor de mercadorias	-	-	11.961	2,9%
Embalador, a mão	-	-	11.475	2,8%
Almoxarife	-	-	8.442	2,0%
Vendedor de comércio varejista	7.423	2,1%	7.794	1,9%
Dirigente do serviço público estadual e distrital	6.117	1,8%	-	-
conservação de áreas públicas	6.006	1,7%	5.813	1,4%
Cobrador de transportes coletivos (exceto trem)	5.807	1,7%	6.555	1,6%
Varredor de rua	5.509	1,6%	-	-
Dirigente do serviço público municipal	5.449	1,6%	-	-
Total das principais ocupações	103.373	29,7%	159.023	38,2%
Total demais ocupações	244.204	70,3%	257.762	61,8%
Total geral	347.577	100,0%	416.785	100,0%

Fonte: RAIS - Dec. 76.900/75. Elaboração própria.

Por fim, a liberalização desse tipo de contrato para todas atividades determina uma nova configuração nas relações do trabalho. Poderá ocorrer a diminuição do número de empregados em empresas não terceirizadas e, conseqüentemente, uma eventual redução do número de vagas estabelecido pela “Lei de Cotas”. Além disso, uma possível ampliação em grande escala do número de empresas e trabalhadores terceirizados contribuirá para a precarização das condições de trabalho, típicas dessa espécie contratual.

2.b) O TRABALHO INTERMITENTE COMO FORMA DE ESCAMOTEAR O SISTEMA DE COTAS.

Nesta seção tem destaque a nova modalidade de contratação inserida pela Lei nº 13.467/17, que se refere ao trabalho intermitente, passando a ser parte da legislação trabalhista, conforme disposto no art. Art. 443 da CLT.¹

Essa nova forma de contratação impetrada na esfera do Direito do Trabalho suscitou a produção de diversos estudos, pesquisas e discussões (IPEA, 2018; DIEESE, 2018; CESIT, 2017 e 2018). De forma geral, existe consenso de que o trabalho intermitente interfere na dignidade dos trabalhadores e nos seus direitos sociais. Em verdade, verifica-se

¹ Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (NR).

que esse tipo de trabalho está relacionado ao tempo, intervalos, não habitualidade e não continuidade, desvirtuando, claramente, no âmbito do Direito do Trabalho, dos pressupostos inerentes ao contrato de trabalho clássico, ou seja, a pessoalidade, subordinação, onerosidade e continuidade. Assim, o contrato intermitente atende aos anseios dos empregadores, que contratam a força de trabalho somente em períodos determinados. Por outro lado, tende a gerar insegurança para os trabalhadores, principalmente, decorrente da descontinuidade do emprego e da remuneração, como explicam os autores:

(...) ao romper com a continuidade e a ideia fundamental de tempo à disposição do empregador como tempo a ser remunerado – a lei admite uma forma de trabalho sem nenhuma garantia mínima de remuneração, pois a renda do trabalhador intermitente ficará completamente dependente da vontade dos seus empregadores, numa relação contratual em que a cláusula leonina decorre do próprio modelo legal, sendo aceitável nele que alguém seja empregado sem receber nada por semanas ou meses a fio, frustrando a principal finalidade que leva alguém ao mercado de trabalho – a subsistência da pessoa ou de sua família.(Souza Júnior et al: 2018, p.188).

Isso posto, tratamos, neste artigo, dos potenciais riscos que essa nova modalidade de contrato – o trabalho intermitente – pode ocasionar quanto ao cumprimento da cota legal para a inserção de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho.

A Lei nº 8.213/91 (“Lei de Cotas”), como explicitado anteriormente, estabelece em seu art. 93 que as empresas com 100 (cem) ou mais empregados devem manter pessoas com deficiência e reabilitadas em seu quadro de pessoal, na proporção de 2% a 5% do total de seus empregados. A inserção dessas pessoas pelas empresas deve ser por contrato direto, conforme dispõe o § 3º do art. 93 dessa Lei².

De acordo com os dados da RAIS, houve contratação de pessoas com deficiência nesse tipo de modalidade intermitente. Em 2017(período pós-reforma), foram contratadas apenas 6 (seis) pessoas. No entanto, em 2018, os dados mostram o avanço das admissões no período, totalizando 214 vínculos empregatícios.

Dessa forma, a alteração do art. 443 da CLT, com a introdução do contrato intermitente pela Lei nº 13.467/2017, induz a utilização desse recurso contratual em relação às pessoas com deficiência para o cumprimento da cota. Na verdade, trata-se de uma situação em que o trabalhador na condição de deficiência admitido por uma empresa, segundo as normas do contrato intermitente, possivelmente ficaria inativo por longos períodos e não haveria a inclusão laboral de fato. Ademais, um único trabalhador, nessa lógica, teria contratos com várias empresas ao mesmo tempo, servindo assim para cumprir

² 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. (Incluído pela Lei nº 13.146, de 2015).

a cota em diferentes companhias Fato este que diverge dos objetivos da “Lei de Cotas” e demais legislações acerca dos direitos das pessoas com deficiência.

Em razão do exposto, com o fim de resguardar os direitos desse contingente populacional, a Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação do Trabalho (Coordigualdade)/Ministério Público do Trabalho (MPT), considerando a atuação dos membros do MPT dentro das metas prioritárias, aprovou a Orientação nº 16, em sua XXVII Reunião Nacional, encerrando a seguinte incompatibilidade do contrato de trabalho intermitente com a finalidade de inclusão de pessoas com deficiência, conforme transcrito a seguir:

O contrato de trabalho intermitente não promove efetiva inclusão da pessoa com deficiência ou reabilitada, considerando que a ausência de habitualidade pode reforçar a discriminação e estimular a inserção precária desse grupo vulnerável. Portanto, não devem ser consideradas para cumprimento da cota legal as contratações de pessoas com deficiência ou reabilitadas mediante contrato intermitente. Considera-se, outrossim, na base de cálculo da cota legal, todos os cargos da empresa, independentemente da modalidade de contratação, na forma expressamente prevista no artigo 93 da Lei nº 8.213/91. Inteligência do disposto na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (artigos 3, letra c e 27), Lei nº 13.146/2015, Lei Brasileira da Inclusão da Pessoa com Deficiência (artigos 34 parágrafos 2 e 3 e 37), Constituição Federal de 1988 (arts. 1º, II, III e IV; 3º, IV; 7º XXXI) e art. 93 da Lei 8.213/91. (Aprovada na XXVIII Reunião Nacional da Coordigualdade, dia 25 de abril de 2018).

2.c) AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS COMO INSTRUMENTO PARA DESCUMPRIR A COTA LEGAL.

Para discorrer sobre os artigos 611-A e 611-B introduzidos pela Lei nº 13.467/2017 que determinam a prevalência do negociado sobre o legislado e a sua interferência no direito ao trabalho das pessoas com deficiência, apresentamos alguns esclarecimentos preliminares necessários sobre o conceito e dimensões atribuídas às “negociações coletivas” e, em seguida, o resultado da análise dos instrumentos coletivos recentes (convenção e acordo coletivo de trabalho) que incluem cláusulas específicas de descumprimento da “Lei de Cotas”, assim como, o papel do Estado, mediante a atuação do Ministério Público do Trabalho no controle de convencionalidade.

c.1) Negociação coletiva do trabalho

Partimos do preceito antecessor na CLT, o art. 611 e seus parágrafos, os quais dispõem:

Art. 611. Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais **estipulam condições de trabalho aplicáveis no âmbito das respectivas representações**, às relações individuais de trabalho. *(grifo nosso)*

§ 1º. É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.

§ 2º. As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações.

As condições de trabalho referidas neste art. 611 e parágrafos resultam da *negociação coletiva de trabalho*, que por sua vez, de acordo com estudos sobre o tema, apresenta, de forma geral, dimensões que se completam, uma de cunho teórico e outro político.

No campo teórico, elegemos, além da CLT, a Constituição Federal do Brasil (CF,1988) que reconhece as convenções e os acordos coletivos de trabalho (art. 7º, inciso XXVI)³, bem como estabelece a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas (art. 8º, inciso VI); e, a Convenção 154 da OIT (Art.2º, 1981), ratificada pelo Brasil em 1992, que define o termo "negociação coletiva" como todas as negociações que se realizam entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou mais organizações de empregadores, de um lado, e uma ou mais organizações de trabalhadores, do outro.

Ademais, no tocante às partes envolvidas na negociação coletiva, o art. 611 e parágrafos, como mencionado, explicitam a relação entre os sindicatos laborais e patronais e instrumentos coletivos pactuados, ou seja, as convenções e acordos coletivos de trabalho. Nessa relação sindical há diferenças conceituais, pois na "convenção coletiva" a negociação envolve o sindicato da categoria econômica (patronal) e o sindicato da categoria profissional (laboral); e, no "acordo coletivo" a relação ocorre entre o sindicato patronal e uma ou mais empresas ou grupo econômico.

No que se refere à dimensão política, a negociação coletiva de trabalho expressa a correlação de forças entre as organizações sindicais laborais e patronais no setor de atividade econômica considerado e a orientação político-ideológica dos sindicatos que conduzem a negociação (GALVÃO & TEIXEIRA, 2018, p.155). Nesse sentido, mediante a autocomposição de conflitos oriunda do entendimento entre os interlocutores sociais, a negociação coletiva revela a natureza dos sindicatos envolvidos no processo, se por categorias mais organizadas ou por aquelas mais precárias. Nas relações sindicais onde predominam as categorias organizadas precariamente os instrumentos coletivos resultantes

³ (...) não como um direito patronal a flexibilizar a legislação, mas, sim, como direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, sem prejuízo de outros que visem à melhoria de sua condição social. Assim, a norma coletiva não pode constituir instrumento de retrocesso social (...) (SOUZA JÚNIOR, et al, 2018, p. 357).

das negociações coletivas de trabalho tendem a frustrar as expectativas dos empregados. Neste caso, as normas coletivas perdem a sua essência clássica de proteção e da melhoria nas condições laborais dos trabalhadores.

Para encerrar esta abordagem introdutória, destacamos a relevância do art. 620 da CLT (anterior à reforma trabalhista), por enfatizar o princípio protetivo do Direito do Trabalho, ao dispor que “as condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo”. Portanto, o critério esférico ou dinâmico da norma mais favorável significa que deva ser aplicado o instituto que proporcione melhores condições para o empregado, ainda que contida em norma de hierarquia formalmente inferior (SOUZA JÚNIOR, et al, 2018, p. 414).

Porém, a Reforma Trabalhista inseriu normas na CLT, na contramão dos direitos trabalhistas. Os artigos 611-A, 611-B e a alteração no art. 620 estabelecem a supremacia dos instrumentos coletivos de trabalho. Consagra-se a prevalência do negociado sobre o legislado. Assim, o art. 611-A inserido na CLT dispõe que “a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho tem prevalência sobre a Lei (...)”. Neste caso, as normas negociais sobrepõem-se às normas legais de proteção ao trabalhador. O texto continua com um rol exemplificativo dos temas trabalhistas passíveis de negociação.

O art. 611-B da CLT elenca as matérias proibidas em negociação coletiva, dentre as quais têm relevância para esta discussão – “a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência” (inciso XXII, art. 611-B, CLT).

Para completar o entendimento dessa reforma, o art. 620 da CLT insere nova redação: “as condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho” demonstra que o legislador relativiza o princípio da norma mais favorável e aponta preferência pelo princípio da especificidade (SOUZA JÚNIOR, et al, 2018, p. 415).

Feitos esses esclarecimentos, na sequência apresentamos uma análise concreta dos instrumentos coletivos sob influência da mudança da legislação.

c.2) Instrumentos coletivos de trabalho recentes com inclusão de cláusulas específicas de descumprimento da “Lei de Cotas”. O papel do Estado, mediante a atuação do Ministério Público do Trabalho no controle de convencionalidade.

Em relação aos instrumentos coletivos que inserem cláusulas sobre a contratação de pessoas com deficiência, efetuamos um levantamento na base do Sistema Mediador do Ministério da Economia/Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, referente ao tema “Instrumentos coletivos registrados”. Para a consulta desses instrumentos, utilizamos a seguinte triagem: por unidade da federação; todos instrumentos coletivos vigentes até

dez/2020; grupo: “contrato de trabalho – admissão, demissão, modalidades”; subgrupo: “pessoas portadoras de necessidades especiais”. Após essa seleção, constatamos a presença de 1.441 instrumentos, dos quais 59% localizados no Estado de São Paulo, em seguida, Minas Gerais, com 14%; os demais Estados da Federação representam 27% desses registros.

Constatamos que do total dos instrumentos coletivos averiguados, cerca de 65% apresentam normas negociadas em desacordo com os ditames sobre a reserva legal dos postos de trabalho para pessoas com deficiência e reabilitadas da previdência social (art. 93 da Lei nº 8.213/91), assim como, cláusulas que suprimem ou reduzem os direitos constitucionais e infraconstitucionais das pessoas com deficiência. Ademais, verificamos que elas são repetitivas e com tendências à flexibilização e ao rompimento da proteção social do trabalho para as pessoas com deficiência, como veremos a seguir (quadro 1).

QUADRO 1 - Descritivo de cláusulas pactuadas em instrumentos coletivos de trabalho, em desacordo com a Lei nº 8.213/91– Vigência dez/2020.

Título da Cláusula	Descrição da Cláusula	Participação (%)
Aproveitamento de deficientes físicos.	A empresa, na medida de suas possibilidades, promoverá a admissão de deficientes físicos em funções compatíveis.	51%
Deficientes físicos	A empresa compromete-se a não fazer restrições na contratação de portadores de necessidades especiais, para funções compatíveis, sempre que as circunstâncias técnicas, materiais e administrativas assim o permitirem.	
Contratação de pessoas com deficiência	Em razão das habilidades exigidas para a habilitação de motorista, inclusive com a obrigação legal de formação em curso de condutores de transporte de passageiros, necessitando o empregado motorista estar em plenitude física e mental, exigências incompatíveis com as restrições de pessoa com deficiência, o cálculo do percentual estabelecido na Lei 8.213/91 incidirá sobre o quadro de empregados efetivo das empresas, excluída a função de motorista.	13%
Contratação de portador de deficiência habilitado ou reabilitado	Considerando que o Bombeiro Civil tem a função legal de prevenir, orientar, intervir e promover medidas em situações de risco, protegendo pessoas e patrimônios de incêndios, explosões, vazamentos, afogamentos ou qualquer outra situação de emergência, com o objetivo de salvar vidas e prestar primeiros socorros, necessitando, assim, estar em plenitude física e mental, o cumprimento do art. 93 da Lei nº 8.213/91 e Arts. 136 a 141 do Decreto 3.048/99, com relação a admissão de pessoa portadora de deficiência física habilitada ou reabilitada, tomará como parâmetro, a exemplo do que ocorre na contratação de policiais (Art. 37, VIII/CF), o dimensionamento excluindo-se da base de cálculo as seguintes funções: Bombeiro Civil, bombeiro Civil salva-vidas, Bombeiro Civil em eventos, Bombeiro Civil Líder e Bombeiro Civil Mestre.	
Contratação de portador de deficiência	A maioria das empresas encontram grandes dificuldades para contratar pessoas com deficiência, seja pela falta dessas pessoas no mercado, seja pela dificuldade de locomoção, seja pela falta de formação e qualificação profissional. No caso das empresas do setor de asseio e	

	conservação, a dificuldade é ainda maior, primeiro porque a maioria das funções requer higidez física e mental, ampla movimentação de membros (limpeza e circulação nos ambientes), além da necessidade de, em muitos casos, ter que operar equipamentos, como nos hospitais, por exemplo. Por esse motivo, as partes pactuam que exclui-se da base de cálculo da cota para contratação de PCD - Pessoa com Deficiência, das seguintes funções: Copeira, Limpador de Vidro, Porteiro/Controlador de Acesso/Fiscal de Piso, Zeladoria em Próprios Públicos, Técnico em Desentupimento, Auxiliar em Desentupimento, Auxiliar de Manutenção, Hidrojatista, Operador de Varredeira Motorizada, Operador de Vácuo (Caminhões Limpa Fossa), Coveiro/Sepultador, Tratador de animais em Zoológico, Varredor de áreas Públicas Privadas (Pátios/Ruas), Agente de Higienização, Auxiliar de Limpeza e assemelhados.	
Contratação de pessoa com deficiência habilitado ou reabilitado	Considerando que as atividades de prestação de serviço são prestadas na sede do tomador de serviço, impossibilitando assim, que a empresa prestadora de serviço propicie condições adequadas de trabalho para a pessoa com deficiência habilitada ou reabilitada, o parâmetro para incidência do percentual legal, será o DIMENSIONAMENTO RELATIVO AO PESSOAL DA ADMINISTRAÇÃO.	

Fonte: Elaboração própria. Informação obtida com base no sistema mediador de abrangência nacional produzido pelo Ministério da Economia/Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, aplicados aos instrumentos coletivos de trabalho de caráter obrigatório, conforme art. 614 da CLT que objetiva a publicidade desses atos.

De acordo com as informações expostas acima, observamos alguns aspectos que merecem atenção sobre a descrição das cláusulas:

- 1) Cláusula de admissão de pessoas com deficiência que se relaciona com a capacidade de a empresa apresentar ou não condições técnicas, materiais e administrativas: não tem base na legislação vigente no país sobre a inclusão de pessoas com deficiência, tão pouco em nosso ordenamento jurídico; afirmamos que a condicionalidade evidenciada na cláusula para justificar o não cumprimento da Lei de Cotas é absolutamente discriminatória. De fato, as empresas devem, além da contratação de pessoas com deficiência, disponibilizar um ambiente acessível de trabalho adequado às suas especificidades⁴.
- 2) Cláusula que exclui ocupação da base de cálculo do percentual previsto na “Lei de Cotas”: de acordo com o Protocolo de Ação Conjunta nº 001/2018^[6]: “Excluir ocupação, função ou cargo da base de cálculo do percentual previsto no art. 93 da Lei nº 8.213/91 é criar critério diferenciado e, portanto, discriminatório, pois pré-julga a capacidade laboral das pessoas com deficiência.”
- 3) Cláusula pactuada que reduz a base de cálculo da cota e seleciona uma nova base com apenas o pessoal do setor administrativo da empresa: demonstra negligência à “Lei de Cotas” e, acima de tudo, rechaça o princípio de que todas as pessoas são iguais perante lei, impedem a igualdade de condições entre todas as pessoas.

⁴ Constantes no §2 do art.35 do Decreto nº 3.298/89.

As cláusulas apresentadas nos instrumentos coletivos pesquisados demonstram, principalmente, desrespeito à dignidade humana e ao direito ao trabalho como direito social previsto na Constituição Federal. Ademais, dificultam ou impedem a inclusão dos trabalhadores na condição de deficiência ao mercado de trabalho, assim como não observam as diretrizes determinadas pela Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI, 2015), também denominada de Estatuto da Pessoa com Deficiência.

Os novos dispositivos acrescentados na CLT - os artigos 611-A e 611-B, bem como a alteração (ou inversão) do art. 620 têm sido alicerce para fundamentar as negociações coletivas de trabalho no sentido de insistir com o desvirtuamento da legislação e das políticas afirmativas que tratam da inclusão das pessoas com deficiência.

A atuação do Estado é fundamental para corrigir os efeitos das normas que desvirtuam os direitos consagrados dos trabalhadores, inclusive das pessoas mais vulneráveis. Nesse sentido, destacamos o Protocolo de Ação Conjunta nº001/2018, elaborado e assinado pelas coordenadorias vinculadas ao Ministério Público do Trabalho (MPT) e Ministério do Trabalho (MTE). Este tratado representa “um compromisso desses órgãos de combate, cada qual em sua área de atuação, à alteração do cálculo da cota de aprendizes e de pessoas com deficiência ou reabilitadas por meio de instrumentos de negociação coletiva.

Assim, considerando a pactuação de cláusulas em instrumentos coletivos negociados que alterem o comando constitucional e flexibilizem direitos fundamentais, ou outros direitos sociais em patamares inferiores àqueles mínimos indisponíveis estabelecidos pelo ordenamento jurídico, ou ainda fora dos limites previstos na Constituição Federal e nas Convenções 98 e 154 da OIT ensejam a atuação do Ministério Público do Trabalho, seja na atuação extrajudicial com atuação promocional e expedição de notificação recomendatória para exclusão dessas cláusulas e abstenção de inserção de pactuações semelhantes em instrumentos futuros, seja pela instauração de inquérito civil para formalização de termo de ajuste de conduta sob pena do não cumprimento ensejar a execução de multa ou ainda o ajuizamento de ação civil pública, com pedido de tutela inibitória para abstenção da prática, correção dos instrumentos inconstitucionais e/ou ilegais e pagamento de dano moral coletivo, além do possível ajuizamento de ação anulatória de cláusula ou do instrumento coletivo junto aos Tribunais, visando a declaração de nulidade dos instrumentos coletivos ou cláusulas viciadas e extinção de efeitos jurídicos deles decorrentes⁵.

⁵ Segundo consulta e informações cedidas junto a Coordenadoria Regional do Coordigualdade do Ministério Público do Trabalho – Procuradoria Regional do Trabalho da 15 Região.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As alterações legislativas na área trabalhista ocorridas em 2017, especificamente, mediante as Leis nº 13.429 e nº 13.467, foram concebidas, de forma geral, para atender aos empregadores, com mudanças significativas na regulação do trabalho no Brasil, das quais destacamos neste artigo a liberalização da terceirização para as atividades-fim, a introdução do trabalho intermitente e a determinação da prevalência do “negociado sobre o legislado.

Essas modalidades repercutem desfavoravelmente nas condições laborais de grande parte dos trabalhadores do país. No entanto, demonstramos alguns aspectos específicos dessas relações trabalhistas que podem ter consequências ainda mais graves para a inclusão de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho formal.

O fortalecimento da terceirização pode contribuir para a redução do número total de vagas reservadas aos trabalhadores com deficiência se as grandes empresas – aquelas que devem cumprir as cotas por contarem com 100 ou mais empregados – adotarem uma política significativa desse tipo de relação contratual. Ainda que, as vagas sejam transferidas às empresas terceirizadas, corre-se o risco de precarização no trabalho daquelas pessoas com deficiência que sejam assim contratadas.

No caso da possibilidade de contratação das pessoas com deficiência, mediante contrato intermitente, configura-se inclusão laboral fictícia. Ademais, a mesma pessoa pode ser usada para cumprir a cota de mais de uma empresa.

Finalmente, a prevalência do negociado sobre o legislado, um dos pilares centrais da Reforma Trabalhista, tem surgido nas negociações coletivas entre os sindicatos (laboral e patronal) e os sindicatos dos trabalhadores e as empresas. Observamos, no levantamento realizado no Sistema Mediador, que cerca de 65% do total dos instrumentos coletivos averiguados apresentam normas negociadas em desacordo com a legislação - desde a restrição de funções que seriam incompatíveis para o trabalho de pessoas com deficiência até a desobrigação parcial da contratação em determinados casos.

É fato, pois, que os trabalhadores com deficiência estão sendo prejudicados pelas mudanças na legislação que alteraram a regulação do trabalho no Brasil. É possível afirmar que, dada a sua condição precária e ainda restrita de inserção, esse contingente populacional corre riscos ainda mais graves de se encontrar numa situação vulnerável nos próximos anos. Nesse contexto, a atuação do Estado é compreendida como um elemento imprescindível para romper o avanço de normas que dificultam ou impedem a inclusão das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (Art. 93). Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 25 jul. de 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em 21 de mai. de 2019.
- BRASIL. Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 07 de jul. 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em 30 abr. de 2019.
- BRASIL. Lei nº 13.429 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 31 mai. de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm>. Acesso em: 07 ago. de 2019
- BRASIL. Lei nº 13.467, Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 14 jul. de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 08 jul. de 2019.
- BENEVIDES, G.M.M. de C. **O mercado de trabalho das pessoas com deficiência e o impacto da lei de cotas**: aspectos metodológicos e a experiência no município de Campinas (SP). Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Econômico) Disponível em: <http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/322473>. Acesso em: 28 de maio de 2019.
- GARCIA, V. G. **Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho**: histórico e o contexto contemporâneo. Tese (Doutoramento em Desenvolvimento Econômico) - Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas/SP, 2010. Disponível em: http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/286387/1/Garcia_ViniciusGaspar_D.pdf. Acesso em: 21 de maio de 2019.
- GARCIA, V. G; BENEVIDES, G. M. M.; ALENCAR, M.L. **A inserção formal no trabalho das pessoas com deficiência** – comportamento geral, setores de atividade econômica e principais ocupações – 2007-2016. In: XXI Encontro Nacional de Estudos Populacionais da Associação Brasileira de Estudos Populacionais - ABEP, XXI, 2018, Poços de Caldas, MG. ANAIS (on-line). São Paulo: ABEP, 2018.
- KREIN, D. J.; ABÍLIO, L.; FREITAS, P.; BORSARI, P.; CRUZ, R. **Flexibilização das relações de trabalho**: insegurança para os trabalhadores. In: KREIN; J. D.; GIMENEZ, D. M.; SANTOS, A. L. (Orgs.). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas: Editora Curt Nimuendajú, 2018.
- MANZANO; CALDEIRA. **Dinâmica recente do mercado de trabalho brasileiro ainda nos marcos da CLT**. In: KREIN; GIMENEZ; SANTOS (Orgs.). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas: Editora Curt Nimuendajú, 2018.
- MINISTÉRIO DA ECONOMIA/SECRETARIA ESPECIAL DE PREVIDÊNCIA E TRABALHO. **Convenções e acordos coletivos de trabalho**. Consulta (online). Brasília: ME, 2019.

MOTA, C. V. Terceirizado pode ir a 75% do total, diz estudo. **Valor Econômico**, São Paulo, mar. 2017. Disponível em: <<https://www.valor.com.br/brasil/4912306/terceirizado-pode-ir-75-do-total-diz-estudo>>. Acesso em: 05 ago de 2019.

NÚCLEO DE PESQUISAS SOBRE MERCADO DE TRABALHO E DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA - NTPCD. **Dez Anos de Informações sobre o Emprego Formal das Pessoas com Deficiência**. Campinas: Unicamp/IE/CESIT, 2017. Disponível em: <<http://www.cesit.net.br/dez-anos-de-informacoes-sobre-o-trabalho-formal-das-pessoas-com-deficiencia/>>. Acesso em: 01 ago. 2019.

PELATIERI, P. [et. al]. 2018. **Terceirização e precarização das condições de trabalho: Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes**. In: IPEA (2018). IN: **Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate/ organizador: André Gambier Campos**. Brasília: Ipea, 2018.

SOUZA JÚNIOR, A. U; SOUZA, F. C.; MARANHÃO, N.; AZEVEDO NETO, P. T. **Reforma trabalhista: Análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017 e da Medida Provisória nº 808/2017**. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: Editora Rideel, 2018.

TEIXEIRA, M.O.; ANDRADE, H. R. **Terceirização no serviço público e de cuidados na cidade de São Paulo**. In: TEIXEIRA, M. O.; GALVÃO, A.; KREIN, J.D.; BIAVASCHI, M.; ALMEIDA, P. F.; ANDRADE, H. R. (Orgs.). **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. Campinas: Unicamp/IE/CESIT, 2017