



Nota Técnica SEI nº 2918/2024/MTE

Assunto: SUBSTITUTIVO ADOTADO PELA DEFESA DOS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA - CPD AO PROJETO DE LEI Nº 3.445, DE 2021 (Apensados: PL 2945/2023 e 5079/2023) Estabelece a Política Nacional de Trabalho com Apoio para Pessoas com Deficiência e dá outras providências

SUMÁRIO EXECUTIVO

Trata-se de encaminhamento para análise e parecer do substitutivo ao PL 3445/2021 (Apensados: PL 2945/2023 e 5079/2023), que "Estabelece a Política Nacional de Trabalho com Apoio para Pessoas com Deficiência e dá outras providências", de proposição na pauta da Comissão de Direitos Humanos, Minorias e Igualdade Racial (CDHMIR), da Câmara dos Deputados.

ANÁLISE

A busca por uma sociedade justa e igualitária, especificamente por enfrentar o preconceito no ambiente corporativo, é uma questão multifacetada.

O Projeto de Lei 3.445/21, sob análise, visa instituir a Política Nacional do Trabalho com Apoio para as Pessoas com Deficiência.

Porém, a proposta legislativa apresenta inadequações que podem mais prejudicar que apoiar a Política Pública de inclusão laboral das pessoas com deficiência, como demonstraremos a seguir:

I - O trabalho com apoio, vem definido na propositura 3.445/21 artigo 2º, como um conjunto de serviços de mediação, assessoria, orientação, formação, treinamento e acompanhamento personalizado, dentro e fora do local de trabalho, realizados por profissionais especializados.

Trata-se de uma metodologia para inserir pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho. O projeto de Lei elenca várias etapas, desde a preparação prévia à contratação, as ações nos postos de trabalho, o acompanhamento do trabalhador no posto de trabalho e tudo o mais que seja necessário para tornar o ambiente de trabalho acessível.

Entendemos ser recomendada a regulamentação dessa ferramenta objetivando sua utilização para a efetiva inclusão, bem como a regulamentação dos profissionais que se ativem nessa função.

Contudo, da forma que o Projeto de Lei se apresenta, monopoliza o trabalho com apoio com a metodologia nele descrita como único método válido para a Política Pública nacional de inclusão laboral de pessoas com deficiência, desconsiderando todas as demais metodologias utilizadas e formas de inclusão bem sucedidas que garantem hoje mais de 550 mil empregos de pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados da Previdência Social.

Vejamos o Art. 5º do Projeto de Lei:

Art. 5º. O art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, passa a vigorar com a seguinte alteração:

“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 por intermédio de trabalho com apoio, na forma de política pública instituída com esta finalidade, na seguinte proporção.” (NR) (grifo nosso)

Assim, se prosperar o Projeto de Lei sob análise, **apenas** as pessoas com deficiência contratadas **via metodologia de trabalho com apoio** na Lei descrita integrariam a reserva legal de cargos para pessoas com deficiência consagrada desde 1991 no Art.93 da lei 8.213/91.

Cabe lembrar que o Art.93 da lei 8.213/91 se apresenta como ação afirmativa fundamental para a política laboral de pessoas com deficiência, sendo responsável por 93% dos empregos formais de pessoas com deficiência no Brasil, segundo a Relação Anual de Informações Sociais. Quase a totalidade das mais de 550 mil pessoas com deficiência hoje empregadas não foram contratadas pela metodologia exigida no Projeto de Lei para a integração na reserva legal.

A ação afirmativa decorrente da chamada “Lei de Cotas” objetiva a inclusão social da pessoa com deficiência por meio do direito ao emprego formal **independentemente da metodologia** utilizada para a inclusão desse trabalhador. Em outras palavras, almeja o fim (inclusão laboral da pessoa com deficiência) e não no meio (forma ou método de contratação desse trabalhador), como pretende o referido Projeto de Lei.

Mencionado Projeto de Lei traz restrição à Política Pública ao limitar a ação afirmativa, desestimulando outras formas de acesso de pessoas com deficiência. Por exemplo:

- Um advogado ou engenheiro com deficiência participando de processo seletivo de uma empresa não seria beneficiado pela ação afirmativa como estímulo a sua contratação por estar em um processo seletivo geral da empresa e não por meio do método de trabalho com apoio.
- Um trabalhador com deficiência encaminhado pelo Sistema Nacional de Emprego (SINE) para uma vaga encaminhada por empresa cadastrada não seria beneficiado pela ação afirmativa da Lei de Cotas.
- Um aprendiz com deficiência efetivado pela empresa também não integraria a reserva legal da empresa pois a forma de sua preparação (aprendizagem profissional), embora extremamente efetiva para a preparação e inserção laboral de pessoas com deficiência, segue diretrizes distintas das descritas no Projeto de Lei.

Ademais, considerar a contratação de pessoas com deficiência apenas pela metodologia descrita no Projeto de Lei para fins de adimplemento da reserva legal de cargos das empresas, estimularia o “cargo PCD”, método discriminatório e ilegal que algumas empresas utilizam para contratação de pessoas com deficiência.

O “cargo PCD” é a contratação de pessoas com deficiência exclusivamente por meios paralelos aos demais empregados, normalmente resultando no oferecimento de cargos de menor remuneração, baixo significado produtivo e sem as mesmas possibilidades de ascensão profissional que os demais trabalhadores contratados pelos métodos de seleção tradicionais.

II - É importante reforçar que as diretrizes sugeridas no Projeto de Lei para definir o emprego com apoio podem ser de extrema valia em determinados casos. Porém é necessário reforçar que a inclusão laboral digna, respeitando o direito à acessibilidade, adaptação razoável e particularidades do trabalhador com deficiência já é garantida em Lei, em especial nos seguintes artigos da Lei Brasileira de Inclusão – LBI

Art. 4º Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação.

§ 1º Considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas.

Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

§ 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.

Em razão de todo o ordenamento jurídico da Lei 13.146/2015, entendemos ser inadequada a diretriz contida no inciso II, Art. 3 do Projeto de lei 3445/2021:

II – busca ativa de postos de trabalho compatíveis com o perfil profissional da pessoa com deficiência

Nesse particular tal diretriz visa adequar a pessoa ao posto de trabalho e não o contrário, indo na contramão da legislação mais atual e do paradigma da inclusão: As ações afirmativas para pessoas com deficiência e reabilitados deve reconhecer que o público-alvo desta política apresenta limitações e impedimentos e têm direito a adaptações razoáveis de acessibilidade para lograrem seus direitos:

Conforme já mencionado acima, a Lei 13.146 em seu art. 34º § 1º determina que as organizações devem garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos e não meramente buscar as pessoas com deficiência adaptadas a seu ambiente de trabalho. Já no § 3º do mesmo artigo a Lei institui de forma inequívoca, a proibição da exigência da “aptidão plena” para o trabalho das pessoas com deficiência, demonstrando que não é a pessoa com deficiência que tem que se adaptar ao posto de trabalho, mas sim o posto de trabalho ser compatível com as necessidades daquele indivíduo.

Assim, a busca por candidatos com deficiência já adaptados a seu ambiente de trabalho - eliminando assim todos aqueles que necessitariam de adaptações para trabalhar, não cumpre o verdadeiro espírito da lei de cotas e nem alcança seu público-alvo.

Trata-se da superação do paradigma da integração: quando cabia aos deficientes se adaptarem ao meio para serem aceitos - para o paradigma da inclusão, presente na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e na Lei Brasileira de Inclusão, segundo o qual cabe à sociedade tornar-se acessível para que as pessoas com deficiência acessem com equidade seus direitos, como por exemplo, o direito ao trabalho.

III - Em relação ao Art. 7º do Projeto de Lei em tela, tecemos as seguintes considerações:

Art. 7º O Poder Executivo concederá Selo de Inclusão Social para empresas e entidades que promoverem a inclusão de pessoas com deficiência por intermédio de iniciativas de trabalho com apoio, na forma do regulamento.

Entendemos ser inadequado o referido dispositivo, pois em última análise aspira premiar empresas pelo cumprimento de uma obrigação legal que já lhes é imputada.

Repisa-se que a contratação de pessoas com deficiência por empresas com 100 ou mais empregados e de forma acessível e inclusiva não é ato de benevolência ou digno de destaque das organizações que o fazem. **Trata-se de obrigação legal decorrente dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil consagrados em especial nos Art. 3º, 7º e 170º da Carta Magna, além das Leis já mencionadas entre outras.**

IV - O Projeto de Lei também fomenta a modalidade de inserção laboral pelo trabalho com apoio:

Art. 4º O Poder Executivo, por meio dos órgãos competentes, será responsável pela implementação, monitoramento e avaliação da Política Nacional de Trabalho com Apoio, devendo:

III – assegurar a disponibilidade de recursos necessários para a treinamento dos serviços de Trabalho com Apoio

A criação de despesas para a União sem a indicação da referida fonte de custeio está em desacordo com o Art.167, § 7º , da Constituição Federal:

Art. 167, § 7º - "A lei não imporá nem transferirá qualquer encargo financeiro decorrente da prestação de serviço público, inclusive despesas de pessoal e seus encargos, para a União, os Estados, o Distrito Federal ou os Municípios, sem a previsão de fonte orçamentária e financeira necessária à realização da despesa ou sem a previsão da correspondente transferência de recursos financeiros necessários ao seu custeio, ressalvadas as obrigações assumidas espontaneamente pelos entes federados e aquelas decorrentes da fixação do salário mínimo, na forma do inciso IV do caput do art. 7º desta Constituição. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 128, de 2022)."

CONCLUSÃO

As Políticas Públicas para inserção laboral das pessoas com deficiência devem ser multifacetadas e não focarem tão somente em uma “Política Nacional do Trabalho com Apoio” como pretende o Art. 1º do projeto de Lei em tela.

Reforçamos a importância e destaque da metodologia sugerida no Projeto de Lei 3.445/2021 e entendemos que é salutar regulamentar as melhores formas de inserção laboral das pessoas com deficiência.

Contudo a Política Pública não deve se restringir a uma forma exclusiva ou método específico “oficial” para o reconhecimento da inclusão da pessoa com deficiência.

RECOMENDAÇÃO

Desse modo recomendamos:

- A rejeição do Projeto de Lei

· A realização de audiências públicas, em especial com Consultorias de Inclusão laboral, Entidades *de* e *para* pessoas com deficiência, instituições cadastradas no Cadastro Nacional de Aprendizagem, profissional com expertise na formação de aprendizes com deficiência para o mercado de trabalho bem como outras entidades para apresentar as diferentes formas de inclusão laboral da pessoa com deficiência

· A realização de estudo para regulamentar as diferentes formas de inclusão laboral das pessoas com deficiência com foco nos direitos dos trabalhadores com deficiência

· A realização de estudo para regulamentar a elaboração de uma exigência mínima de Programa de Gestão de inclusão para empresas obrigadas por Lei a contratarem pessoas com deficiência

· Regulamentar a profissão do agente facilitador de inclusão/técnico de trabalho com apoio ou outra denominação mais pertinente, na qual crie critérios ou requisitos mínimos, nunca vinculados a uma única metodologia de inclusão laboral.

À consideração superior.

Documento assinado eletronicamente

RAFAEL FARIA GIGUER

Coordenador Nacional da Inclusão de Pessoas com Deficiência e Beneficiários Reabilitados pela Previdência Social no mercado de trabalho

De acordo, encaminhe-se ao DEFIT

Documento assinado eletronicamente

DERCYLETE LISBOA LOUREIRO

Coordenadora-Geral de Fiscalização e Promoção do Trabalho Decente

De acordo, encaminhe-se ao Gabinete da SIT.

Documento assinado eletronicamente

LORENA GUIMARÃES ARRUDA

Diretora do Departamento de Fiscalização do Trabalho

De acordo. Encaminhe-se à Secretaria Executiva, com sugestão de encaminhamento à ASPAR.

Documento assinado eletronicamente

LUIZ FELIPE BRANDÃO DE MELLO

Secretário de Inspeção do Trabalho



Documento assinado eletronicamente por **Luiz Felipe Brandao de Mello**, **Secretário de Inspeção do Trabalho**, em 18/06/2024, às 15:50, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Lorena Guimarães Arruda**, **Diretor(a)**, em 19/06/2024, às 15:47, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Dercylete Lisboa Loureiro**, **Coordenador(a)-Geral**, em 19/06/2024, às 15:49, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Rafael Faria Giguér**, **Coordenador(a)**, em 19/06/2024, às 16:17, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site
http://processoelectronico.trabalho.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=3&cv=2491753&crc=3B548357, informando o código verificador **2491753** e o código CRC **3B548357**.