



O PROJETO DE LEI 6.159/2019, A GARANTIA DE ACESSO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA AO MERCADO DE TRABALHO À LUZ DO PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL

Carlos Rafael da Costa¹

Resumo:

A pessoa com deficiência encontra diferentes percalços ao longo de sua vida. São situações de exclusão, preconceito e falta de acesso a direitos básicos, como o acesso ao mercado de trabalho, por exemplo. Nesse sentido, a inclusão social altamente buscada não só pelas pessoas com deficiência, mas por todo indivíduo que se sente excluído de alguma forma, do convívio social, entretanto, os parâmetros para definir o que seja essa inclusão são vagos ou de difícil quantificação, assim como são esparsas, embora urgentes, as ações na busca pela colocação dessas pessoas no mercado de trabalho. Entretanto, em dezembro de 2019 foi apresentado na câmara dos deputados, o projeto de lei PL 6.159/2019 que isenta as empresas da contratação de pessoas com deficiência e impõe a elas, como alternativa, o pagamento de uma multa ao fundo de reabilitação, o que significa verdadeiro retrocesso social nos direitos já conquistados por esta categoria. Assim, o objetivo deste trabalho de conclusão de curso é discutir o projeto de lei 6.159/2019 e a garantia de acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho à luz do princípio da vedação do retrocesso social.

Palavras-chave: Pessoa com deficiência; Direitos Fundamentais; PL 6.159/2019; Vedação ao retrocesso social.

Abstract:

The disabled person encounters different setbacks throughout his life. These are situations and exclusion, prejudice and lack of access to basic rights, such as access to the market and work, for example. In this sense, the social inclusion highly sought not only by people with disabilities, but by every individual who feels excluded in some way, from social life, however, the parameters to define what that inclusion is are vague or difficult to quantify, as well how sparse, though urgent, are the actions in the search for placing these people in the labor market. However, in December 2019, bill Bill 6.159/ 2019 was presented to the House

¹ Bacharel em Direito pela PUC MG. Especialização em Gestão de Pessoas e Gestão Pública na Faculdade de Minas. Especialização em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho na Faculdade de Minas.. E-mail carlosrafaelccosta@gmail.com





of Representatives, which exempts companies from hiring disabled people and imposes on them, as an alternative, the payment of a fine to the rehabilitation fund, the which means a real social setback in the rights already achieved by this category. Thus, the objective of this course conclusion paper is to discuss the bill 6.159 / 2019 and the guarantee of access of people with disabilities to the labor market in the light of the principle of the prohibition of social retrogression.

Keywords: Disabled person; Fundamental rights; PL 6,159 / 2019; Prohibition against social setback.

1. INTRODUÇÃO

A pessoa com deficiência encontra diferentes percalços ao longo de sua vida. São situações de exclusão, preconceito e falta de acesso a direitos básicos, como o acesso ao mercado de trabalho, por exemplo. Como conceito de pessoa com deficiência, o artigo 2º da Lei n. 13.146/2015, que regulamenta o Estatuto da Pessoa com Deficiência rege que é considerada pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo, que pode ser de natureza física, mental, intelectual ou sensorial; em interação com uma ou mais barreiras, tal impedimento pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2015).

Nesse sentido, a inclusão social altamente buscada não só pelas pessoas com deficiência, mas por todo indivíduo que se sente excluído de alguma forma, do convívio social, entretanto, os parâmetros para definir o que seja essa inclusão são vagos ou de difícil quantificação, assim como são esparsas, embora urgentes, as ações na busca pela colocação dessas pessoas no mercado de trabalho. A garantia de acesso da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho se destina ao seu desenvolvimento global, à sua inserção na sociedade, e à consolidação de sua dignidade, sendo que as diferentes políticas públicas e evoluções legislativas nesse sentido representam a evolução social na proteção das pessoas.

Em dezembro de 2019 foi apresentado na câmara dos deputados, o projeto de lei PL 6.159/2019 que isenta as empresas da contratação de pessoas com deficiência e impõe a elas, como alternativa, o pagamento de uma multa ao fundo de reabilitação. Diversos movimentos de proteção às pessoas com deficiência criticam o projeto de lei por compreenderem como um retrocesso social no que se refere às políticas públicas de acesso dessas pessoas ao mercado de trabalho. Assim, o presente trabalho de conclusão de curso tem o objetivo de



discutir o projeto de lei 6.159/2019 e a garantia de acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho à luz do princípio da vedação do retrocesso social.

2. A PESSOA COM DEFICIÊNCIA: CONCEITOS, PREVALÊNCIA E DIFICULDADES DE ACESSO

A questão da deficiência física no Brasil merece especial atenção multidisciplinar no sentido de promover a integração, socialização e inclusão dessas pessoas com a sociedade de forma geral. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) informam que cerca de 6,2% da população brasileira possui algum tipo de deficiência, esses dados consideram quatro diferentes modalidades de deficiências, a saber, auditiva, visual, física e intelectual (IBGE, 2010).

A discussão central, deste estudo, versa sobre as dificuldades de acesso da pessoa com deficiência ao mundo do trabalho e a inovação legislativa representada pelo projeto de lei PL 6.159/2019, que permite às empresas pagar multas ao fundo de reabilitação ao invés da obrigatoriedade de contratar uma cota de pessoas pertencentes a este grupo vulnerável, e se justifica pelo retrocesso social representado por esta medida. Esses indivíduos, que na maioria das vezes, são vistos pela sociedade em geral como indivíduos dependentes ou limitados o que culmina em sua exclusão de diferentes espaços, dentre eles, o mundo do trabalho, o que impõe ao Estado o dever de impor medidas para impelir as empresas a contratar essas pessoas, como a lei de cotas (PFEIFER, 2009).

Para melhorar o entendimento sobre os desafios da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e a relevância das discussões do PL 6.159/2019 é necessário compreender determinados termos e nomenclaturas envolvidas no processo. Para iniciar, a designação “Portador de Deficiência”, isto é, a pessoa que é acometida por alguma limitação temporária ou permanente, seja de ordem física ou intelectual, deve ser entendido sob diferentes prismas, entretanto, cabe ressaltar a diferença entre Deficiência e Incapacidade, por exemplo. O Anexo do Decreto nº 3048 de 12/05/99, responsável pela aprovação do Regulamento da Previdência Social, tratou de incluir os conceitos já apresentados pela Organização Mundial da Saúde (OMS) no que se refere aos significados das palavras Deficiência e Incapacidade (GUGEL, 2006).

Entretanto, o termo “portador” encontra-se superado haja vista que esta nomenclatura remete a uma situação temporária, como por exemplo, uma pessoa portar um documento ou ser portador de uma doença. Todo o oposto, a deficiência, na maioria das vezes, é algo permanente, não cabendo o termo “portadores”. A diferença entre esta e as anteriores é simples, ressalta-se a pessoa à frente de sua deficiência. (FONSECA, 2006).

Como já citado, é preciso definir o que é deficiência e de que ordem elas são. As principais deficiências conhecidas na literatura sobre o assunto são as deficiências física,

intelectual, visual, auditiva ou múltipla, congênitas ou não, e os critérios de definição dessas deficiências consta na legislação brasileira, em especial, o Decreto 3.289/99. A referida lei define como perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica e/ou anatômica que gere incapacidade, total ou parcial, impedindo a pessoa de assegurar por si mesma o atendimento às suas necessidades de uma vida individual ou social normal, que pode ser de ordem permanente ou temporária (WERNECK, 2003).

Como deficiência temporária pode-se compreender a situação física da pessoa que apresenta comprometimentos e/ou limitações que podem ser revertidas por meio de cirurgias ou tratamentos. Já a deficiência na modalidade permanente é definida como aquela em que a pessoa mostra uma estabilização das decorrências da deficiência ao longo do tempo, nesse sentido, ela impede a sua regressão ou recuperação, apesar da realização de intervenções ou tratamentos no que tange sua condição física ou intelectual (BAHIA, 2006).

No que se refere ao número de pessoas, isto é, a parcela da população acometida por alguma deficiência, os dados de que se lança mão são os editados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que apresenta dados de que mais de 45,6 milhões de brasileiros declaram ter alguma deficiência, essa parcela representa 23,9% da população do país, é preciso demarcar, ainda, que esses números são referentes às deficiências visual, auditiva, intelectual e motora e seus graus de severidade. (FONSECA, 2006).

Ainda no que se refere ao levantamento do IBGE, a deficiência mais prevalente entre a população estudada é a visual, que acomete cerca de 35,7 milhões de pessoas, entre as pessoas que declaram ter deficiência visual, mais de 6,5 milhões disseram ter a dificuldade de forma severa e 6 milhões afirmaram que tinham dificuldade de enxergar, mais de 506 mil informaram serem cegas. Segundo os dados, ainda, a segunda deficiência mais prevalente é a deficiência motora, que acomete cerca de 13,2 milhões de pessoas, esses números são equivalentes a 7% dos brasileiros. A deficiência motora severa foi declarada por mais de 4,4 milhões de pessoas, dessas pessoas, cerca de 734,4 mil relataram dificuldades ou impossibilidade de realizar tarefas simples como caminhar ou subir escadas de modo algum e mais de 3,6 milhões informaram ter grande dificuldade de locomoção. (IBGE, 2010).

Já a deficiência auditiva foi localizada em, aproximadamente, 9,7 milhões de pessoas que declaram possuir essa deficiência, o que representa cerca de 5,1% dos entrevistados, a deficiência auditiva severa foi declarada por mais de 2,1 milhões de pessoas, sendo que dessa população, cerca de 344,2 mil são surdas e 1,7 milhão de pessoas têm grande dificuldade de ouvir, em último lugar, a deficiência intelectual foi declarada por mais de 2,6 milhões de brasileiros entrevistados (IBGE, 2010).

Em suma, pode-se entender o termo deficiência como quaisquer perdas das funções ou ocorrência de anormalidades nas estruturas do corpo humano, já a incapacidade tem sido definida como a redução ou falta de capacidade para realização de determinada tarefa em decorrência da deficiência. O citado diploma jurídico ainda busca classificar incapacidade como incapacidade total ou absoluta, que é a completa incapacidade de realizar qualquer

trabalho; Incapacidade Parcial, que é a diminuição parcial da aptidão laboral, que pode ser: temporária; permanente; indefinida; Intermitente; Específica (para determinada função) e múltipla (GUGEL, 2006).

Pensando nisso, é importante discutir as dificuldades de acesso e serviços e espaços por parte dessas pessoas, entre elas, o acesso ao emprego. Nesse sentido, Pastore (2000; p. 35) destaca o papel das políticas públicas no sentido de garantir esse acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, como a proteção prevista no Estatuto da pessoa com deficiência. Essas políticas públicas devem ser garantidas de diversas formas, entre elas, a legislação específica na proteção dos direitos fundamentais e sociais da pessoa com deficiência, como a Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência que estabelece que “As pessoas portadoras de deficiência têm o direito de ter as suas necessidades especiais levadas em consideração em todos os estágios de planejamento econômico e social” (BRASIL, 2015).

2.1. Acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho: evolução da proteção legislativa

A Constituição Federal de 1988 coloca a salvo uma série de garantias gerais para as pessoas com deficiência, essas garantias são regulamentadas ainda em dispositivos infraconstitucionais como a Lei complementar 7.853/89, fruto de normas internacionais como a Convenção 159-83 OIT e a Convenção Interamericana Para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra Pessoas Portadores da Deficiência, realizada na 69ª Conferência em Genebra no dia 1º de junho de 1983 (BRASIL, 2015).

Este documento, do qual o Brasil é signatário impôs aos países participantes a necessidade de considerar a finalidade da reabilitação profissional e permitir que a pessoa com deficiência tenha acesso ao emprego e consiga se manter nele, por meio de políticas públicas voltadas para a promoção de sua dignidade (SARLET, 2011). Nesse sentido, a pessoa deve contar com o apoio do Estado para sua inserção na sociedade, no mundo do trabalho e na vida em comunidade. No Brasil, a Convenção 159 da OIT de 1983, foi ratificada por meio do Decreto nº 129, de 18 de maio de 1991, sendo, portanto, adotada como modelo de proteção da pessoa com deficiência e seu acesso ao mundo do trabalho e ao desenvolvimento pessoal completo (GURGEL, 2006).

Assim, o direito de acesso das pessoas com deficiência ao emprego passou a ser previsto na legislação específica, notadamente na Lei 8.213/91, mais popularmente conhecida como lei de cotas. Já no que tange a historicidade desse acesso e sua garantia, é preciso compreender que, durante décadas imperou no país uma visão excludente, segregadora e preconceituosa sobre as pessoas com deficiência, sobretudo, no que se refere a essas pessoas no ambiente de trabalho. Tais preconceitos ainda permeiam o imaginário social constituindo

uma barreira social para o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho. No início do século XX, ainda antes disso, as pessoas com deficiência não eram vistas como parte da sociedade, além de não possuírem seus direitos reconhecidos. Entretanto, no início do século XX iniciaram-se as primeiras buscas aos direitos sociais com ações que partiram dos governos e que visavam garantir, de forma coletiva, os direitos à saúde, à educação, à moradia, ao trabalho, ao lazer e à cultura para todos (MTE, 2007). Ainda assim, prevalecem as formas preconceituosas e segregadoras de enxergar a pessoa com deficiência, também é preciso demarcar que a própria família tratava de afastar essas pessoas do contexto e da convivência fora dos limites da casa, isto porque, havia uma superproteção da família, medo do preconceito ou a visão equivocada de uma inabilidade para os atos da vida. Apenas após a II Guerra Mundial é que começaram a surgir preocupações para com as pessoas com deficiência, tendo em vista que, além de famílias órfãs e um caos econômico, retornam para suas casas um grande número de indivíduos em idade economicamente ativos, mas indivíduos com deficiência física em razão de mutilações, além de problemas sensoriais ou intelectuais. Surgindo, nesta época, tecnologias assistivas e técnicas especializadas, pretendendo cooperar com a reabilitação, readaptação e reintegração dos indivíduos com alguma deficiência em todos os setores da vida social. (VASCONCELOS, 2010).

Com o passar do tempo, houve a necessidade da reintegração dessas pessoas no mercado de trabalho, tanto por questões econômicas quanto por questões sociais. No que se refere ao Brasil, como tratado, há uma legislação especial voltada para este fim, a Lei 8.213/91. Por essa lei, notadamente em seu artigo 93, ela institui que as empresas que contam com cem ou mais empregados estão obrigadas a reservar um percentual de dois a cinco por cento de suas vagas em diferentes cargos destinados a esse público. Tais proporções podem variar de acordo com o número de empregados, sendo que de cem a duzentos, a reserva legal é de 2% das vagas, de duzentos e um a quinhentos colaboradores essas vagas destinadas a pessoas com deficiência devem ser de 3%, entre quinhentos e mil colaboradores deve ser um percentual de 4% e acima de mil colaboradores, as vagas reservadas devem atingir os 5%. (BRASIL, 1991).

Mas voltando no tempo, no consoante às políticas públicas em acesso ao emprego para pessoas com deficiência, ainda na primeira metade do século XX o governo Getúlio Vargas (1930/1945) foi decisivo para o desenvolvimento de ações nesse sentido. Foi nessa época que se iniciaram os debates acerca da participação mais efetiva das pessoas com deficiência na sociedade, especialmente no espaço da educação, reabilitação, profissionalização e inserção no mercado de trabalho. No mesmo período, houve a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) quando se implementaram as primeiras políticas assistencialistas para as pessoas com deficiência, que contaram com o apoio de um Estado centralizador e intervencionista. (BAHIA, 2002).

Já na segunda metade do século, notadamente no governo de Juscelino Kubitschek, é importante compreender que o país é inserido em uma fase de desenvolvimento pleno e

acelerado, sendo marcado pelo surto desenvolvimentista, pela implantação da indústria automobilística, pela chegada das multinacionais acarretando o surgimento de muitos empregos, o que possibilitou compatibilizá-los às potencialidades das pessoas com alguma deficiência. A partir do ano de 1962 nos Estados Unidos e em 1979 no Brasil, emergiram movimentos em defesa dos direitos das pessoas com deficiência. Esses movimentos proporcionam a criação e o desenvolvimento de conceitos como o de “equiparação de oportunidades”, que foi disseminado e defendido contundentemente pelo próprio movimento trabalhador e desenvolvimentista. (VASCONCELOS, 2010).

Pode-se dizer que até os anos de 1980, eram utilizados termos pejorativos para se tratar ou se referir à pessoa com deficiência, tais como aleijado, inválido, entre outros. O uso desses termos tornava ainda mais complicada a inserção dessas pessoas nos espaços públicos, inclusive do trabalho, isto porque tais designações conferiam à pessoa um status de incapacidade, inabilidade e inutilidade. Já a partir de 1981, por influência do Ano Internacional das Pessoas Deficientes, começa-se a escrever e falar pela primeira vez a expressão pessoa deficiente. O acréscimo da palavra pessoa, passando o vocábulo deficiente para a função de adjetivo, foi uma grande novidade na época, por óbvio, essas mudanças não ocorreram sem alguma resistência e até algum espanto para a sociedade que passou a perceber a pessoa além da deficiência. Entretanto, com o passar do tempo e as lutas de setores da sociedade engajados com essas pessoas e seus direitos, entrou em uso a expressão pessoa portadora de deficiência, frequentemente reduzida para portadores de deficiência. Por volta da metade da década de 90, entrou em uso a expressão pessoas com deficiência, que permanece até os dias de hoje. (SASSAKI, 2006).

Avançando no tempo, chega-se à década de 1990 quando o paradigma de “inclusão”, é realmente discutido no Brasil. Nesse período surgem campanhas de educação e conscientização da sociedade em prol da necessidade de uma comunidade acessível em toda sua amplitude, permitindo assim, que todos possam exercer seus direitos e deveres com a maior autonomia possível, transformando a vida das pessoas com deficiência aumentando suas possibilidades. Sobre o tema, Bahia (2002) assevera com propriedade:

Ao contrário de antigamente, quando as pessoas com deficiência eram tidas como peso morto para a sociedade ou, na melhor das hipóteses, uma mão-de-obra barata, hoje estas pessoas representam um impacto considerável na economia de qualquer país, quando estão trabalhando formalmente (BAHIA, 2002).

É nesse período do surgimento dos debates sobre inclusão, em 1990, que a lei 8213 é editada, buscando ampliar e unificar as políticas públicas de forma mais contundente a fim de garantir o acesso da pessoa com deficiência ao espaço do trabalho. Entretanto, é criterioso demarcar que não obstante as mais de duas décadas de vigência da lei, algumas organizações



ainda não se adequaram à legislação a fim de cumprir as metas estabelecidas e resguardar vagas, além de não garantirem a efetividade de sua ocupação (NEVES SILVA et al., 2015).

Entre as justificativas para a falta de adesão e cumprimento da lei, as empresas evocam a existência de algumas barreiras que dificultam, ao menos na teoria, o acesso das pessoas com deficiência ao trabalho e emprego, uma das razões muito evocadas é a falta de mão de obra qualificada. Não é tarefa fácil avaliar a qualificação das pessoas para o trabalho, mesmo porque parte da qualificação de um empregado ocorre ao longo do exercício das atividades que realiza dentro da empresa. Além do treinamento que o trabalhador recebe no próprio local de trabalho, pode-se avaliar sua qualificação considerando seus anos de estudo e de trabalho formal. De fato, tal colocação carrega uma carga de preconceito, sendo que essa barreira se desenvolve mais de maneira social que educacional. Nesse sentido, Sassaki (2006) discorre:

As empresas se tornam verdadeiramente inclusivas na medida em que suas motivações não se restrinjam ao cumprimento da Lei de Cotas e, sim, que se fundamentam na crença de que a contratação de pessoas com deficiência e o consequente atendimento às suas necessidades especiais beneficiam a todos, inclusive as próprias empresas, e refletem conceitos altamente valorizados no Século XXI (SASSAKI, 2006).

Em suma, o desenvolvimento de políticas públicas voltadas para a inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho, portanto, buscou-se aqui demonstrar como essas ideias de exclusão e inclusão se desenvolveram ao longo das últimas décadas e, em especial, no Brasil. Para compreender as questões que envolvem o acesso de pessoas com deficiência ao seu direito social de trabalho é fundamental esclarecer como as sociedades voltaram o olhar para as pessoas com deficiência, sobretudo no que se refere ao trabalho. Não obstante, ainda que esses movimentos de inclusão tenham caminhado a passos largos nas últimas décadas, ainda permanecem questões a serem tratadas no que se refere aos obstáculos que impedem esse acesso às pessoas com alguma de forma justa, igualitária e respeitando as diferenças e valorizando suas potencialidades. (NERI et al., 2014).

Ainda assim, permanecem os obstáculos enfrentados por essas pessoas no que tange o acesso e a continuidade no mercado de trabalho. Essas barreiras são, principalmente, de três ordens, a saber, barreiras estruturais, educacionais e sociais. As barreiras estruturais, dizem respeito às questões tecnológicas, já que as empresas estão cada vez mais preocupadas com as habilidades e competências de seus empregados e dos candidatos a vagas, além da exigência do mercado por profissionais prontos ou capazes de um desenvolvimento rápido (BATISTA, 2015).



3. O PROJETO DE LEI 6.159/19 E O PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL

3.1. O instituto da readaptação funcional

O trabalho cumpre um papel social de relevância e destaque na vida do ser humano. Desde a infância simula-se através de brincadeiras o exercício de algumas profissões além das indagações sobre o que a criança quer ser quando crescer. A construção de uma trajetória profissional percorre alguns caminhos como o da realização pessoal, estabilidade financeira, crescimento na carreira e uma aposentadoria compatível. Existem vários trabalhadores, que assim como o Wiliam César Alves Machado, têm suas carreiras interrompidas em função de acidente, adoecimento no trabalho e outras vicissitudes no auge da sua produção intelectual, maturidade profissional e condicionamento físico (MTE, 2007).

Não se pode deixar de constatar que todo trabalhador em maior ou menor grau exige um esforço físico e pode levar a um desgaste deste condicionamento. Mas neste presente trabalho o foco será a interrupção de forma abrupta, sem planejamento prévio ou desejo do trabalhador, como quando do acometimento de qualquer deficiência ou perda de capacidade. Nesse sentido, Machado (2003, p. 17):

É o que denominamos fase de impacto ou choque, ou seja, o momento em que a mudança na performance física é recebida com fator estressante. O acidentado entra num estado de confusão mental, no qual não consegue perceber a magnitude do acontecido. Tem a sensação de que seu mundo ruiu, fica perplexo, pasmo ou em estado de choque emocional. Pode-se tornar desorientado, intratável, errático, confuso e com distúrbios na percepção. Nessa fase, ele interrompe seu vínculo com o mundo exterior, numa tentativa inconsciente de proteger a sua imagem corporal, mantendo-a íntegra. (MACHADO, 2003, p.17)

O mercado de trabalho moderno seleciona pessoas em idade dita produtivas, o que afasta, muitas vezes o trabalhador nascido com uma deficiência ou acometido delas ao mercado de trabalho. Novamente, Carloto (2012, p. 95) destaca:

Para este trabalhador afastado de seu trabalho, as condições de inserção são mais difíceis, seja pela perda de determinadas funções, habilidades e temores quanto ao futuro profissional. Um acidente de trabalho pode implicar na ruptura da construção da identidade profissional, na medida em que o papel assumido pelo indivíduo, assim como em todas as expectativas sociais e os projetos de vida relacionados à profissão são drasticamente modificados. Além disso, o indivíduo acidentado passa a pertencer a uma categoria relacionada a atributos de desprestígio e desqualificação social/profissional como, perda de papel profissional; estar doente ou ser inválido e não ter perspectivas de futuro; ser inútil/improdutivo. Ou seja, um acidente de

trabalho interfere na objetivação-subjetivação da realidade e o indivíduo acidentado passa a ter novas relações com os outros, com o mundo e com seus próprios projetos (CARLOTTO, 2012, p. 95).

Na busca pela proteção do emprego, mormente em sua função social na vida das pessoas, a lei 8.213/90. Lei esta que trouxe em si conceitos como o instituto da “Readaptação Funcional”, consistente em aproveitar o trabalhador em função diferente daquela ocupada antes da doença laboral, de forma a diminuir o número de aposentadorias por invalidez e a evitar o ócio de trabalhadores que, muitas vezes, ainda são jovens e podem passar a integrar quadro diferente sem que haja prejuízo à saúde, pelo contrário, com possibilidade de melhora efetiva, senão de cura (SASSAKI, 2013).

Com o acometimento de uma deficiência, faz-se necessária uma reorientação de carreira assim como a aprendizagem de novas habilidades para que o futuro profissional possa dar um novo sentido ao trabalho, não é o fim do caminho, mas a possibilidade de uma nova trajetória a ser percorrida. A ameaça provável que ronda os profissionais que se acidentam, é a de saber qual corpo habitará agora e em que grau ele se aproxima ou afasta do modelo de corpo padrão. Assim, a Lei 8.213/91 dispõe no sentido de garantir à pessoa com deficiência o direito de participar dessa reabilitação e se manterem nos seus trabalhos (BRASIL, 2007).

Diante de um acidente ou doença que provoque afastamento ou mudança de função pela perda de capacidades físicas ou cognitivas, é imprescindível “disponibilizar ao indivíduo o esforço de um grupo multidisciplinar para avaliar todas as possibilidades que se impõem como de responsabilidade sócio laboral com a reflexão de mantê-lo incluído socialmente”. (MOTTA, 2014, p.66). Embora o instituto da readaptação funcional é recente, parece implícito na Constituição da República:

Art. 196 - A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

A este esforço multidisciplinar que trabalha em prol da manutenção sócio laboral do indivíduo dá-se o nome de reabilitação profissional. Didaticamente e com base legal, conceitua-se reabilitação profissional como:

[...] o preparo de alguém que tendo tido uma habilitação qualquer anterior, esteja hoje impossibilitado de exercê-la por doença ou por acidente, do trabalho ou não. A reabilitação importa na aquisição de novos conhecimentos, técnicas ou aptidões. Visa a uma outra profissão ou atividade (novas para ele). No âmbito empresarial, tem sempre por objetivo abrir oportunidade para desempenho de um novo cargo, implicando numa readaptação profissional. O empregado vai ter que se preparar

para, quando do retorno à atividade, assumir um novo cargo ou para exercer uma nova profissão pelo fato de estar impossibilitado, por problemas de saúde ou em decorrência de acidente, de exercer a profissão antiga, para a qual possuía uma habilitação. Pressupõe, pois, em regra, nova preparação para o exercício de cargo ou profissão diferentes daquela que anteriormente exercia ou praticava; (KALUME, 2005, p.11)

De acordo com Tavares (2011, p.196), a reabilitação profissional dar-se-á mediante o trabalho de equipe multiprofissional especializada em medicina, serviço social, psicologia, sociologia, fisioterapia, terapia ocupacional e outros afins ao processo”. Este processo está sob o domínio do INSS, pois, os reabilitados, anteriormente situavam-se afastados por doença ou acidente junto a este órgão que tem por responsabilidade adaptá-lo funcionalmente, resultando na “oferta de uma nova função para este trabalhador, se no regime público, mantido o seu grau de Servidor Público, se no regime privado, Trabalhador – Profissional, contribuinte e segurado do INSS”. (MOTTA, 2014, p.67)

Em linhas gerais pode-se dizer que a reabilitação profissional visa em um primeiro momento a permanência do reabilitado na atual empresa, pleiteando nesta um novo cargo e uma nova área compatível com as suas restrições ou limitações físicas. Durante este processo, a comunicação entre a equipe de trabalho da reabilitação profissional e a empresa precisa ser objetiva e transparente para chegar a um denominador comum, funcionando como uma espécie de mediadora (BRASIL, 2007).

A fim de aumentar a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e a plena reintegração do reabilitado, estes podem ingressar na reserva de cotas destinadas para as pessoas com deficiência, seguindo a lei 8.213/91 que indica o número de profissionais reabilitados e deficientes de acordo com a quantidade de funcionários em folha de pagamento. Além de equacionar a demanda da acessibilidade junto às empresas, o programa de reabilitação profissional presta outros serviços ao usuário, nesse sentido a articulação com a comunidade com vista de efetivar o retorno ao mercado de trabalho (TAVARES, 2011).

Esta articulação com a comunidade envolve a parceria com entidades formadoras que promovem a qualificação ou requalificação profissional com cursos e treinamentos, mesmo que ainda com uma “limitada” rede parceira.

Este processo de desenvolver e treinar os beneficiários é crucial para a inclusão sócio laborativa plena e consequente aquisição e aprendizagem de novas habilidades, a habilidade se define como a realização consistente do objetivo da ação, com alguma economia de gasto” (CARR; SHEPHERD, 2003, p.116)

Dois pontos ganham notoriedade neste momento, um é a capacidade de investigação e negociação da equipe multidisciplinar da reabilitação profissional e o outro é o relevante papel do fisioterapeuta ou terapeuta de reabilitação como assim é chamado por CARR; SHEPHERD (2003), na funcionalidade destas habilidades aprendidas ou (re) aprendidas. A

estrutura do ambiente físico do reabilitando/reabilitado precisa ser esmiuçado através de uma pesquisa detalhada junto ao beneficiário. Afinal:

[...] “os terapeutas precisam compreender as exigências que a atividade impõe ao paciente. Para facilitar a aprendizagem da habilidade, os terapeutas devem ser capazes de analisar a natureza precisa das atividades para planejar intervenções terapêuticas eficientes. (CAR; SHEPHER, 2003, p.118).

Esta “força-tarefa” canaliza os esforços para reintegrar o reabilitado em um seu contexto social, evitando a imputação de uma invalidez que culmina em uma aposentadoria.

O certo é que, em virtude da exclusão da invalidez como causa determinada da concessão de aposentadoria legalmente considerada definitiva (irreversível, por decisão do órgão), essa legislação passou a ter grande preocupação com a reabilitação profissional, para que, com a cessação daquela aposentadoria, o retorno à atividade do segurado, agora com sequela, pudesse concretizar-se. Assim, a reversibilidade da aposentadoria por invalidez forçou aquele órgão a preocupar-se, desde então, com este tipo de providência (reabilitação) em favor da pessoa portadora de deficiência. (KALUME, 2005, p.17).

Ainda sobre a importância do instituto da reabilitação funcional:

Sem nenhuma dúvida, Reabilitação (Readaptação), profissional é necessária e importante e percebe-se que os efeitos financeiros da sua prática também são um bom investimento para a empresa, órgãos públicos e para a busca do rigor no custeio previdenciário. Ou seja, além de atender aos valores humanitários de inclusão social, economicamente é um bom negócio, ou, se desejarmos, podemos considerar como vice-versa. (MOTTA, 2014, p.71).

A ideia da readaptação, também constante da lei de cotas, é mais uma política pública de manutenção e garantia da pessoa com deficiência ao trabalho.

3.2. A Lei de cotas e o acesso ao emprego

Se a readaptação de trabalhadores para sua inclusão no mundo do trabalho é um problema, o acesso das pessoas que já nasceram com deficiências físicas ou cognitivas ao emprego é um desafio ainda maior. Nesse sentido, a Lei 8.213/91 representou um avanço ao dispor sobre o tema, estabeleceu a obrigatoriedade de as empresas com cem ou mais empregados preencherem uma parcela de seus cargos com pessoas com deficiência. Esta

disposição fez com que a lei em apreço ficasse conhecida como “Lei de Cotas”. O que a lei de cotas estabelece é que as empresas que empreguem mais de 100 funcionários devam guardar de 2% a 5% de suas vagas a pessoas com deficiência, com coeficientes que variam conforme dispõe o art. 93, verbis:

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%.

Mas antes de estabelecer a obrigatoriedade de contratação de profissionais portadores de deficiência, a Lei 8.213/91 se dedicou a definir e conceituar o que pode ser compreendido como deficiência. Assim, ela também regulamentou o que já vinha descrito no artigo do Decreto Lei 3.298/99 ao descrever a deficiência como quaisquer perdas ou anomalias capazes de gerar incapacidades ou reduzir capacidades para o desempenho de algumas atividades, entre elas a de trabalho (NERI, 2003).

Não obstante, pesquisas demonstram que as pessoas são capazes de vencer suas limitações sejam físicas ou cognitivas ainda assim, para fins de garantia do acesso ao emprego e para colocar a salvo o direito de parte da população acometida de certas limitações, atendendo a discussões levantadas por grupos que defendem essas minorias, o Poder Público também regulamentou, por meio do Decreto nº 5.926/04, a partir do artigo 3º declara que, para os efeitos deste decreto, considera se:

Deficiência é toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

II- Deficiência permanente aquela que ocorre ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos, e;

III- Incapacidade uma redução efetiva e acentuada da capacidade de interação social, com necessidades de equipamento, adaptações, meios ou recursos especiais para que as pessoas portadoras de necessidade de deficiência possa receber ou transmitir

informações necessárias ao seu bem estar e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.” (BRASIL, 2007, p. 19).

No mesmo sentido, o Ministério do Trabalho (2007) também estabelece os tipos de deficiência a serem considerados na proteção destinada a este público no que se refere à garantia de acesso ao emprego e renda. Nesse sentido, pode-se apontar, em primeiro lugar, a deficiência física, que pode ser completa ou parcial, de um ou mais membros do corpo humano. A deficiência física compreende o

comprometimento da função física do sujeito, a lei considera a deficiência física proveniente de diferentes situações como a amputação, a paraplegia, que é a perda total das funções motoras dos membros inferiores, tetraplegia, caracterizada pela perda total das funções motoras dos membros superiores e inferiores, entre outras (MTE, 2007).

Os sistemas de proteção do trabalho e emprego também se destinam às pessoas com a deficiência auditiva, considerada a perda de 41 decibéis (db) ou deferida por audiogramas nas frequências de 500Kz a 3.000Kz, sendo tratado nos Decretos nº 5.296/04, no artigo 5º, e no artigo 4 do Decreto nº 5.298/99. Por fim, no rol das perdas físicas que acarretam o dever de proteção pelo Estado em razão do acesso ao emprego está a deficiência visual. Regulada no Decreto nº 5.296/04, é considerada desde a cegueira completa até a baixa visão (BRASIL, 2004). Além dos aspectos físicos, na proteção da pessoa com deficiência e seu acesso ao mercado de trabalho, devem ser consideradas as desordens de fundo mental ou cognitivo, que embora no pensamento comum possam ser limitantes das pessoas não as tornam incapazes para o trabalho, mas as qualifica para exercer diferentes funções. A primeira regulamentação acerca da garantia de emprego para essas pessoas surgiu no Decreto nº 3.298/99 e foi, posteriormente alterada pelo Decreto nº 5.296/04, a partir das discussões levantadas por setores ligados à militância de lutas antimanicomiais, familiares de pessoas que vivem no espectro autista, entre outros (BRASIL, 2004). Assim, o Decreto 5.296/04 considera a deficiência mental o funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos 18 anos e limitação associada a duas ou mais áreas de habilidade adaptativa. Estas habilidades são a comunicação, habilidades sociais e acadêmicas, cuidados pessoais, saúde e segurança, no mesmo sentido, a deficiência múltipla também é abrangida pelo Decreto nº 3.298/99, definida como uma deficiência associada a duas ou mais das anteriormente citadas (SASSAKI, 2013).

Ainda segundo Sassaki (2013), para que a pessoa seja contemplada pela Lei de Cotas, tendo garantia do acesso ao emprego ou à concorrência destinada a estas pessoas em concursos públicos, a pessoa deve comprovar sua condição de pessoa com deficiência. Para tanto, a lei e as convenções especiais, é necessário um laudo médico, emitido por um médico do trabalho, levando em conta o enquadramento legal e a definição da Convenção nº 159 da OIT, parte I, art. 1º, Decreto nº 3.298/99. O referido laudo deve trazer de forma específica a deficiência apontada, tornando pública a condição do empregado para a utilização na



empresa, que também serve para evitar que pessoas que não estejam dentro do espectro da proteção destinada a pessoas com deficiência no mercado de trabalho utilizem essa proteção de forma fraudulenta.

O que se discute na Lei de cotas e nos decretos que regulamentam o assunto é que a inserção e a garantia de acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho representam uma urgência a ser discutida na sociedade. O que se evidencia é que, se de um lado as empresas precisam contratar trabalhadores, de outro, as pessoas com deficiência precisam trabalhar, não só para se manterem no sentido econômico, mas em sentido social, espiritual, dando sentido à vida do indivíduo, e é papel do Estado investir em políticas públicas que vão desde a qualificação dessas pessoas até a conscientização de setores econômicos para absorver essa mão de obra (FERRAJOLI, 2009, p. 11).

Nas palavras de Sasaki (2006, p. 31) "Os problemas das pessoas com deficiência não estão tanto nelas tanto quanto estão na sociedade". Assim, pode-se inferir que a própria sociedade a maior criadora de barreiras para o acesso das pessoas com deficiência ao mundo do trabalho, isto porque, a falta de conscientização e informação sobre o que é ou não a deficiência acaba por permitir que a sociedade crie e acredite em mitos sobre incapacidades ou desvantagens no desempenho de papéis sociais. Essas barreiras consistem em: políticas discriminatórias e atitudes preconceituosas que rejeitam as minorias e as suas diferenças, desconhecimento das necessidades especiais e direitos das pessoas com deficiência, entre outros. E é no mercado de trabalho que essas barreiras se tornam ainda mais contundentes.

É sabido que o ambiente do trabalho está cada vez mais competitivo, exigindo dos candidatos e dos profissionais habilidades e competências elaboradas. Assim, se para as pessoas consideradas "normais", isto é, aquelas que não experimentam qualquer deficiência ou redução em suas características físicas e cognitivas, a situação no mercado de trabalho já é preocupante, para as pessoas com deficiência as barreiras tornam-se verdadeiros empecilhos no acesso ao mundo do trabalho (PASTORE, 2000).

Já as barreiras educacionais têm em consideração as deficiências, principalmente, das instituições de ensino público, que não contam com estruturas necessárias para o atendimento e a aprendizagem de pessoas com deficiência, o que dificulta sua formação profissional e, portanto, sua colocação no mercado de trabalho. Por fim, é preciso citar as barreiras sociais por que as pessoas com deficiência devem passar, isto porque, os preconceitos sociais em torno dessas pessoas fazem com que a sociedade e as organizações as enxerguem como pessoas limitadas e que devem ser de responsabilidade do poder público, que tem por obrigação de mantê-los, e até preferem que eles continuem sendo mantidos assim, como uma forma de proteção contra preconceitos, discriminação ou segregação (BATISTA, 2015).

Portanto, reforça-se a importância de diplomas legais, como a lei nº 8213/91, na tentativa de reduzir os preconceitos por meio de discriminações positivas, medidas compensatórias que seguem o princípio da igualdade presente na Constituição Federal de 1988, visando combater as desigualdades criadas pelas desvantagens históricas e culturais. O





objetivo destas medidas é tratar desigualmente pessoas que estão em situação de desvantagem, com o intuito de torná-las menos desiguais (FERRAJOLI, 2009, p. 12).

No caso dessa política de garantia de acesso ao mercado de trabalho, em especial, a lei busca beneficiar as pessoas com deficiência por meio da obrigatoriedade de sua inclusão no mercado de trabalho, e penaliza as empresas pelo seu não cumprimento. No entanto, a legislação sozinha não é capaz de promover a inclusão no trabalho de forma ampla, para isto é necessária maior conscientização da população sobre as reais limitações e potencialidades desses indivíduos. Esta conscientização deve abranger toda a comunidade, na busca pela erradicação da barreira social, ou atitudinal, e aproximação das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho (PASTORE, 2000).

3.3. O Projeto de Lei 6.159/2019 e o Princípio da vedação do retrocesso social

Pode-se compreender a proteção e o acesso ao emprego para pessoas com deficiência como um direito social. Assim, quando se discute o projeto de Lei 6.159/2019 e suas repercussões na vida e no trabalho dessas pessoas, é preciso voltar no tempo e entender como surgiram, qual o papel dos direitos sociais e o retrocesso representado pela medida. Os direitos de ordem social surgiram pela primeira vez na Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada em 10 de dezembro de 1948, esta declaração estabelece fortes base para concretizar garantias a partir do princípio da solidariedade, também fundados na ideia da proteção da dignidade humana, na busca pela proteção das classes e dos grupos sociais vulneráveis, como as pessoas com deficiência (FERRAJOLI, 2009).

No que se refere ao ordenamento jurídico brasileiro, os direitos sociais foram inseridos com maior força na Constituição Brasileira de 1988 que os incluiu no título que trata dos direitos fundamentais. Entretanto, eles não estão restritos a esta parte da Constituição já que a sociedade brasileira, segundo sua Carta magna, se funda em valores como a garantia do exercício dos direitos sociais, o bem-estar, o desenvolvimento e a igualdade, sendo direitos de todos os cidadãos. No que se refere ao acesso ao emprego e renda, o artigo 1º, IV, da CF/88 indica que os valores sociais do trabalho representam verdadeiro fundamento do Estado Democrático de Direito, disso, emerge a necessidade de que o Estado atue juntamente com toda a sociedade para garantir o acesso ao emprego também para as pessoas com deficiência (GARCIA, 2010).

Isto porque, segundo o disposto na Constituição de 1988, os direitos sociais passaram a ser compreendidos como direitos fundamentais, exercendo força normativa e vinculante. Assim, para sobre eles a necessidade de uma proteção mais ampla que passa a exigir do Estado prestações positivas, políticas públicas que cumpram a função de proteger os direitos dispostos sob este título, significa dizer que



O Estado deve sempre agir de forma a melhorar as condições de vida de seus cidadãos e minorar os problemas sociais, como a vulnerabilidade social de setores como as pessoas com deficiência (SARLET, 2011).

Demarque-se que os direitos sociais, entre eles compreendido o trabalho, não foram obtidos apenas através de sua contemplação constitucional, mas também por vias infraconstitucionais, que os concretizam por meio da atuação vinculada do Estado e, por isso, não devem admitir seu retrocesso através de normas ordinárias, como projetos de lei ordinárias. Tais retrocessos, com a supressão de garantias já destinadas aos grupos vulneráveis afrontam o Estado Democrático de Direito Social, o que leva a compreender que as conquistas sociais não podem retroagir, fazendo com que os direitos fundamentais em especial, admitem apenas a progressão, o avanço e jamais o retrocesso (CANOTILHO, 2003).

Com respeito a esta proteção ao retrocesso na seara de direitos sociais, Canotilho (2003, p. 339) leciona que:

[...] os direitos sociais e econômicos (ex.: direito dos trabalhadores, direito à assistência, direito à educação), uma vez obtido um determinado grau de realização, passam a constituir, simultaneamente, uma garantia institucional e um direito subjectivo. A “proibição de retrocesso social” nada pode fazer contra as recessões e crises econômicas (reversibilidade fática), mas o princípio em análise limita a reversibilidade dos direitos adquiridos (ex.: segurança social, subsídio de desemprego, prestações de saúde), em clara violação do princípio da protecção da confiança e da segurança dos cidadãos no âmbito económico, social e cultural, e do núcleo essencial da existência mínima inerente ao respeito pela dignidade da pessoa humana (CANOTILHO. 2003, p. 339.).

Assim, emerge um princípio que será caro a entender a temeridade da aprovação do PL 6.159/2019 no que tange a proteção das pessoas com deficiência e seu acesso ao trabalho, o “princípio da vedação do retrocesso social”. Este princípio, que não está expresso no texto constitucional de 1988, visa a proteção dos direitos fundamentais sociais em seu núcleo essencial e não apenas de ser idealizado de forma geral, mormente quando o núcleo essencial remete à garantia do mínimo essencial à dignidade humana, como o trabalho e a não discriminação (GARCIA, 2010).

Desenvolvido originariamente no século XX, o chamado "princípio" da vedação do retrocesso foi bem explicado por Luís Roberto Barroso. Informa o constitucionalista

por este princípio, que não é expresso mas decorre do sistema jurídico constitucional, entende-se que se uma lei, ao regulamentar um mandamento constitucional, instituir determinado direito, ele se incorpora ao patrimônio jurídico da cidadania e não pode ser arbitrariamente suprimido. Nessa ordem de ideias, uma lei posterior não pode extinguir um direito ou garantia, especialmente os de cunho

social, sob pena de promover um retrocesso, abolindo um direito fundado na Constituição. O que se veda é o ataque à efetividade da norma, que foi alcançado a partir de sua regulamentação. Assim, por exemplo, se o legislador infraconstitucional deu concretude a uma norma programática ou tornou viável o exercício de um direito que dependia de sua intermediação, não poderá simplesmente revogar o ato legislativo, fazendo a situação voltar ao estado de omissão legislativa anterior". (BARROSO, 2001, p. 158).

Por outro lado, em interessante artigo dedicado a Raymundo Faoro, o mesmo jurista Luís Roberto Barroso acompanhado da constitucionalista Ana Paula de Barcellos, tiveram a oportunidade de afirmar que a chamada vedação do retrocesso:

propõe se possa exigir do Judiciário "a invalidade da revogação de normas que, regulamentando o princípio, concedam ou ampliem direitos fundamentais, sem que a revogação em questão seja acompanhada de uma política substitutiva ou equivalente (BARROSO, 2001, p. 59).

É neste ponto que emerge a controvérsia acerca do PL 6.159/2019. Enquanto diplomas legais como a Lei de Cotas e o Estatuto da pessoa com deficiência visam a inserção desse público vulnerável na vida social, no trabalho, seu acesso à renda e a proteção de sofrerem discriminações e privações. O Projeto de Lei 6159/19, do Poder Executivo, altera as políticas de habilitação e reabilitação profissional e as medidas de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, que passam a prever que, ao invés do dever de contatar uma cota de profissionais com deficiência as empresas paguem multas ao fundo de reabilitação, além de contar em dobro a contratação de pessoas com deficiência grave, o que diminuiria os postos de trabalho ocupados por estas pessoas (BRASIL, 2019).

Segundo os defensores da medida, ela seria destinada à geração de empregos para pessoas sem deficiência e faz parte de medidas de geração de emprego para outras pessoas, sem deficiência. Nesse sentido, o projeto de lei coloca o direito das pessoas com deficiência e o das pessoas sem deficiência em uma balança de direitos, que deverá pender para o que é mais caro à sociedade. Na balança dos direitos, como ensina Norberto Bobbio (2004), perder o conceito que é mais caro à sociedade, no confronto entre a norma e a realidade, as garantias fundamentais e a dignidade da pessoa devem ser preservadas como caras que são à manutenção da ordem social e do Estado de Direitos.

4. AS DISCUSSÕES DOS MOVIMENTOS DE PROTEÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

O Projeto de Lei 6.159/2019, elaborado pelo Ministério da Economia, já nasceu cercado de polêmicas. Desde suas primeiras discussões, movimentos ligados aos direitos das



peças com deficiência iniciaram a assinatura de abaixo-assinados em plataformas digitais, isto porque, ele ataca diretamente direitos conseguidos em textos como a Lei 8.213/91 e o Estatuto da pessoa com deficiência. Para estes movimentos, a maior parte das empresas não contrata pessoas com deficiência por questões como preconceitos, para não ter custos fornecer ambientes adaptados às necessidades específicas das pessoas com deficiência, se elas tiverem autorização legislativa para isso, as pessoas integrantes deste grupo serão sempre preteridas nas relações de emprego (BRASIL, 2019).

Outros setores de defesa do cidadão, como Ministério Público também se mobilizaram. Este órgão ministerial de defesa das pessoas com deficiência, por meio da Associação Nacional dos Membros do Ministério Público de Defesa dos Direitos dos Idosos e Pessoas com Deficiência – AMPID, que realizou uma reunião de alinhamento de ação contra o PL 6159/2019 juntamente a entidades de defesa das pessoas com deficiência para definir posicionamentos e ações para barrar o PL 6.159/2019. Nesse sentido, a Associação Nacional dos Membros do Ministério Público de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência e Idosos (AMPID) foi à público esclarecer seu posicionamento contrário ao Projeto de Lei nº 6.159/2019 elaborado pelo Poder Executivo (AMPID, 2019).

O posicionamento do Ministério Público se sustentou em uma série de compreensões que o órgão fez acerca da medida em contraponto à afronta aos direitos fundamentais das pessoas com deficiência, notadamente, os ligados ao acesso ao trabalho. Segundo o MP, o primeiro motivo seria que:

O Poder Executivo ao apresentar o PL 6.159/2019 afronta os Artigos 3, letra c e 4, item 3, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) porque não consultou as pessoas com deficiência por intermédio de suas organizações/entidades representativas. Esta é uma obrigação decorrente da CDPD, norma de natureza constitucional, e encaminhamentos do Comitê de Peritos da CDPD no Comentário nº 7 de que o Poder Executivo deve observar a consulta antes de elaborar e aprovar quaisquer leis, regulamentos e políticas, gerais ou relacionadas à deficiência. Portanto, a proposta contida no PL 6.159/2019 é inconstitucional e seu rito de tramitação não pode ter o regime de urgência.

Assim, o Ministério Público entende que as discussões acerca do PL 6.159/2019, em regime de urgência e sem participação popular, sobretudo dos setores ligados à defesa dos direitos das pessoas com deficiência afrontam o princípio da participação popular nas decisões que afetam a população envolvida. Como segundo motivo da contrariedade do MP em relação ao projeto de lei, a nota do órgão indica que:

O Poder Executivo em todas as previsões do PL 6.159/2019 afronta o Artigo 4 item 2 da CDPD que, em relação a todos direitos das pessoas com deficiência, exige seja assegurada a progressividade dos direitos e não seus retrocessos, tal qual preveem o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Decreto nº



591/1992) e o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Protocolo de São Salvador – Decreto 3.321/1999).

Em seguida, a nota do Ministério Público evoca que:

O PL 6.159/2019 estabelece diversas condições para o direito a concessão o auxílio-inclusão que, se efetivadas, impedem o acesso à sua concessão e frustra os objetivos da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI – Lei 13.146/15), especialmente o de incentivar as pessoas com deficiência moderada e grave, que recebem o benefício da prestação continuada (BPC), a querer voltar ou se inserir pela primeira vez no mercado de trabalho. O auxílio-inclusão é um apoio a mais para auxiliar as pessoas com deficiência a sustentarem seus gastos diários em decorrência da deficiência moderada e grave. O auxílio-inclusão deve ser um estímulo para que saiam de suas casas e se mantenham no mercado de trabalho, e não um impedimento marcado pela burocracia e exigências de concessão. Além disso, o PL 6.159/2019 ao prever o auxílio-inclusão revogar o artigo 94 da LBI e limita o tempo exigido para a concessão para aquelas pessoas que recebem o BPC nos últimos 12 meses.

Também argumentam, Ministério Público e entidades ligadas aos direitos das pessoas com deficiência, que o referido projeto de lei também causa confusão quanto à finalidade do instituto da readaptação funcional, já que a trata sob um caráter obrigatório, impondo a todas as pessoas com deficiência o dever de habilitar ou reabilitar, o que não é a finalidade deste instituto. Essa obrigatoriedade deixa as pessoas com deficiência em desamparo, já que se não conseguirem manter seus empregos ou se inserirem no mercado de trabalho, perderão os benefícios, como o do artigo 101-A da Lei 8.213/1991 (AMPID, 2019).

Por fim, o PL 6.159/2019 também desconstrói os institutos previstos na Lei de cotas como ação afirmativa, destituindo a política pública de garantia de acesso ao trabalho e emprego, o que significa na prática um retrocesso social, vedado pelo princípio tratado anteriormente, conforme está previsto no artigo 10 do PL que trata da alteração da Lei nº 8.213/1991. O projeto ainda acaba com iniciativas como a aprendizagem, que é a preparação profissional de jovens para o mundo do trabalho, sendo que uma das barreiras que impedem, ou dificultam, o acesso da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho diz respeito à educação ou qualificação profissional (AMPID, 2019).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

De tudo o que foi exposto, espera-se ter alcançado o objetivo principal deste trabalho de conclusão de curso que era discutir o projeto de lei 6.159/2019 e a garantia de acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho à luz do princípio da vedação do retrocesso

social. Para tanto, foram apresentadas as evoluções legislativas que culminaram na proteção do acesso ao trabalho por parte das pessoas com deficiência, como a chamada “lei de cotas”, Lei 8.213/91 e os decretos Decreto nº 5.296/04, por exemplo.

Também foram apresentados assuntos como o instituto da readaptação funcional que visa à proteção do trabalho para o profissional que foi acometido de uma deficiência já no desenvolvimento do trabalho, tendo em vista o caráter social e subjetivo do trabalho para as pessoas. Nesse sentido, a proteção ao trabalho se confunde com os próprios direitos sociais, elencados no texto Constitucional de 1988 e não deve sofrer retrocessos em legislações inferiores.

Assim, apresentou-se o Projeto de Lei 6.159/2019 que significa um retrocesso na seara da proteção das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, seja em seu acesso ou sua manutenção já que desonera as empresas de observarem a contratação dessas pessoas, bem como sua readaptação e reabilitação em caso de perda de capacidades. Nesse sentido, demonstrou-se que as discussões acerca do PL em questão se revestem de importância constitucional e relevância social, devendo levar em conta a participação da população envolvida para que não repute verdadeiro retrocesso nos direitos sociais e fundamentais dessas pessoas.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BAHIA, M. S. A Inserção do Portador de Deficiência Visual no Mercado de Trabalho. Centro de Pesquisa e Pós-graduação. Salvador, Fundação Visconde de Cairu. (2002).

BARROSO, Luís Roberto. BARCELLOS, Ana Paula de. O começo da história. A nova interpretação constitucional e o papel dos princípios no direito brasileiro. Revista Interesse Público. n. 19, v. 5, p. 51-80, 2003.

BARROSO, Luís Roberto. "O Direito Constitucional e a Efetividade das Normas", 5ª edição, Rio de Janeiro, Renovar, 2001,

BATISTA, Cristina Abranches Mota. A Inclusão Da Pessoa Portadora De Deficiência No Mercado Formal De Trabalho: Um Estudo Sobre Suas Possibilidades Nas Minas Gerais. Dissertação PUC MINAS. 2015.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm Acesso em: 27 mar. 2018.

BRASIL. 2015. Lei de inclusão. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: março de 2020.

CANOTILHO, J. J. Gomes. Direito constitucional e teoria da constituição. 7. ed. 9. reimp. Coimbra: Almedina, 2003, p. 338-339.

FERRAJOLI, Luigi. Por uma teoria dos direitos e dos bens fundamentais. Alexandre Salim, Alfredo Copetti Neto, Daniela Cadermatori, Hermes Zaneti Junior, Sérgio Cadermatori (Trad.). Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011, p. 9.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa. LTr, 2006.

GARCIA, Sérgio Renato Tejada. O princípio da vedação de retrocesso na jurisprudência pátria - análise de precedentes do Supremo Tribunal Federal, dos Tribunais Regionais Federais e da Turma Nacional de Uniformização. Revista de Doutrina da 4ª Região, n. 36, jun. 2010.

GLAT, Rosana. Integração dos portadores de deficiência: uma questão psicossocial. Temas psicol., Ribeirão Preto, v. 3, n. 2, p. 89-94, ago. 1995. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo>. Acesso em março de 2020.

GUGEL, Maria Aparecida. Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público. Goiânia: UCG, 2006.

IBGE Censo Demográfico 2010. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).(2010).

MANTOAN, Maria Teresa Eglér. A integração de pessoas com deficiência: contribuições para reflexão sobre o tema. 2015.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Fundamentos de metodologia científica. 5. ed.-São Paulo: Atlas, 2003.

NERI, Marcelo. As empresas e as cotas para pessoas com deficiência. Revista Conjuntura Econômica, v. 57, n. 9, p. 58-61, 2003.

NERI, M., PINTO, A., SOARES, W. & COSTILLA, H. Retratos da Deficiência no Brasil. Rio de Janeiro, FGV/IBRE, CPS. (2003).

NEVES-SILVA, Priscila; PRAIS, Fabiana Gomes; SILVEIRA, Andréa Maria. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. Ciência & Saúde Coletiva, v. 20, p. 2549-2558, 2015.

PASTORE, JOSÉ. Oportunidades de trabalho para pessoas com deficiência. São Paulo: LTr, 2000.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão—construindo uma sociedade para todos. 7ª ed. Rio de Janeiro: WVA, 2006.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Compilação Lei de Cotas Laborais para Pessoas com Deficiência, São Paulo, 2013.

SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988. 9. ed. rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2011.

SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. 34. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2011.

VASCONCELOS, Fernando Donato. O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 35, n. 121, p. 41-52, 2010.

WERNECK, C. Você é gente? O direito de nunca ser questionado sobre o seu valor humano, Rio de Janeiro, WVA. (2003).

A História do Movimento Político da Pessoa com Deficiência no Brasil.
<https://www.youtube.com/watch?v=oxscYK9Xr4M> Acesso em março de 2020.