

# O mercado de trabalho da pessoa com deficiência e a reforma trabalhista

*Adriane Reis de Araújo – Procuradora do Trabalho*

**MPT /SP | 16 de outubro de 2018** - A prevalência do negociado sobre o legislado, prevista na reforma trabalhista, gera dúvidas sobre a possibilidade de a norma coletiva regular as funções a serem consideradas na base de cálculo da cota legal de pessoas com deficiência. O ordenamento jurídico tem normas com hierarquias diferentes. Nessa pirâmide a Constituição Federal ocupa o papel de maior destaque e a norma coletiva papel inferior à lei ordinária.

O texto constitucional traz direitos que não podem ser suprimidos ou esvaziados por nenhuma norma. Estes direitos podem ser complementados por outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que o Brasil seja parte (art. 5º, § 2º), inclusive com status constitucional (§ 3º).

Em relação a pessoa com deficiência, nosso país ratificou a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo (Decreto 6.949/2009). Essas normas, de hierarquia constitucional, estabelecem nosso compromisso em adotar medidas imediatas, efetivas e apropriadas para estimular o respeito aos direitos e à dignidade das pessoas com deficiência e combater estereótipos, preconceitos e práticas nocivas em diversas áreas da vida, inclusive o trabalho.

A Lei n. 8.213/90 e a Lei Brasileira de Inclusão refletem algumas das medidas mencionadas pela Convenção mencionada. A Lei 8.213/90 prevê o cálculo da cota da pessoa com deficiência sobre a totalidade do número de empregados da empresa e a LBI proíbe a 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. Esta lei estabelece, ainda,

como crime a prática discriminação de pessoa em razão de sua deficiência, com pena de reclusão, de 1 (um) a 3 (três) anos, e multa (art. 88).

Mas, e a reforma trabalhista modifica esse quadro?

Durante o processo legislativo da reforma essa questão foi discutida e a possibilidade de alteração da lei de cotas foi retirada pelo relator Rogério Marinho. Para não deixar margem a dúvidas, a reforma, no art. 611-B, proibiu cláusulas em negociação coletiva que estabeleçam qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência.

De todo modo, o teor de cláusula que altera a base de cálculo da cota legal não se ajusta ao objetivo da negociação coletiva previsto na CLT, que deve sempre regular as condições de trabalho aplicáveis no âmbito das representações dos sindicatos signatários e empresa às relações individuais de seus trabalhadores (art. 611).

A definição das regras para o cálculo da cota de pessoa com deficiência ultrapassa as condições de trabalho individuais e configura interferência indevida em políticas públicas de promoção de emprego desses profissionais em situação de vulnerabilidade.

Esta a razão pela qual o Protocolo de ação conjunta 001/2018, firmados pelos Coordenadores da COORDINFANCIA, CONALIS, COORDIGUALDADE – MPT e Ministério do Trabalho, afirma a impossibilidade de acordos coletivos ou convenções coletivas de trabalho alterarem a base de cálculo da cota de aprendizes e de pessoas com deficiência ou reabilitadas.

Portanto, o empregador deve ficar atento para não correr risco desnecessário ao descumprir a cota legal para a contratação de pessoa com deficiência, fundamentando-se em norma convencional ilícita e nula.

O Ministério Público do Trabalho está atento à questão e fiscalizará o descumprimento da lei, seja pelos sindicatos, federações ou empregadores.

Artigo publicado originalmente no site do MPT/SP – Campinas, dia 16/10/2018  
e disponível em: [http://www.prt2.mpt.mp.br/598-o-mercado-de-trabalho-  
dapessoa-com-deficiencia-e-a-reforma-trabalhista](http://www.prt2.mpt.mp.br/598-o-mercado-de-trabalho-dapessoa-com-deficiencia-e-a-reforma-trabalhista)