



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS  
SISTEMA DE BIBLIOTECAS DA UNICAMP  
REPOSITÓRIO DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA E INTELLECTUAL DA UNICAMP

**Versão do arquivo anexado / Version of attached file:**

Versão do Editor / Published Version

**Mais informações no site da editora / Further information on publisher's website:**

<https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/biblioteca/129-livros/281-o-trabalho-pos-reforma-trabalhista-2017>

DOI: 0

**Direitos autorais / Publisher's copyright statement:**

©2021 by UNICAMP/IE/CESIT. All rights reserved.

DIRETORIA DE TRATAMENTO DA INFORMAÇÃO

Cidade Universitária Zeferino Vaz Barão Geraldo

CEP 13083-970 – Campinas SP

Fone: (19) 3521-6493

<http://www.repositorio.unicamp.br>

**CAPÍTULO 15**

**NEGOCIAÇÕES  
COLETIVAS  
GARANTEM  
DIREITOS PARA  
OS TRABALHADORES  
COM DEFICIÊNCIA?  
UMA BREVE ANÁLISE  
DO PERÍODO DE  
2016 A 2019**

---

**GUIRLANDA M. M. C. BENEVIDES  
MARIA DE LOURDES ALENCAR**

## | INTRODUÇÃO

A Constituição Federal (CF) de 1988 precedeu importantes conquistas para os direitos da pessoa com deficiência<sup>1</sup>. Logo depois, foram instituídas leis e decretos no sentido de assegurar a inclusão e participação social desse grupo populacional em todos os aspectos, inclusive para a sua plena inserção no ambiente laboral. Por meio do sistema de cotas (Lei nº 7.853/1989; Lei nº 8.213/1991; Decreto nº 3.298/1999; e, Decreto nº 5.296/2004), ficou estabelecida para a empresa com 100 (cem) ou mais funcionários a obrigatoriedade de preencher de 2% a 5% dos seus cargos com pessoas com deficiência e beneficiários reabilitados. Posteriormente, reforçando o arcabouço jurídico vigente, o Brasil tornou-se signatário da Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (Decreto nº 6.949/2009), que culminou, em 2015, na Lei Brasileira de Inclusão ou Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015).

- 
1. Segundo a Organização das Nações Unidas – ONU (2006), as pessoas com deficiência são aquelas que nascem com algum tipo de limitação ou a desenvolvem ao longo da vida. Algumas deficiências têm origem hereditária (genética) ou congênita. Outras surgem por consequência de acidentes de trânsito, de trabalho, violência, doenças crônicas e degenerativas e pelo próprio processo de envelhecimento (OMS, 2016). A condição da deficiência pode ser classificada nos aspectos físicos, sensoriais (visual e auditivo), intelectuais (mental e cognitivo) ou múltiplos, variam em intensidade, e podem ser graves ou leves, permanentes ou transitórias.

Uma vez constituído esse amparo legal no âmbito do trabalho, houve, ainda que de forma lenta, a inserção de pessoas com deficiência no mercado laboral. Contados, aproximadamente, vinte anos da regulamentação da lei, a partir dos dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2018, divulgados pelo RADAR-SIT<sup>2</sup>, do total de 68.723 vagas reservadas (cotas)<sup>3</sup> para essas pessoas foram ocupados apenas 389.165 postos de trabalho, ou seja, 50,6% do total<sup>4</sup>.

Diante desse cenário e com o advento da reforma trabalhista, em 2017, que provocou uma vasta mudança na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), criou-se um ambiente laboral propício para o aumento da instabilidade e desigualdade nas condições do trabalho. Acredita-se que, para os trabalhadores mais vulneráveis, como as pessoas com deficiência, diversas alterações legislativas repercutem, ainda que de forma indireta, nos direitos garantidos desse segmento populacional<sup>5</sup>. Mas, principalmente, no objeto desta pesquisa, a prevalência do “negociado sobre o legislado”, mediante os artigos 611-A e 611-B da Lei nº 13.467/2017. Esses novos dispositivos estabelecem que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei, porém, elencam dispositivos que não poderão ser suprimidos ou reduzidos nas negociações coletivas e acordados em instrumentos coletivos de trabalho, dentre os quais, tem relevância para esta discussão “a proibição de qualquer discriminação no tocante

2. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em: outubro de 2020.

3. Nas empresas privadas com cem ou mais empregados, assim como pelos órgãos públicos, empresas públicas e sociedades de economia mista.

4. “[...] Se é verdade que mesmo com elas (cotas) 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” (BENEVIDES *et al.*, 2019).

5. Os potenciais riscos são representados pela aplicação e as consequências das novas modalidades de trabalho, como o contrato intermitente e o teletrabalho, assim como a terceirização irrestrita (BENEVIDES *et al.*, 2019). Disponível em: <<https://bit.ly/2Kf87pW>>. Acesso em: outubro de 2020.

a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência” (inciso XXII, art. 611-B, Decreto-Lei nº 5.452/1943).

A hipótese central deste estudo é de que, apesar de a reforma trabalhista não alterar diretamente a legislação sobre o acesso ao trabalho da pessoa com deficiência, ela tem contribuído para restringir o sistema legal de cotas, mediante acordos realizados em negociações coletivas, no sentido de reduzir a base de cálculo ou estabelecer condições não previstas nas normas legais, impactando negativamente a inclusão das pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho.

Assim, a presente pesquisa tem o objetivo de identificar como as mudanças na regulação do trabalho atingem o grupo de trabalhadores com deficiência, a partir da análise dos instrumentos coletivos de trabalho com vigência em 2016 e 2019, período pré e pós-reforma trabalhista.

## | 1. MÉTODOS DA PESQUISA

Para este estudo, partiu-se do “painel de negociações paradigmáticas”<sup>6</sup> do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), referente ao período de 2016 e 2019. Em relação ao tema “deficiência”, foram detectadas 934 mesas de negociação, 1.944 cláusulas dispostas em 1.596 instrumentos coletivos, o que representa 11,5% do total. Na sequência, verificou-se que, do total das 1.944 cláusulas pertinentes ao assunto, 912 não se aplicam ao tema<sup>7</sup>. As demais (1.032) discorrem sobre “trabalhador com deficiência”, objeto deste estudo. Após essa triagem inicial, mensurou-se, por período, o número de cláusulas e seus respectivos instrumentos coletivos e mesas de negociação. Do total das 1.032 cláusulas, para evitar dupla contagem, subtraiu-se 347 cláusulas repetidas, ou seja, constam nos ins-

6. Consolida as informações sobre os instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema de Negociações Coletivas de trabalho Sistema Mediador/ Secretaria de Relações de Trabalho/Ministério da Economia. Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>>. Acesso em: julho de 2020.

7. Cláusulas que não se aplicam ao tema “trabalhador com deficiência”: 725 cláusulas sobre benefícios para dependentes com deficiência (filhos/agregados) e 187 acerca de assuntos que não estão relacionados ao tema.

trumentos coletivos de 2016 e de 2019. Portanto, 685 cláusulas compõem a amostra final desta pesquisa, correspondendo a: 146 cláusulas que aparecem apenas uma vez, em 2016; 214, apenas em 2019; e 325 reincidentes, ou seja, acordadas em 2016 e que permaneceram em 2019.

Para viabilizar a análise dos dados referentes ao assunto, considerando os aspectos quantitativos e qualitativos, estabeleceram-se os seguintes procedimentos: i) classificação e distribuição das cláusulas por setor e subsetor de atividade econômica, tipo de instrumento coletivo e por registro na unidade da federação; ii) classificação das cláusulas de acordo com os critérios: “normatiza” (atende o estabelecido na legislação); “restringe” (limita o cumprimento da lei); “amplia” (acrescenta direitos não previstos na legislação atual); e iii) elaboração de painel de cláusulas com descrição e análise do conteúdo principal.

## 2. ANÁLISE QUANTITATIVA (TABULAÇÃO, ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS)

Nesta seção, os dados foram classificados por período e distribuídos com identificação dos tipos de instrumento coletivo, dos setores de atividade econômica (indústria, comércio e serviço) e das unidades da Federação.

Primeiramente, constatou-se que, em relação ao tipo de instrumento, houve um acréscimo na quantidade de convenções coletivas, partindo de 22, em 2016, para 102, em 2019, ou seja, um aumento da ordem de 368%. No tocante à participação dos acordos coletivos nesse período, não foi identificada mudança substantiva (114 em 2016 e 110 em 2019).

Quanto à distribuição por setor econômico, a indústria apresentou o maior número de instrumentos coletivos com cláusulas acordadas sobre trabalhador com deficiência. Em 2016, a participação nesse setor representava 82,2%. No período de 2016 e 2019 (reincidentes), atingiu 73,5% do total. Quando analisado apenas o ano de 2019, período pós-reforma, houve retração, perfazendo 43,5% do total de número de cláusulas no setor. Em movimento inverso, o setor de serviços apresentou 16,4% do total de cláusulas em 2016, passando para 53,7% em 2019.

Considerando o total de cláusulas acordadas em 2016 e em 2019, houve uma ampliação de 146 para 214, respectivamente, representando um aumento da ordem de 46,6% de cláusulas que tratam especificamente de trabalhadores com deficiência.

No tocante à distribuição das cláusulas por setores e subsetores das atividades econômicas, destacam-se a seguir os principais aspectos:

1) O setor do comércio, apesar do aumento do número de cláusulas entre 2016 e 2019 (de 2 cláusulas para 6), apresentou a menor participação dos três setores, com crescimento apenas no subsetor atacadista e varejista.

2) Na indústria, houve, entre 2016 e 2019, retração do número de cláusulas, de 120 para 93, portanto, isso implica que 27 instrumentos coletivos excluíram o assunto “trabalhadores com deficiência”, sendo o subsetor metalúrgico o mais atingido, passando de 97 para 40 cláusulas acordadas. A redução da discussão do tema nesse setor só não foi maior, devido ao aumento de 26 novas cláusulas nos subsetores de alimentação e de química e farmacêutica.

3) Comportamento oposto ocorreu no setor de serviços que, de 24 cláusulas em 2016, atingiu 115 no ano de 2019, ou seja, um aumento de 91 cláusulas referentes aos trabalhadores com deficiência. Dessas, 37 no transporte (de sete para 44 cláusulas); e, no de turismo e hospitalidade, de nove para 45 cláusulas, isto é, um aumento de 36 novas cláusulas. Em relação às cláusulas reincidentes (em 2016 e 2019), elas aparecem com maior frequência no turismo e hospitalidade, seguidos dos transportes e da educação privada.

4) Em relação às cláusulas que foram mantidas, isto é, estavam em vigor em 2016 e continuaram com o mesmo teor em 2019, observou-se que a maior parte delas está situada no setor da indústria (239), com quase 70% especialmente nos subsetores da metalúrgica, mecânica e do material elétrico (com 89 cláusulas); química e farmacêutica (com 70 cláusulas), e os outros 30% restantes dispersos nos demais subsetores.

Após essa distribuição, procedeu-se à investigação segundo a localidade do registro dos instrumentos coletivos. Dentre as unidades da Fe-

deração, o estado de São Paulo mantém o maior número de acordos e convenções sobre o tema “trabalhadores com deficiência”, concentrando: i) 102 cláusulas do total de 146, em 2016, cerca de 70%; ii) em 2019, 103 do total de 214, ou seja, 48%; e, quanto a reincidentes, iii) no período de 2016 e 2019 são 165 cláusulas de 326, aproximadamente 50% do total.

## 2.1 CLASSIFICAÇÃO E AVALIAÇÃO DAS CLÁUSULAS POR MODALIDADES E CONTEÚDO PRINCIPAL

Nesta seção, as cláusulas foram classificadas com base nos seguintes critérios<sup>8</sup>: i) normatiza; ii) restringe; e, iii) amplia; considerando os direitos trabalhistas previstos na legislação para as pessoas com deficiência. Em seguida, as cláusulas foram separadas por modalidade<sup>9</sup>, ou seja, com a identificação por assunto, a partir dos “grupos de cláusulas”<sup>10</sup> dispostos nos instrumentos coletivos de trabalho, com referência ao período pré e pós-reforma trabalhista (2016 e 2019).

No tocante às cláusulas restritivas, constatou-se, primeiramente, a sua maior incidência no ano de 2019, período pós-reforma, com 67,8% do total; enquanto em 2016, essa participação consistia em 54,8%<sup>11</sup>.

Em seguida, selecionaram-se, conforme demonstrado na Tabela 1, as modalidades com maior ocorrência – admissão, acessibilidade e relações sindicais – presentes nos anos de 2016 e 2019. Dentre estas, a “admissão” corresponde ao tema mais abordado, com 75,3% em 2016 e 77,1% em 2019. Na sequência, a modalidade “acessibilidade” apresenta redução de

8. “Normatiza”: atende o estabelecido na legislação; “restringe”: limita o cumprimento da lei; “amplia”: acrescenta direitos não previstos na legislação atual.

9. Categorias de modalidades: acessibilidade, admissão, capacitação profissional, gratificações, adicionais, auxílios e outros, jornada de trabalho, relações de trabalho, relações sindicais, saúde e segurança.

10. Compõem o grupo de cláusulas: 1. Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão; 2. Disposições Gerais; 3. Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros; 4. Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas; 5. Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades; 6. Relações Sindicais; 7. Salários, Reajustes e Pagamento; e, 8. Saúde e Segurança do Trabalhador.

11. Nas cláusulas reincidentes (2016 e 2019), a participação de cláusulas restritivas representava 44,3%.

15,1% em 2016 para 7,9%, em 2019. Por outro lado, com relação ao item “relações sindicais”, que envolve os assuntos referentes à participação dos sindicatos e, principalmente, quanto ao acompanhamento do cumprimento da cota legal e do respeito aos direitos políticos (oposição sindical), observou-se uma expansão de 5,5% em 2016 para 8,9% em 2019.

**Tabela 1 - Classificação das cláusulas por modalidade e avaliação (2016 e 2019)**

Modalidade	2016					2019				
	Normatiza	Restringe	Amplia	Total	%	Normatiza	Restringe	Amplia	Total	%
Admissão	31	78	1	110	75,3	30	135	0	165	77,1
Acessibilidade	21	1	0	22	15,1	17	0	0	17	7,9
Relações sindicais	7	1	0	8	5,5	17	2	0	19	8,9
Outros	6	0	0	6	4,1	1	8	4	13	6,1
Total	65	80	1	146	100,0	65	145	4	214	100,0

FONTES: ELABORAÇÃO DAS AUTORAS A PARTIR DO PAINEL DIEESE. EXTRAÇÃO DE DADOS AMOSTRAIS (BRASIL, 2016-2019).

Considerando que a modalidade “admissão” apresentou o maior índice de participação, recorreu-se ao teor das cláusulas analisadas para identificar o seu “conteúdo principal”. Nesse caso, verificaram-se como principais matérias recorrentes dessa modalidade de admissão: i) condicionalidades impostas ao cumprimento da Lei de Cotas; ii) redução da base de cálculo da cota ou restrição da Lei de Cotas; e iii) em conformidade com a Lei de Cotas.

Dessa forma, verificou-se que, em 2016, do total de 110 cláusulas referentes à admissão, 78 delas condicionavam o cumprimento da cota a situações não previstas na legislação, perfazendo 70,9% do total. Em 2019, observou-se que esses dispositivos atingiram um elevado índice de participação, cerca de 82%, ou seja, do total de 165 cláusulas acordadas, 135 têm caráter restritivo. Destas, 111 cláusulas versam sobre a redução da base de cálculo da cota e 24 apresentam condicionalidades.

**Tabela 2 - Classificação das cláusulas por modalidade admitcional e conteúdo principal (2016 e 2019)**

Classificação 2016	Condicionalidade	De acordo Lei Cotas	Outros	Total	%
Normatiza	0	29	2	31	28,2
Restringe	78	0	0	78	70,9
Amplia	0	0	1	1	0,9
Classificação 2019	Condicionalidade	Redução base de cálculo da cota	De acordo Lei Cotas	Total	%
Normatiza	0	0	30	30	18,2
Restringe	24	111	0	135	81,8
Amplia	0	0	0	0	0,0

FORNTE: ELABORAÇÃO DAS AUTORAS A PARTIR DO PAINEL DIEESE. EXTRAÇÃO DE DADOS AMOSTRAIS (BRASIL, 2016-2019).

Ainda no contexto da análise quantitativa, seguindo os critérios estabelecidos sobre as condições da cláusula do instrumento coletivo (normatiza, restringe e amplia), em relação aos setores de atividades econômicas, identificou-se uma mudança no comportamento das normas consideradas restritivas em relação ao total de cláusulas averiguadas. Assim, em 2016, as normas pactuadas com teor restritivo atingem, aproximadamente, 55%; enquanto, em 2019, período pós-reforma trabalhista, alcança 68%.

Conforme Tabela 3, notou-se que ocorre uma oscilação nas características das cláusulas no período em relação aos setores da atividade econômica. Em 2016, do total de oitenta dispositivos de natureza restritiva, 73 concentram-se na indústria, ou seja, 91,3%. No entanto, em 2019, há uma retração desse tipo de abordagem na cláusula nesse setor, atingindo 34,5%. De forma oposta, o setor de serviços que, em 2016, registra apenas 7,5% desses dispositivos; em 2019, período pós-reforma, apresenta uma significativa participação das cláusulas restritivas no setor, perfazendo cerca de 68%.

**Tabela 3 - Distribuição de cláusulas por critérios e setores da atividade econômica (2016 e 2019)**

Setor	2016						2019					
	Normatiza		Restringe		Amplia		Normatiza		Restringe		Amplia	
	N.Abs.	%	N.Abs.	%	N.Abs.	%	N.Abs.	%	N.Abs.	%	N.Abs.	%
Indústria	46	73,0	73	91,3	1	33,3	40	61,5	50	34,5	3	75,0
Serviços	17	27,0	6	7,5	1	33,3	22	33,8	92	63,4	1	25,0
Comércio	0	0,0	1	1,3	1	33,3	3	4,6	3	2,1	0	0,0
Total Geral	63	100,0	80	100,0	3	100,0	65	100,0	145	100,0	4	100,0

FORNTE: ELABORAÇÃO DAS AUTORAS A PARTIR DO PAINEL DIEESE. EXTRAÇÃO DE DADOS AMOSTRAIS (BRASIL, 2016-2019).

### | 3. ANÁLISE QUALITATIVA

Para a análise qualitativa, construiu-se um painel descritivo<sup>12</sup> de cláusulas com natureza restritiva pactuadas em instrumentos coletivos de trabalho, ou seja, normas que suprimem ou reduzem os direitos trabalhistas do segmento da população com deficiência.

A partir das cláusulas analisadas, observou-se que elas incorporam elementos contrários às normas estabelecidas pela legislação vigente sobre o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, ou seja, a Lei de Cotas não prevê para a admissão desse grupo populacional: i) condicionantes restritivos seja por condições técnicas, administrativas ou operacionais; ii) a exclusão ou seleção de funções para a base de cálculo da cota legal; e, iii) preferência por tipo de deficiência.

No mesmo sentido, o Protocolo de Ação Conjunta nº 001/2018 do Ministério Público do Trabalho e Ministério do Trabalho (001/2018) explicita: “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 prejulga a capacidade laboral das pessoas com deficiência”.

12. O painel foi composto a partir da identificação de “cláusula restritiva” na base de dados do DIEESE, com a especificação dos setores e subsetores de atividade econômica, e da unidade da federação do registro do instrumento coletivo.

Na verdade, a norma garante o princípio de que todas as pessoas são iguais perante a lei, favorecendo a igualdade de condições entre todas as pessoas.

Painel 1 - Cláusulas restritivas pactuadas em instrumentos coletivos de trabalho (2016-2019)			
Instrumento coletivo de trabalho	UF	Setor/ Subsetor	Descrição da Cláusula restritiva
MR 013627/ 2016	PE	Comércio/ Atacadista e varejista	Cláusula vigésima terceira - da contratação de deficientes motores As empresas darão preferência a deficientes motores, observando-se a igualdade de condições intelectuais, para o preenchimento das vagas existentes em seu quadro, para as funções de telefonista, crediaria, ascensorista, operador de caixa e qualquer outra atividade administrativa, que o candidato deficiente possa exercer com a mesma produtividade; reservando-se 6 (seis) vagas nas empresas que tenham de 30 a 100 empregados e 10 postos nas empresas com mais de 100 empregados.
MR 014992/ 2016	MS	Indústria/ Metalúrgica	Cláusula quadragésima - 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.
MR 082637/ 2016	BA	Indústria/ Urbana	Cláusula sexta - Das cotas de contratação. Em relação aos trabalhadores admitidos com base nos termos do presente acordo, será obrigatoriamente respeitada a seguinte cota: 2% a 5% (cinco por cento) para reabilitados ou portadores de deficiência habilitados, assim considerados os que atenderem aos requisitos previstos pela legislação vigente. PARÁGRAFO PRIMEIRO - As admissões previstas com fundamento nos termos deste Acordo Coletivo de Trabalho somente serão obrigatórias desde que o SINDICATO mantenha candidatos suficientes para o preenchimento das vagas existentes na EMPRESA.
MR 014992/ 2016	MS	Indústria/ Metalúrgica	Cláusula quadragésima - 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.

(CONTINUAÇÃO)

Painel 1 - Cláusulas restritivas pactuadas em instrumentos coletivos de trabalho (2016-2019)			
Instrumento coletivo de trabalho	UF	Setor/ Subsetor	Descrição da Cláusula restritiva
MR 060450/2019	PE	Indústria/ Urbana	Cláusula décima terceira - CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS Por força deste instrumento coletivo, destacada a sua prevalência sobre a lei, conforme estabelece o artigo 611-A da Lei 13.467/2017, e diante da incompatibilidade das atividades desenvolvidas pelos eletricitistas, por tal função exigir aptidão física, psíquica e especialidade técnica, incompatíveis com trabalhadores portadores de necessidades especiais ou com limitação, fica convencionado que as empresas darão cumprimento ao art. 93 da Lei nº 8.213/91 e arts. 136 a 141 do Decreto 3.048/99, tomando o quantitativo/dimensionamento de seus empregados lotados na administração da empresa e demais funções, excluindo-se a função dos eletricitistas da base de cálculo.
MR 027026/2019	SP	Indústria/ Química e farmacêutica	Cláusula trigésima nona - DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA - LEI 8.213/1991 Para fins de atendimento ao disposto no art. 93 da Lei 8.213, de 24 de Julho de 1991, deverá servir de base de cálculo a quantidade de empregados ativos contratados por prazo indeterminado, ficando facultado à empresa e ao respectivo sindicato profissional delimitar no anexo a este acordo os cargos/funções que serão excluídos para fins de comprovação e cota de PCD.
MR 047849/2019	RJ	Serviços/ Turismo e Hospitalidade	Cláusula vigésima sétima - CONTRATAÇÃO DE PESSOAS PORTADORAS DE NECESSIDADES ESPECIAIS Apesar dos esforços dos sindicatos patronal e laboral, a maioria das empresas continuam encontrando grandes dificuldades para contratar pessoas com deficiência, em razão da falta dessas pessoas no mercado. No caso das empresas do setor de limpeza urbana, a dificuldade é ainda maior, porque a maioria das funções requer higidez plena. Por esse motivo, as partes pactuam que ficam excluídas da base de cálculo da cota para contratação de PCD, todas as funções de natureza operacional, em especial as seguintes funções: [...] e todas as demais funções operacionais que requerem higidez plena.

FONTES: ELABORAÇÃO DAS AUTORAS A PARTIR DO PAINEL DIEESE. EXTRAÇÃO DE DADOS AMOSTRAIS (BRASIL, 2016-2019).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta pesquisa, foram analisados os instrumentos coletivos de trabalho correspondentes aos anos de 2016 e 2019, relacionados aos trabalha-

dores com deficiência. De acordo com os dados averiguados, constatou-se, principalmente no ano de 2019, período pós-reforma, que os dispositivos acordados sobre o tema priorizam o contrato de trabalho e versam sobre formas de admissão desses trabalhadores. No entanto, das informações obtidas a partir dos critérios quanto à natureza das cláusulas, confirmou-se que, majoritariamente, os instrumentos coletivos dispõem de normas pactuadas que suprimem, restringem ou impedem a inclusão dos trabalhadores na condição de deficiência no mercado de trabalho, assim como não observam as diretrizes determinadas pela Constituição Federal (CF) de 1988, pela Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência e pela Lei Brasileira de Inclusão.

É importante considerar que as cláusulas restritivas tratam de duas especificidades: i) a redução da base de cálculo da cota ou restrição da aplicação da lei, mediante parâmetros distintos da composição prevista para o cômputo da cota legal; e, ii) a instituição de normas que condicionam o cumprimento da cota, relativas às possibilidades e circunstâncias técnicas, materiais, administrativas, dentre outras.

Por fim, com as mudanças provocadas pela reforma trabalhista, especialmente, os dispositivos acrescentados na CLT, que estabelecem a prevalência do negociado sobre o legislado (art. 611-A e art. 611-B), manifestam-se como fundamentos das negociações coletivas de trabalho no sentido de alterar a legislação vigente sobre o sistema de cotas para o trabalho destinado ao segmento da população com deficiência.

## | REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BANCO MUNDIAL; ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. *Relatório mundial sobre a deficiência/World Health Organization, The World Bank*. Tradução Lexicus Serviços Linguísticos. São Paulo: SEDPcD, 2012. Disponível em: <https://bit.ly/2DvfgTd>. Acesso em: set. de 2020.

BENEVIDES, G. M. M.; GARCIA, V. G.; ALENCAR, M.; “Riscos potenciais ao emprego formal das pessoas com deficiência no Brasil, a partir de mudanças recentes na regulação do trabalho”. XVI Encontro Nacional da ABET, 2019,

Salvador (BA) A Reforma Trabalhista no Brasil e no Mundo. Anais (ON-LINE). Salvador, BA. ABET, 2019. Disponível em: <https://bit.ly/2Kf87pW>. Acesso em: set. de 2020.

BRASIL. DECRETO-LEI nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*, Poder Executivo, Brasília, DF, 09 de ago. 1943. 2015. Disponível em: <https://bit.ly/3lCvYRf>. Acesso em: set. de 2020.

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://bit.ly/2OEEdi5>. Acesso em: set. de 2020.

BRASIL. Decreto nº 3.298, de 24 de julho de 1991 (Art. 93). Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Poder Executivo, Brasília, DF, 21 de dez. de 1999. Disponível em: <http://bit.ly/2DvVi7l>. Acesso em: set. de 2020.

BRASIL. Decreto nº 5.296, de 02 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nº 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. *Diário Oficial da União*, Poder Executivo, Brasília, DF, 03 de dez. de 2004. Disponível em: <https://bit.ly/30Rsu5t>. Acesso em: set. de 2020.

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: <https://bit.ly/2VFkb98>. Acesso em: set. de 2020.

BRASIL. Lei nº 13.467, Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). *Diário Oficial da União*, Poder Executivo, Brasília, DF, 14 jul. de 2017. Disponível em: <https://bit.ly/3jOZFou>. Acesso em: set. de 2020.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA/SISTEMA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO. *Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil*. Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>. Acesso em: set. de 2020.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E MINISTÉRIO DO TRABALHO. *Protocolo de Ação Conjunta nº 001/2018* - Disponível em: <https://bit.ly/34LUicq>. Acesso em: set. de 2020.