



Received: 19.05.2020
 Accepted: 10.07.2020

<https://doi.org/10.33239/rjtdh.v3.72>

- 1** Doutoranda em Desenvolvimento Econômico na área da Economia Social e do Trabalho (CESIT/IE/UNICAMP/SP). Mestre em Desenvolvimento Econômico na área da Economia Social e do Trabalho (CESIT/IE/UNICAMP/SP). Especialista em Mercado de Trabalho e Sindicalismo pela UNICAMP. Responsável pelo Programa de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Ministério do Trabalho em Campinas, de 2003 a 2014. Membro do Núcleo de Pesquisas sobre o Mercado de Trabalho e Pessoas com Deficiência (NTPcD/CESIT/UNICAMP).

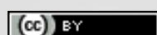
<https://orcid.org/0000-0003-2089-8834>

- 2** Mestranda em Desenvolvimento Econômico pelo Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas. Especialista em Economia Social e do Trabalho pela Universidade Estadual de Campinas. Graduada em Psicologia pela Universidade Católica Dom Bosco.

<https://orcid.org/0000-0002-9937-0567>

- 3** Especialização em Economia do Trabalho e Sindicalismo pelo Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas. Graduado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas. Analista Judiciário do Tribunal Regional de Trabalho 2ª Região.

<https://orcid.org/0000-0001-6094-938X>



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Desregulamentação no mercado de trabalho: alterações legislativas e impactos laborais para as pessoas com deficiência

Deregulation in the labor market: legislative changes and labor impacts for people with disabilities

Desregulación en el mercado laboral: cambios legislativos e impactos laborales para personas con discapacidad

Guirlanda Maria Maia de Castro Benevides¹

Maria de Lourdes Alencar²

Bruno José Zioli³

RESUMO

A partir de 2016, os direitos sociais e trabalhistas sofrem alterações legislativas de caráter essencialmente desregulamentador, precarizando, assim, o aparato constitucional brasileiro. O presente trabalho discorre, inicialmente, sobre as criações legislativas do período e que afetaram de alguma forma o cenário social. Na sequência, o estudo trata sobre os impactos dessas mudanças legislativas para o mercado de trabalho brasileiro, que envolve os trabalhadores com e sem deficiência, enfatizando as novas modalidades nas relações do trabalho, como a terceirização irrestrita e o trabalho intermitente, bem como a prevalência do negociado sobre o legislado, que se destacam como instrumentos indutores para tornar o ambiente laboral desfavorável no país. Nesse cenário, a crise sanitária provocada pela pandemia do coronavírus, a Covid-19, instala-se no Brasil em início de março de 2020. O governo nacional adotou medidas provisórias demandadas para o enfrentamento da contaminação da Covid-19, que, no entanto, foram insatisfatórias, aprofundando as condições já adversas para o trabalho e para a dinâmica da economia.

PALAVRAS-CHAVE: Legislação Trabalhista; Mercado de Trabalho; Pessoa com Deficiência.

ABSTRACT

From 2016 social and labor rights has undergone legislative changes, which are essentially deregulating, making the Brazilian constitutional apparatus precarious. The present work discusses, initially, about the legislative creations of the period that somehow affected the social scenario. In the sequence, the study deals with the impacts of these legislative changes for the Brazilian labor Market, involving workers with and without disabilities, emphasizing the new modalities in labor relations, such as unrestricted outsourcing and intermittent work, as well as the prevalence of negotiated over the legislature, which stand out as inducing instruments to make the working environment unfavorable in the country. In this scenario, the health crisis caused by the coronavirus pandemic - Covid19 was installed in Brazil in early March 2020. The national government adopted provisional measures demanded to face the contamination of Covid-19, however, it was unsatisfactory, deepening the conditions already adverse for work and for the dynamics of the economy.

KEYWORDS: Labor Legislation; Job market; Disabled Person.

RESUMEN

A partir de 2016, los derechos sociales y laborales han sufrido cambios legislativos de naturaleza esencialmente desreguladora, precarizando así el aparato constitucional brasileño. El presente trabajo discute, inicialmente, sobre las creaciones legislativas del período y que de alguna manera afectaron el escenario social. En la secuencia, el estudio aborda los impactos de estos cambios legislativos para el mercado laboral brasileño, que involucra a trabajadores con y sin

discapacidades, enfatizando las nuevas modalidades en las relaciones laborales, como la subcontratación sin restricciones y el trabajo intermitente, así como la prevalencia negociado sobre la legislatura, que se destacan como instrumentos inductores para hacer que el entorno laboral sea desfavorable en el país. En este escenario, la crisis de salud causada por la pandemia de coronavirus, Covid-19, se instaló en Brasil a principios de marzo de 2020. El gobierno nacional adoptó medidas provisionales para enfrentar la contaminación de Covid-19, que, sin embargo, fueron insatisfactorias, profundizando las condiciones ya adversas para el trabajo y para la dinámica de la economía.

PALABRAS CLAVE: Derecho Laboral; Mercado de trabajo; Persona con discapacidad.

INTRODUÇÃO

O presente artigo analisa as principais reformas legislativas ocorridas desde 31 de agosto de 2016, diante da alteração no quadro político e institucional provocada pelo processo de *impeachment* da presidente eleita Dilma Rousseff (2015–2016) e com a posse de Michel Temer (2016–2018) no cargo de Presidente da República.

As alterações legislativas modificaram o cenário da vida social das pessoas, especialmente da população mais vulnerável – mulheres, negros, índios, comunidade LGBT (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgêneros), pessoas com deficiência e idosos. Essas reformas prejudicaram, em boa medida, os cidadãos que, seja por suas próprias características ou por sua condição social, sempre estiveram em condições de desigualdade.

Desde 2016, os governos atuam em franca promoção de um Estado avesso a qualquer proteção social. Neste sentido, busca-se uma análise das leis que foram publicadas desde o início do governo Temer, ainda que superficialmente, as quais, prioritariamente, apontam para possíveis ameaças aos direitos sociais e trabalhistas.

A fim de atestar os efetivos impactos decorrentes das mudanças legislativas, o estudo buscará demonstrar os potenciais riscos ao trabalho em torno da população com deficiência, que, dada sua própria condição, seja ela de deficiência física, mental, intelectual ou sensorial, não deixa dúvidas de que sofre com a imposição de inúmeras dificuldades.

As normas abordadas trazem em sua essência o retrocesso social, fato avesso às diretrizes estampadas da Carta Cidadã de 1988 (CF/1988). Desta forma, ainda que de maneira oblíqua, todas causam algum impacto na vida social da população, notadamente na dos mais



vulneráveis, o que atinge sobremaneira um outro aspecto indispensável para a concretização dos princípios garantidores da dignidade da pessoa humana: o direito ao trabalho.

Esse estudo busca revelar as mudanças legislativas a partir de 2016 e os impactos laborais que atingem o conjunto dos trabalhadores em geral, com ou sem deficiência, que em grande medida desregulam as garantias trabalhistas e sociais.

1. Reformas Sociais: Histórico das alterações legislativas

Nesse primeiro capítulo será feita uma análise da legislação do período de 2016 até julho de 2020.

O artigo não pretende fazer uma busca minuciosa de todo processo legislativo, embora discorra sobre as principais alterações legais que afetaram sobremaneira as questões sociais. Portanto, ficam registradas, desde logo, as escusas por eventuais omissões.

No início do Governo Temer, as mudanças legislativas foram explícitas no sentido de reduzir o papel do Estado. Tratou-se, prioritariamente, da descentralização administrativa (Lei n.º 13.334, de 13 de setembro de 2016) em setores cruciais para o desenvolvimento econômico, provocando uma articulação desestruturante que induziu à fragilização da máquina pública. Essa conjuntura remonta à década de 90, no contexto da retomada das medidas de desestatização, caracterizadas pelo pensamento neoliberal, deflagrado no Ocidente desde fins dos anos de 1970, o que trouxe algumas mudanças legislativas relacionadas a esse debate¹.

Nota-se, portanto, que, além de não ser algo novo, é um cenário conhecido no Brasil, que só parece ter ficado adormecido entre 2003 a 2014, justamente no período em que mais obteve êxito em sua área econômica e social.

Já no início do ano seguinte à mudança presidencial, em 31 de março de 2017, é publicada a Lei n.º 13.429/2017, que alterou significativamente a Lei n.º 6.019/74, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências. Porém, mais importante, essa norma tornou absolutamente lícita a figura da terceirização, tão combatida,

¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 459.



desde sempre, pela Justiça do Trabalho.

Pelo fenômeno da terceirização, insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços, sem que se estendam a este os laços justralhistas.

Segundo a doutrina², dois são os aspectos mais importantes a serem analisados com afinco em qualquer estudo sobre a terceirização. O primeiro é o contraponto entre o empregador aparente *versus* empregador oculto. O segundo é o desafio em tratar, de maneira isonômica, os diferentes empregados.

O remédio para o primeiro caso seria a formação de vínculo diretamente com o tomador, no caso das terceirizações ilícitas. Quanto ao segundo problema, gravemente alavancado nos últimos tempos, a solução estaria no salário equitativo.

Com efeito, a par de a Constituição Federal de 1988 (CF/1988) vedar expressamente a “distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos” (art. 7º, XXXII), os dados e o próprio panorama social revelam um grande incremento na diferenciação do tratamento, em geral, dos empregados efetivos e dos terceirizados.

A própria Lei de Trabalho Temporário dispõe que fica garantida ao trabalhador terceirizado “remuneração equivalente à percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora ou cliente” (Lei nº 6.019/1974, art. 12, ‘a’). Nesse ponto, todavia, merece atenção o fato de que a redação original da Lei n.º 13.429/2017 excluía essa tutela, tendo sido vetada, no entanto.

A terceirização ampla e irrestrita de todas e quaisquer atividades, inclusive das chamadas atividades-fim, afeta a harmonia e a coerência do sistema jurídico, esvaziando o valor social do trabalho constitucionalmente previsto, uma vez que a empresa poderia, por exemplo, ao reduzir seu quadro de empregados, tornar-se isenta da política social de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, essencial à preservação da dignidade humana e à concretização dos objetivos do Estado Democrático de Direito³.

² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 470.

³ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa & ALVARENGA, Rúbia Zanotelli (coordenadores). **Terceirização de serviços e direitos sociais trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2017. p.15.



A próxima norma com profundo impacto nesta seara é a Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017, com sua vigência em 180 (cento e oitenta) dias após sua publicação. Trata-se da conhecida “Reforma Trabalhista”.

Essa lei, sob o auspício de que iria modernizar uma legislação já muito antiga, não mais condizente com a realidade contemporânea, alterou ou introduziu mais de 100 dispositivos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT - Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943) e nas seguintes legislações: Lei n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, Lei n.º 8.036, de 11 de maio de 1990, e a Lei n.º 8.212, de 24 de julho de 1991.

O objetivo, como já exposto, não é o de esgotar a análise das mudanças, mas apenas pontuar as que afetaram mais fortemente a arquitetura principiológica humanística e social presente na Constituição Federal de 1988.

Sem adentrar nas questões processuais ou de prazos, como o reconhecimento da prescrição intercorrente, ou pela criação de princípios a partir da legislação etc., a análise da Lei n.º 13.467/2017 partirá da alteração da chamada hora *in itinere* do cômputo da jornada de trabalho.

Veja-se que, indo de encontro com os posicionamentos adotados até então, o parágrafo segundo do art. 58 da CLT foi alterado pela Lei n.º 13.467/2017 para deixar expresso que não será computado na jornada o tempo despendido pelo trabalhador da sua residência ao local de trabalho, excluindo os casos especiais (antes previstos) de difícil acesso e sem fornecido de transporte público.

O art. 59-B (Lei n.º 13.467/2017), introduzido pela reforma, transformou em lei entendimento já consolidado pela jurisprudência (TST, Súmula 85, III). No entanto, no seu parágrafo único, fez o oposto, ou seja, acrescentou à lei entendimento contrário ao do Tribunal Superior do Trabalho (TST, Súmula 85, IV), permitindo a prestação de horas extras aos trabalhos realizados em regime de compensação. A doutrina⁴ propugna pela inconstitucionalidade do presente dispositivo, considerando a inviabilidade da mistura de sobrejornadas indenizadas e compensadas, por afrontar o inciso XIII do artigo 7º da CF/1988,

⁴ SILVA, Homero Batista Mateus. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017. p. 46.



que prevê a duração da jornada de 8 (oito) a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, permitindo, a partir destas mudanças, o labor acima das 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

O reformador também introduziu o Capítulo II-A, no Título que trata das normas gerais da tutela do trabalho, versando sobre o teletrabalho (CLT, art.62, III). Todavia, a par da eventual comodidade que gera ao empregado, o labor em regime de teletrabalho tem o risco de excluir o controle de jornada, retirando, com isso, o direito ao trabalhador à percepção de horas extras. Há autores⁵ que defendem a não recepção deste artigo, por ir de encontro com os limites da jornada impostos (CF, art. 7º, XIII).

A melhor interpretação a ser feita, portanto, é a de que o trabalhador só poderá ser enquadrado na excepcionalidade do art. 62 da CLT se, de fato, o seu trabalho for incompatível com o controle de jornada ou em casos imprescindíveis da presença física na empresa.

Houve, ainda, a introdução do Título II-A, que dispõe acerca do dano extrapatrimonial. Trata-se de um dos pontos mais polêmicos da reforma, trazendo a parametrização de indenização por danos morais. Ocorre que essa tarifação deixou de lado inúmeras circunstâncias passíveis de indenização, como é o caso de deficiências adquiridas por acidentes de trabalho que podem acometer o empregado.

A doutrina⁶ defende haver sido incluído um rol dado pela nova lei: “A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são bens juridicamente tutelados à pessoa física” (art. 223-C, da Lei n.º 13.467/2017), meramente exemplificativo. Fato é, no entanto, que a lei deixou expresso quanto aos danos extrapatrimoniais só serão aplicados os dispositivos acrescentados à CLT. Não há como concordar com isso. Ora, a criatividade humana é incalculável, imensurável, não há como norma legal prever situações *numerus clausus* daquelas que importarão dano extrapatrimonial à pessoa. Há que se fazer, pelo diálogo das fontes, uma interpretação sempre

⁵ SILVA, Homero Batista Mateus. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017. p. 53.

⁶ SILVA, Homero Batista Mateus. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017. p. 60; CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho**. 3ª ed. rev. atual.e ampl. – Salvador: Editora JusPODIVM, 2018. p. 1307.



com vistas aos princípios que norteiam determinado ramo do direito. No caso específico, havendo norma mais favorável regulamentando o assunto, deverá ela ser utilizada.

Outra questão bastante controvertida refere-se à tutela da maternidade. A reforma inseriu o art. 394-A na CLT, permitindo que mulheres grávidas possam laborar em ambiente insalubre. Se, por um lado, trouxe a socialização dos custos (§2º) e uma possibilidade “aberta” de percepção do benefício previdenciário (§3º), o *caput* e seus incisos foram de uma infelicidade e inconseqüência sem tamanho, ao permitir que grávidas e lactantes trabalhem em local insalubre. Notadamente, a Norma Regulamentadora (NR-15), que dispõe acerca das atividades insalubres, traz pouquíssimas hipóteses de grau máximo, tanto que o Supremo julgou procedente o pedido de reconhecimento de inconstitucionalidade do dispositivo (ADIN 5938)⁷.

Mais uma grande novidade, que fere de morte a dignidade do trabalhador, é o novel contrato de trabalho intermitente (CLT, art. 443, *caput* e §3º), ou seja, o trabalho sem jornada e sem salário fixo. De questionável constitucionalidade⁸, o trabalhador contratado pelo também chamado contrato zero-hora entra na estatística como “empregado”, no sentido de estar ocupado com trabalho, mas a realidade pode mostrar situação totalmente oposta, o que, como adverte a doutrina, atenta contra o disposto nos artigos 5º, XXIII e 170, III e VII, da CF/1988⁹, que garantem a função social da propriedade e da valorização do trabalho.

O legislador, ainda, criou uma outra figura de trabalhador inexistente e impensável. Com a introdução do parágrafo único ao art. 444, da CLT, permitiu, ao empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário igual ou superior a duas vezes o limite máximo

⁷ O Tribunal, por unanimidade, conheceu da ação direta de inconstitucionalidade (ADIN 5938). Por maioria, confirmou a medida cautelar e julgou procedente o pedido formulado na ação direta para declarar a inconstitucionalidade da expressão “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento”, contida nos incisos II e III do art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), inseridos pelo art. 1º da Lei 13.467/2017, nos termos do voto do Relator, vencido o Ministro Marco Aurélio. Falaram: pelo *amicus curiae* Confederação Nacional de Saúde - CNS, o Dr. Marcos Vinicius Barros Ooni; e, pelo *amicus curiae* Central Única dos Trabalhadores - CUT, o Dr. Ricardo Quintas Carneiro. Presidência do Ministro Dias Toffoli. Plenário 29.05.2019.

⁸ Objeto de inúmeras ações questionando sua validade, *v.g.* Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 6154.

⁹ BARBOSA, Fernanda Pereira. Trabalhos em jornada reduzida: trabalho em tempo parcial e trabalho intermitente. In COSTA, Ângelo F. F.; MONTEIRO, Ana Cláudia R. B.; BELTRAMELLI NETO, Silvio. **Reforma trabalhista na visão de procuradores do trabalho**. Salvador: Editora JusPODIVM, 2018, p. 241.



dos benefícios do Regime Geral (à época da promulgação da lei, algo em torno de R\$11.000,00), a liberdade nas relações contratuais de trabalho. Desta forma, para esses empregados, o contrato individual prevalecerá sobre os instrumentos coletivos da sua categoria, nos moldes do art. 611-A, que, por sua vez, prevalecerão, inclusive, sobre a legislação.

Nota-se, a princípio, que inúmeras matérias (rol exemplificativo dos temas trabalhistas passíveis de negociação) previstas no mencionado art. 611-A da CLT, que trata da prevalência do negociado sobre a lei, são infensas à pactuação individual, por força do art. 7º da CF/1988. Além, é claro, do princípio da irrenunciabilidade que rege toda a seara laboral. Os fundamentos dessa regra não possuem qualquer base empírica, teórica ou científica, além de ser manifestamente dissociada da matriz lógica e sistêmica do Direito do Trabalho¹⁰.

Alterou-se, também, o art. 461, que trata da equiparação salarial, para deixar expresso que o conceito de mesma localidade se refere a “mesmo estabelecimento empresarial”. No entanto, estabelecimento, segundo o Código Civil de 2002, é “todo complexo de bens organizado, para exercício da empresa, por empresário, ou sociedade empresária” (art. 1.142). A interpretação que mais atende ao espírito da Carta Cidadã de 1988 que estabelece, em diversos dispositivos, a igualdade, a isonomia, a proibição de condutas discriminatórias, é a que mantém a possibilidade de equiparação entre trabalhadores na mesma localidade.

A nova redação do art. 477 alterou significativamente os procedimentos referentes à dispensa dos empregados com a exclusão da necessária homologação rescisória pelos sindicatos ou órgãos do Ministério do Trabalho, uma vez que esse ato proporcionava segurança ao trabalhador dispensado, inclusive em relação à eficácia das parcelas expressadas no recibo (Súmula n.º 330, TST). Houve ainda a inclusão do art. 477-A, que permite a não necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de instrumentos coletivos de trabalho para efetivação das dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas. O legislador deturpou amplamente os direitos constitucionalmente assegurados. Com efeito, tratar a dispensa individual da mesma forma como se tratam as dispensas

¹⁰ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com comentários à Lei 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017. p. 159.



coletivas afronta regras e princípios constitucionais que determinam o “respeito à dignidade da pessoa humana” (CF/1988, art. 1º, III), “a valorização do trabalho e especialmente do emprego” (CF/1988, art. 1º, IV, 6º e 170, VIII), “a subordinação da propriedade à sua função socioambiental” (CF/1988, arts. 5º, XXIII e 170, III) e a “intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas” (CF/1988, art. 8º, III e IV).¹¹

Ressalte-se, outrossim, que a Convenção n.º 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT, Genebra, 1982) exige a presença sindical nas dispensas em massa.

Esgotando a principal forma de custeio de entidades representativas, o art. 545 da CLT foi alterado para tornar facultativa a contribuição sindical. Há, no entanto, clara incompatibilidade entre a nova redação com o art. 8º da CF/1988 e o art. 1º da Convenção n.º 98 (OIT, 1949), por ferir os princípios da liberdade e autonomia sindical, coibindo os atos sindicais. Sem falar do vício de origem da norma que, pela conjugação do art. 8º da CLT e do art. 149 do Código Tributário Nacional, extrai-se o nítido caráter tributário de contribuição de natureza parafiscal. Desta forma, apenas Lei Complementar poderia ensejar sua alteração (CF/1988, art. 146).

Diversos dispositivos, por fim, atentaram contra o acesso ao judiciário, sem o qual não se poderá questionar infinitos abusos e ilegalidades feitas pelos empregadores. A título de exemplo, a nova redação dada ao §3º do art. 790 da CLT, faculta ao Magistrado conceder ou não o benefício da justiça gratuita. Ainda, incluiu o art. 790-B, responsabilizando pelos honorários periciais a parte sucumbente, ainda que beneficiária da justiça gratuita.

A próxima lei relevante nessa seara é a Lei n.º 13.585, de 26 de dezembro de 2017, que institui a Semana Nacional da Pessoa com Deficiência Intelectual e Múltipla, objetivando “(...) conscientizar a sociedade sobre as necessidades específicas de organização social e de políticas públicas para promover a inclusão social desse segmento populacional e para combater o preconceito e a discriminação” (art. 2º, Lei n.º 13.585/2017).

É imperioso pontuar que normas afirmativas a essa parcela da população são de suma

¹¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo nº 309/2009-000-15-00.4. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado. **Pesquisa de Jurisprudência**, Acórdãos, 04 de setembro de 2009. Disponível em: <<https://bit.ly/33sDKaf>>. Acesso em: mai. 2020.



importância para a elevação da conscientização e mudanças de comportamento da sociedade em relação a plena participação das pessoas com deficiência, particularmente, no mercado de trabalho.

Já no ano de 2018, das 201 (duzentas e uma) leis ordinárias publicadas, mais de um quarto delas foram de cunho eminentemente orçamentário. Quanto à parte social, houve pouquíssimas leis, e que apenas tangenciaram o assunto.

A Lei n.º 13.595 de 5 de janeiro de 2018, alterou a Lei n.º 11.350/2006 para acrescentar algumas condições de trabalho aos profissionais Agentes Comunitários de Saúde e Agentes de Combate às Endemias, definindo alguns critérios de fundamentos das atividades profissionais, retirando: i) a obrigatoriedade dos estados e municípios na capacitação permanente e continuada; ii) a responsabilidade da união na oferta dos cursos técnicos; e iii) a obrigatoriedade do vínculo direto de contratação na administração pública.

O que se extrai dessa norma, uma vez mais, é a precarização nas relações laborais, especificamente com relação às condições de trabalho dos profissionais comunitários, fato evidenciado pela possibilidade de terceirização, com seus naturais reflexos nos serviços prestados à comunidade em geral, principalmente para populações vulneráveis como mulheres vítimas de violência, pessoas com deficiência e idosos. Outrossim, a ausência da responsabilidade do Estado por capacitar os profissionais de saúde, em todos os níveis (federal, estadual e municipal), pode provocar o despreparo para lidar com as comunidades assistidas.

Em 26 de março de 2018, foi publicada a Lei n.º 13.640/2018, que regulamenta o transporte remunerado privado individual de passageiros. A nova norma alterou o inciso X do artigo 4º da Lei 12.587/2012 com a inclusão dos artigos 11-A e 11-B que trata do transporte por meio de aplicativos, transferindo a competência e a regulamentação dessa matéria aos municípios e ao Distrito Federal.

Referida lei altera a mobilidade urbana das cidades e interfere no transporte privado de passageiros por meio de cadastro prévio de usuários na plataforma digital de empresas de aplicativos.

Apesar de presentes todos os requisitos que configuram vínculo trabalhista, os



trabalhadores desta plataforma são considerados equivocadamente profissionais autônomos e, ainda, pode-se afirmar que há evidente precariedade nos novos postos de emprego criados com essa chamada “uberização”, guiada pela roupagem do empreendedorismo¹².

A regulamentação referente ao transporte privado de passageiros de plataforma digital de empresas de aplicativos, no entanto, se omite no respeito aos usuários em relação às normas internacionais e nacionais que visam facilitar a mobilidade das pessoas com deficiência, constantes no artigo 20 da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPCD-ONU, 2006), do qual o Brasil é signatário, bem como da Lei Brasileira de Inclusão, que prevê “frotas de empresas de táxi que devem reservar 10% (dez por cento) de seus veículos acessíveis à pessoa com deficiência” (artigo 51, Lei n.º 13.146/2015).

A Lei n.º 13.684, publicada em 21 de junho de 2018, cuja origem foi a Medida Provisória n.º 820/2018, ligada aos direitos humanos, dispõe sobre assistência emergencial de acolhimento a pessoas em situação de vulnerabilidade decorrente de fluxo migratório provocado por crise humanitária. Destaca-se que, de acordo com o art. 5º, essas medidas de proteção social abrangem mulheres, crianças, adolescentes, idosos, pessoas com deficiência, população indígena, comunidades tradicionais atingidas e outros grupos sociais vulneráveis.

Após, como já ressaltado, a produção legal desse ano, teve-se a outras matérias, mormente ligadas ao orçamento.

Já em 2019, a primeira lei instituída com impacto social foi a Lei n.º 13.809, de 21 de fevereiro, que reabriu o prazo para a opção ao regime de previdência complementar. Essa legislação afeta diretamente a vida do servidor público federal que, ao optar pelo Regime de Previdência Complementar, tem os valores de sua aposentadoria limitados ao teto do Regime Geral de Previdência Social (RGPS).

Ressalta-se que o art. 40, §4º-A, CF/88, em linhas gerais, autoriza que sejam adotados critérios diferenciados para concessão de aposentadoria. Apesar de não haver norma expressa

¹² SABINO, André M.; ABÍLIO, Ludmila C. **Uberização**: o empreendedorismo como novo nome para a exploração. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Campinas, v. 2, n. 2, p. 109-135, 2019. Disponível em: <http://www.revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/53>. Acesso em: mai. de 2020. p.118.



regulamentando a citada norma, o Supremo Tribunal Federal tem entendimento¹³ de que, enquanto prevalecer essa lacuna legal, aplica-se, aos servidores públicos com deficiência, o disposto na Lei Complementar n.º 142/2013, ou seja, nesse particular não houve, novamente, qualquer menção aos servidores com deficiência. Ocorre que o reflexo sobre o valor da aposentadoria terá o mesmo efeito para esse segmento. Ou seja, sob a falácia de suposto *déficit* previdenciário, reduzem-se os valores da aposentadoria de todos, afetando especialmente esse contingente de pessoas em condições de vulnerabilidade.

Outra importante norma foi sancionada no dia 13 de maio de 2019. Trata-se da Lei n.º 13.825/2019, que alterou a Lei n.º 10.098/2000 (denominada de “Lei da Acessibilidade”), tornando obrigatória a disponibilização em eventos públicos e privados de banheiros químicos acessíveis a pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida. Destaca-se que a acessibilidade, em todas as suas formas, é indispensável às pessoas que dela necessitam.

Os efeitos da lei são amplos e atingem a dignidade das pessoas com deficiência e, no trabalho, daqueles que exercem ocupação em diversas áreas e atividades externas ao ambiente laboral, como profissionais de mídia e outros.

Em junho de 2019, no dia 4, foi sancionada a Lei n.º 13.832 (conversão da Medida Provisória n.º 859/2018), que alterou a Lei n.º 8.036/1990 (FGTS). Essa lei viabilizou a aplicação de recursos do Fundo em operações de crédito destinadas às entidades hospitalares filantrópicas, além de se referir às instituições que atuam no campo das pessoas com deficiência, sem fins lucrativos.

A referida norma viabiliza fundos financeiros para as entidades de defesa dos direitos da pessoa com deficiência, o que possibilita a concretização do direito ao trabalho, como preconizado no Capítulo VI da Lei Brasileira de Inclusão (Lei 13.146/2015), promovendo a formação educacional e a aprendizagem profissional.

No mesmo dia, foram também sancionadas outras duas leis que versam acerca das pessoas com deficiência. Primeiro, a Lei n.º 13.835/2019, assegurando às pessoas com

¹³ Aposentadoria - trabalho em condições especiais -prejuízo à saúde do servidor - inexistência de lei complementar - artigo 40, § 4º, da constituição federal. Disponível em: <<https://bit.ly/31GDfbl>>. Acesso em: mai. de 2020.



deficiência visual o direito a receber cartões de crédito e de movimentação de contas bancárias com as informações vertidas em caracteres de identificação tátil em *braille*. Da mesma forma, como a que alterou a “Lei de Acessibilidade” (Lei n.º 10.098/2000), essa mudança é um dos instrumentos legais que permite a participação das pessoas com deficiência visual na vida social, ou seja, são serviços que viabilizam uma maior autonomia e independência das pessoas com deficiência visual, a fim de deixá-las em igualdade de condições com as demais pessoas, nos termos do art. 19 da Convenção Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência¹⁴.

Na sequência, a Lei n.º 13.836/2019 acrescenta o dispositivo no art. 12 da Lei Maria da Penha (Lei n.º 11.340/2006), tornando obrigatória a informação sobre a condição de pessoa com deficiência da mulher vitimizada por agressão doméstica ou familiar.

Essa nova norma, corresponde ao previsto nos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS-Meta 5)¹⁵, que trata da eliminação de todas as formas de discriminação e violência contra todas as mulheres e meninas, incluindo pessoas com deficiência, assim como na CDPCD¹⁶ que estabelece aos Estados Partes a implementação de legislação e políticas eficazes dirigidas às mulheres com deficiência para protegê-las da exploração, violência e abuso (Artigo 16, parágrafo 5).

É importante destacar que esses preceitos repercutem em todos os aspectos da vida: participação plena e efetiva e igualdade de oportunidades na vida política, econômica e pública, inclusive na produtividade do trabalho.

No mês seguinte, em 18 de julho de 2019, a Lei n.º 13.861/2019 acrescentou o parágrafo único no art. 17 da Lei n.º 7.853/1989, que estabelece normas gerais às pessoas com deficiência. O novo dispositivo inclui o transtorno do espectro do autismo nos censos demográficos.

Essa norma tem especial importância para o avanço e aperfeiçoamento do

¹⁴ ONU - Organização das Nações Unidas. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD)**, 2006. Disponível em: <<https://bit.ly/3f1B9qI>> . Acesso em: jul. de 2020.

¹⁵ IPEA - INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Agenda 2030: objetivos de desenvolvimento sustentável**. Brasília: Ipea, 2018. Disponível em: <<https://bit.ly/2oJPWy0>>. Acesso em: jun. de 2020.

¹⁶ ONU - Organização das Nações Unidas. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD)**, 2006. Disponível em: <<https://bit.ly/3f1B9qI>>. Acesso em: jul. de 2020.



levantamento das pessoas com deficiência no Brasil, previstos na CF/1988 e garantidas pela Lei nº 7.853/1989 (art. 17), que inclui a variável deficiência no questionário aplicado pelo IBGE, posteriormente regulamentada pelo Decreto nº 3.298/1999.

Outra norma, estabelecendo regras de caráter eminentemente econômico, que afeta acentuadamente a vida social, é a Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019, conhecida como Lei da Liberdade Econômica. Com efeito, após a Emenda Constitucional (EC) n.º 95/2016, que estabelece severas restrições ao gasto público por vinte anos, o chamado “Novo Regime Fiscal”, na prática, aproximará “o Brasil do patamar de gastos realizados por diversos países africanos”¹⁷. A mencionada legislação faz menção a um sem-número de ações estatais promovedoras da diminuição do Estado, a exemplo do artigo 3º, que prevê direitos essenciais para o desenvolvimento e crescimento da economia do país e, neles, descrever toda sorte de direitos alinhados à política neoliberal.

A austeridade fiscal tem afetado a garantia de proteção social para o conjunto da sociedade brasileira. As razões devem-se à adoção do receituário neoliberal imposto, inicialmente, pelo Consenso de Washington aos países em desenvolvimento, como o Brasil. As medidas liberais atualmente intensificadas atingem as garantias da ordem social previstas na CF/1988. O resultado da redução de investimentos nas áreas sociais fundamentais como saúde, educação e assistência social, que contavam com vinculação no orçamento público, aprofunda as desigualdades já existentes entre a população vulnerável, como mulheres, negros e pessoas com deficiência.

Em novembro, foi editada a Medida Provisória n.º 905/2019, instituindo o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, além de alterações inadequadas à legislação trabalhista. A finalidade, com a retirada de diversos direitos do trabalho, era diminuir o desemprego, particularmente para as pessoas de 18 a 29 anos de idade. A norma, dentre outras, fez previsão acerca do “Programa de Habilitação e Reabilitação Física e Profissional, Prevenção e Redução de Acidentes de Trabalho”, cujo item III do art. 21 previa como receita a ele vinculada

¹⁷ FAGNANI, Eduardo. **O fim do breve ciclo de cidadania social no Brasil (1988-2015)**. Texto para discussão. UNICAMP. Instituto de Economia. Junho de 2017. Disponível em: <<https://bit.ly/2Tde3om>>. Acesso: mai. de 2020. p.12.



os valores devidos por empresas que deixariam de cumprir a reserva de vagas para pessoa com deficiência (alterando as normas garantidoras de direitos laborais).

Por fim, a legislação que mais impactos trouxe ao campo social como um todo, no ano de 2019, afetando sobremaneira a vida das pessoas, trata-se da Emenda Constitucional n.º 103/2019, promulgada em 12 de novembro, a “Reforma da Previdência”. Alterando os índices de contribuição, bem como o tempo de serviço, sua proposta foi uma vez mais perfilar-se às políticas econômicas que têm como propósito uma evidente natureza fiscal contracionista e regressiva.

É válido ressaltar, ainda quanto à “Reforma da Previdência”, que o texto preliminar estabelecia a redução no valor do Benefício de Prestação Continuada (BPC) que beneficia as pessoas com deficiência, estabelecendo a importância de R\$400,00 (quatrocentos reais), à época, menor que a metade do salário mínimo nacional.

Já no ano de 2020, até o início do mês de maio, apenas 23 (vinte e três) leis foram criadas – a grande maioria, contudo, ligada à área da saúde, em virtude do quadro instaurado mundialmente em decorrência da pandemia ocasionada pela Covid-19. As Medidas Provisórias, de outra sorte, foram de grande volume, e afetaram exponencialmente a questão social.

Dessas vinte e três leis, apenas sete fazem algum tipo de menção à parte social, sendo três diretamente referentes à população com deficiência.

A primeira, do dia 8 de janeiro de 2020, a Lei n.º 13.977/2020, cria a Carteira de Identificação da Pessoa com Transtorno do Espectro do Autismo (CIPTA). Apesar da polêmica acerca da estigmatização dessa população, trata-se de importante ferramenta, na medida em que deixa expressa, embora de caráter programático, a promoção de garantia à “atenção integral, prioridade no atendimento e no acesso aos serviços públicos e privados, em especial nas áreas de saúde, educação e assistência social” (art. 3º-A). Podendo, outrossim, contribuir para a autenticidade da informação da deficiência nos processos seletivos de trabalho e de aprendizagem profissional.

Em março de 2020, foi promulgada a Lei n.º 13.981, que altera a Lei n.º 8.742 /1993 – Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS) –, modificando o critério do limite da renda familiar



per capita de $\frac{1}{4}$ para $\frac{1}{2}$ salário mínimo para acesso das pessoas com deficiência e idosos de baixa renda ao Benefício Prestação Continuada (BPC), que assegura um salário mínimo mensal. Destaca-se que a Lei n.º 13.981/2020 foi assinada pelo Senado, que derrubou o veto presidencial contrário a essa mudança por conta do número de famílias que poderiam ser atendidas por esse benefício.

O poder executivo contestou a aprovação legislativa no Tribunal de Contas da União e no Supremo Tribunal Federal, sendo objeto de Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF n.º 662) que, por decisão do Ministro Gilmar Mendes, teve suspensa sua eficácia.

Em 2 de abril de 2020, é sancionada a Lei n.º 13.982 que altera novamente a Lei n.º 8.742/1993 (LOAS), agora fazendo menção ao quadro da pandemia decorrente do coronavírus (Covid-19). O critério de limite de renda para obtenção do BPC foi definido pela renda mensal *per capita* igual ou inferior a $\frac{1}{4}$ (um quarto) do salário-mínimo, até o dia 31 de dezembro de 2020. Atente-se que diante desse novo cenário de impasse dos Poderes Executivo e Legislativo, provavelmente esse direito não será concedido a partir de 2021. Entidades de todo o Brasil tem se manifestado contrárias a essa situação que prejudicará milhões de brasileiros com deficiência e idosos¹⁸.

Em virtude do Decreto Legislativo n.º 6/2020, que declarou estado de calamidade pública, o critério de aferição poderá ser ampliado para até $\frac{1}{2}$ (meio) salário-mínimo. Serão levados em conta para essa ampliação, combinados entre si ou isoladamente, os fatores correspondentes a: i) grau de deficiência; ii) dependência de terceiros; iii) circunstâncias pessoais, ambientais e socioeconômicos; iv) comprometimento do orçamento com tratamentos de saúde, médicos, fraldas, alimentos especiais e medicamentos fora da cobertura do SUS (§2º, art. 20-A, Lei n.º 13.982/2020).

No entanto, desde a vigência do Decreto Legislativo n.º 6/2020, cerca de 177 mil pessoas esperam na fila pelo direito ao benefício de prestação continuada. Outros 30 mil requerentes

¹⁸ AMPID – Associação Nacional dos Membros do Ministério Público de Defesa dos Direitos dos Idosos e Pessoas com Deficiência. **NOTA À SOCIEDADE BRASILEIRA E ÀS AUTORIDADES PÚBLICAS SOBRE O POSSÍVEL FIM DO BENEFÍCIO DE PRESTAÇÃO CONTINUADA (BPC) EM 31.12.2020.** Disponível em: <<https://bit.ly/2ZxGX4T>>. Acesso: jul. 2020.



ainda precisam de aprovação para receber o auxílio emergencial de seiscentos reais. A medida está aprovada pelo Congresso Nacional para mitigar os efeitos da pandemia, segundo a matéria veiculada no jornal Correio Braziliense do dia 06 de maio de 2020¹⁹.

As duas leis citadas acima versam sobre o Benefício de Prestação Continuada para as pessoas com deficiência e idosas de baixa renda, concretizando os princípios estampados na Carta Cidadã (CF/1988), ao reconhecer as desigualdades e prever amparo assistencial para garantir condições dignas a todos os cidadãos em situação de vulnerabilidade social.

Ainda em abril, no dia 7, houve uma conversão de Medida Provisória nº 894/2019, com a Lei nº 13.985/2020, instituindo uma pensão especial vitalícia e intransferível, com valor de 1 (um) salário mínimo mensal, destinada a crianças com Síndrome Congênita do Zika Vírus, nascidas entre 1º de janeiro de 2015 e 31 de dezembro de 2019, atendidas pelo Benefício de Prestação Continuada (BPC).

A pensão vitalícia significa uma conquista de direitos para as famílias acometidas pelo vírus, considerando que essa epidemia trata-se de uma crise de saúde e que trouxe o aumento de casos de microcefalia e outras alterações em bebês, ocasionando uma deficiência congênita.

Já em maio, foi sancionada a Lei n.º 13.995/2020, também fazendo referência ao quadro de pandemia. Trata-se da disponibilização de auxílio emergencial financeiro às santas casas e hospitais filantrópicos, sem fins lucrativos, que participam de forma complementar ao Sistema Único de Saúde (SUS). Concede o montante de R\$ 2.000.000.000,00 (dois bilhões de reais), com o objetivo de atuar de forma cooperativa com os órgãos públicos no controle do avanço da Covid-19 e no atendimento à população do país.

O auxílio emergencial com abrangência nacional deve atender aos princípios do Sistema Único de Saúde, de universalidade e acesso a todos os cidadãos brasileiros, independentemente de serem ou não deficientes. No entanto, houve ínfima destinação de auxílio às entidades que prestam cuidados às especificidades diretas das pessoas com deficiência. Das 1.006 (mil e seis) entidades que receberam a primeira parcela concedida, no

¹⁹ BARBOSA, Marina. **177 mil pessoas terão antecipação do BPC**; veja se você tem direito. **Correio Braziliense**, 06 de maio de 2020. Disponível em: <<https://bit.ly/2C2cx2u>>. Acesso em jul. de 2020.



valor de R\$340.000.000,00 (trezentos e quarenta milhões de reais), apenas duas fazem menção àquelas entidades, recebendo um montante de cerca de somente 3% (três por cento) do total.

Se, por um lado, a produção de leis ordinárias foi modesta, de outro, no mesmo ano de 2020, até o início do mês de maio, foram editadas 45 (quarenta e cinco) Medidas Provisórias, das quais a maioria refere-se ao estado criado pela pandemia. Porém, elas ainda se mostram insatisfatórias para contribuir com o necessário isolamento social, única medida eficaz para conter o avanço da Covid-19, segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS).

As Medidas editadas, portanto, não contemplam o conjunto das necessidades que urgem com a pandemia. Na saúde pública, com o avanço da contaminação pela Covid-19 e o crescente número de mortes, tem-se sobrecarregado e colocado hospitais públicos e privados em estado caótico. Em relação ao trabalho, o cenário brasileiro já estava comprometedor (2016–2019), com alto desemprego, expansão do trabalho informal e outras atividades laborais carentes de direitos mínimos assegurados (férias, décimo terceiro, FGTS, dentre outros). Dessa forma, o “isolamento social” pode indicar demissões em massa, além de propiciar situação instável aos autônomos e aos crescentes “empreendedores”, com suas microempresas individuais.

A Medida Provisória (MP) n.º 927, de 22 de março de 2020, afeta também o campo trabalhista, com validade no período declarado de calamidade pública, de acordo com o Decreto Legislativo n.º 6, de 20 de março de 2020. A norma alinhou-se a outras de franca desregulamentação do trabalho, e em total sintonia, inclusive, com o documento denominado “Novas propostas da indústria para atenuar os efeitos da crise”²⁰ elaborado pela Confederação Nacional da Indústria – CNI.

O art. 2º desta MP dispõe que, para evitar o fim do contrato de trabalho por parte do empregador, poderá ser firmado um acordo escrito com o empregado que prevalecerá, inclusive, sobre leis e demais acordos, exceto a Constituição. O art. 3º dispõe sobre diversas medidas que o empregador poderá tomar com relação aos contratos em vigência, constando,

²⁰ CNI: Confederação Nacional da Indústria. **Novas propostas da indústria para atenuar os efeitos da crise**. Abril, 2020. Disponível em: <<https://bit.ly/38jbgQX>> Acesso em: jul. 2020.



no total, oito itens. Vale ressaltar, todavia, que esse não é um rol exaustivo, ou seja, poderão ser adotadas outras medidas.

Previsto no item I do art. 3º desta MP como uma das formas de evitar contaminação da Covid-19, está a adoção do teletrabalho, que não é figura inédita. Já trazida na “Reforma Trabalhista” (Lei nº 13.467/2017), visa a manter o trabalho à distância, tal como deveria ser feito na empresa.

O art. 6º da MP nº 927 permite ao empregador conceder ao empregado as férias, mesmo sem que ele tenha completado o período aquisitivo, ou seja, antes de ter trabalhado 12 (doze) meses. Além disso, pode ser avisado das férias com antecedência de 48 horas, em vez de os normais 30 (trinta) dias. O período mínimo de férias a ser concedido é de 5 dias. Ressalte-se, nesse ponto, que o §3º é expresso no sentido de dar prioridade aos trabalhadores que pertençam ao grupo de risco (pessoas com mais de 60 anos de idade, ou acometidas de doenças crônicas e pessoas com deficiência, entre outros). Libera, também, no art. 7º, o empregador para que suspenda as férias ou licenças de trabalhadores da área da saúde (médicos, enfermeiros, etc.), essenciais para o enfrentamento da Covid-19.

Por fim, a MP trouxe a previsão no art. 19 da suspensão provisória da obrigação de o empregador recolher sua cota-parte com relação ao FGTS. Este fundo tem evidente cunho de poupança para o empregado, na forma de depósito bancário vinculado, pecuniário e compulsório²¹.

Como exposto, constata-se que os dispositivos da MP 927 não asseguram a manutenção do emprego. Trata-se de um conjunto de normas que prioriza o poder discricionário dos empregadores e rechaça a participação dos sindicatos laborais e patronais, colocando o acordo individual acima dos instrumentos coletivos de trabalho, seguindo a tendência já apontada pela “Reforma Trabalhista” em 2017. Nota-se que, dentre essas regras, os empregadores detêm a decisão unilateral sobre as atividades do teletrabalho, adiantamento de férias sem antecipação do adicional e a flexibilização do banco de horas e da exigibilidade do recolhimento do FGTS; além de isentá-los de responsabilidades quanto às normas de saúde

²¹ MARTINS, 1997, p. 46 *apud* GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 9ª ed., ver., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2015. p. 841.



e segurança no trabalho, quesitos estes essenciais para os trabalhadores sem e com deficiência.

A próxima medida que versa sobre o campo social trata-se da MP n.º 933/2020, que suspende o reajuste anual de preço de medicamentos durante a pandemia.

Nesse particular, os reflexos atingem a própria condição da pessoa com deficiência, em virtude das possíveis comorbidades a ela associadas, como hipertensão, diabetes, doenças neurológicas, insuficiência respiratórias, dentre outras, que são minimizadas com o uso de medicamentos.

Na sequência, a MP n.º 936/2020, que institui o “Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda” com 20 dispositivos. O art. 2º desta MP expõe três objetivos, a saber: i) preservar o emprego e a renda; ii) garantir a continuidade dos contratos de emprego e das atividades da empresa; e, iii) reduzir o impacto social causado pela Pandemia da Covid-19. O art. 3º relata as medidas que devem ser tomadas para que se alcance os objetivos propostos com o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEm), a redução proporcional da jornada de trabalho e dos salários e a suspensão temporária do contrato de trabalho.

No caso da suspensão do contrato, ou seja, a redução de 100% do salário, há previsão expressa que também deverá ser feita por acordo individual escrito. Seu prazo máximo é de 60 dias, podendo ser fracionado em dois períodos. É importante ressaltar que, caso haja teletrabalho, trabalho remoto ou à distância, ficará descaracterizada a suspensão contratual, e o empregador deve efetuar o pagamento normal referente ao período.

Fato de crucial relevância, com respeito a essa medida provisória, é que as reduções de direitos, a exemplo da possibilidade de contratação e até mesmo suspensão salarial, afetarão de maneira diversa as populações vulneráveis, como os trabalhadores com deficiência.

Nesse ponto, ressalta-se que a MP não dimensiona circunstâncias do empregado com deficiência, que deve ter proteção legal contra situações como as atuais, como se prevê o art. 11 da Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (ONU, 2008), e a Lei Brasileira de Inclusão (Art. 10, Parágrafo Único) que tratam acerca de situações de risco e



emergências humanitárias.²²

Ademais, a MP 936, que deveria tratar da contenção do desemprego, quando, na verdade, esse instrumento aponta como uma das opções às empresas, caso elas desejem, pelo adiamento da demissão e dos custos de pagamento das verbas rescisórias, com vantagem ao empregador por meio de acordo individual, em detrimento dos instrumentos coletivos de trabalho.

A Medida Provisória n.º 944, de 3 de abril de 2020, instituiu o Programa Emergencial de Suporte a Empregos, com o intuito de, por meio de linhas de crédito concedidas a empregadores, diminuir o impacto causado em decorrência da crise agora agravada pela Covid-19, que demanda isolamento social e a impossibilidade de abertura de inúmeros setores da atividade econômica.

Ainda no mês de abril, no dia 20, é publicada a Medida Provisória n.º 955, apenas revogando a n.º 905, que havia instituído o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, que em 01 (um) ano não atingiu os objetivos pretendidos.

A Lei n.º 14.020, de 6 de julho de 2020, conversão da já mencionada Medida Provisória n.º 936, que havia instituído o “Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda”, trouxe importantes mudanças, sobretudo ao tema exposto no presente trabalho.

O art. 10, inciso III, traz figura inédita no Direito Laboral, qual seja, a da soma de estabilidades. Note-se que, segundo sua redação, além do período estabilitário já anteriormente disposto – ou seja, garantia provisória de emprego pelo período da redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária, mais um período equivalente ao acordado –, acrescentou-se na lei a hipótese de a empregada gestante, que terá essa garantia contada a partir do término daquela estabelecida no art. 10, II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

O art. 12 também sofreu algumas alterações com relação aos valores. Porém, mais

²² BENEVIDES, Guirlanda M. M. C; GARCIA, Vinicius G.; ALENCAR, Maria de Lourdes. **Nota sobre a Medida Provisória nº 936/2020 e os impactos no mercado de trabalho para as pessoas com deficiência.** Núcleo de pesquisas sobre mercado de trabalho e pessoas com deficiência - NTPCD, Centro de Estudos Sindicais e do Trabalho, Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas. Campinas: Site eletrônico, 2020. Disponível em: <<https://bit.ly/3g564ni>>. Acesso em mai. de 2020.



importante, passou a prever a possibilidade de recebimento de algum valor ao empregado aposentado. A MP n.º 936 apenas trazia a vedação (art. 6º, §2º, II, “a”) da concessão do “Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda”. A alteração foi positiva, no sentido de que, aos aposentados (embora permaneça a regra que proíbe o recebimento do benefício) será concedida uma ajuda compensatória, cujo pagamento será devido diretamente pelo empregador.

O art. 29 encerrou a discussão criada desde o início das paralisações ocasionadas em virtude da pandemia provocada pela Covid-19, deixando expresso que hipóteses de paralisação ou suspensão de atividades empresariais por ato governamental, não configura *factum principis*, conforme o art. 486 da CLT.

Por fim, ressalte-se nesta Lei o art. 17, que, com sua nova redação, trouxe importante garantia ao empregado com deficiência. Ajustando-se à já advertida ausência de imposição de medidas protetivas, assevera que durante o estado de calamidade, reconhecido pelo Decreto Legislativo n.º 6, de 20 de março de 2020, fica vedada sua dispensa sem justa causa.

2. Desmanche social e os impactos no acesso ao mercado de trabalho das pessoas com deficiência

Após a breve exposição das mudanças legislativas que, de alguma forma, afetam a questão social do país, busca-se identificar os impactos dessas alterações no mercado de trabalho, notadamente dos trabalhadores com deficiência.

O mercado de trabalho apontava uma taxa de desocupação de 7,9% no primeiro trimestre de 2015, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD-C) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE). O país manteve esse padrão até o final desse ano, com algumas oscilações, mas que não atingiram sequer dois pontos percentuais.

Esse cenário foi alterado com o aumento da taxa de desocupação para 10,9% no primeiro trimestre de 2016 (PNAD-C/IBGE). As mudanças da legislação, a partir desse período,



repercutiram no desmonte das leis de proteção ao trabalho com a nefasta “Reforma Trabalhista”, em 2017, que modificou e introduziu mais de 100 dispositivos novos na Consolidação das Leis do Trabalho.²³

A reforma teve um caráter eminentemente liberal. A justificativa dos Congressistas favoráveis à alteração na legislação trabalhista era de que, com a flexibilização das normas laborais, o resultado favorecesse a redução do desemprego, a maior formalização dos contratos e uma melhor justiça social. Uma vez aprovada, as medidas alcançaram efeitos pífios, quer apresentando quedas nominais, quer diminuindo patamares sociais já conquistados.

Inclusive, a reforma trata de algumas modalidades de contrato que, especificamente, podem interferir no acesso e manutenção das pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho no Brasil.

As alterações legislativas trouxeram como consequência, entre outras: i) a terceirização irrestrita (Lei n.º 13.429/2017), que proporciona postos de trabalho em condições inferiores ao que se observa nas ocupações formais de grandes empresas; ii) a figura do trabalhador intermitente (art. 443, § 3º e 452-A da CLT) ou seja, o indivíduo que possui um contrato de trabalho (logo, não pode ser considerado desempregado, para efeitos estatísticos), mas que, eventualmente, esse contrato permanece inativo, fazendo com que, mesmo “empregado”, não tenha garantia de salário e de horas trabalhadas; e iii) a prevalência do negociado sobre o legislado (Lei n.º 13.467/2017), com a inserção dos arts. 611-A e 611-B e alteração do art. 620 da CLT, que, de forma sintonizada, possibilitam a supremacia aos instrumentos coletivos decorrentes das negociações.

Ressalta-se, nesse contexto, uma ação afirmativa decorrente da CF/1988, a Lei n.º 8.213/91 (“Lei de Cotas”), para o acesso das pessoas com deficiência ao mercado formal de trabalho, que estabelece:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a

²³ 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, 20 de março de 1944. Disponível em: <<https://bit.ly/3bDO0gx>>. Acesso em: mai. de 2020.



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%.

Ainda, merece destaque neste artigo o disposto no §3º do art. 93, incluído pela Lei n.º 13.146/2015, em relação ao tipo de contrato, ou seja, “para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência (...)”.

Posto isso, a modalidade de contratação de terceirização irrestrita em atividades-fim pode interferir na estrutura das empresas não terceirizadas, por exemplo, com a redução do seu número de empregados, o que possibilita redução de vagas para as pessoas com deficiência.

Já no caso da possibilidade de contratação dos trabalhadores com deficiência, mediante contrato intermitente (art. 443, § 3º e 452-A da CLT) prevista na “Reforma Trabalhista”, pode representar dificuldades devido à natureza da utilização dessa modalidade que requer forma rara e eventual do trabalho. De acordo com o Núcleo de Pesquisas sobre Mercado de Trabalho e Pessoas com Deficiência, configura-se inclusão laboral fictícia, pois a mesma pessoa pode ser usada para cumprir a cota de mais de uma empresa.²⁴

Quanto à prevalência do negociado sobre o legislado (Lei n.º 13.467/2017) e a sua interferência no direito ao trabalho das pessoas com deficiência, os dispositivos sobre esse tema abordam: i) a inversão das normas negociais que se sobrepõem às legais de proteção ao trabalhador; ii) a exibição de um rol exemplificativo dos temas trabalhistas que podem ser negociados; e iii) a indicação das matérias proibidas em negociação coletiva. Destaca-se, dentre estas, “a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de

²⁴ BENEVIDES, Guirlanda M. M. C; GARCIA, Vinicius G.; ALENCAR, Maria de Lourdes. **Riscos potenciais ao emprego formal das pessoas com deficiência no Brasil, a partir de mudanças recentes na regulação do trabalho.** Anais do XVI Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho: A Reforma Trabalhista no Brasil e no Mundo. Salvador: ABEP, 2019. Disponível em: <<https://bit.ly/2zblPbq>>. Acesso em: mai. de 2020. p. 20.



admissão do trabalhador com deficiência” (inciso XXII, art. 611-B, CLT). Apesar da evidente proibição, os instrumentos coletivos (convenção e acordo coletivo de trabalho), pactuados após a nova redação dada à CLT, apresentam cláusulas específicas de descumprimento da “Lei de Cotas”, no sentido de reduzir as contratações das pessoas com deficiência. Ou seja, os novos dispositivos tendem ao desvirtuamento da legislação e dos efeitos das políticas afirmativas que tratam da inclusão das pessoas com deficiência.

A situação do mercado de trabalho, após a “Reforma Trabalhista”, continuou desestruturada e com fraca capacidade de criação de novas vagas. No primeiro trimestre de 2019, houve elevação da taxa de desocupação, passando de 7,9% (primeiro trimestre de 2015) para 12,9% (PNAD-C). Durante esse período, constatou-se, ainda, o aumento da taxa de informalidade, a retração dos índices de empregos formais, com aumento de processos de pejetização e expansão de atividades com contratos atípicos, com vínculos mais frágeis, com pouco tempo de permanência, e com menores rendimentos quando comparado com contratos típicos com tempo de contrato indeterminado.

Diante desse quadro, que tem efeitos deletérios para o trabalhador e sua representação sindical, instala-se no país a crise sanitária provocada pela pandemia da Covid-19, com início em março de 2020.

Esse fato demandou mundialmente a adoção de várias medidas para combater a contaminação pelo coronavírus, constatando-se que o “isolamento social” é o método mais eficaz. No entanto, a sua aplicação requer medidas governamentais urgentes que possibilitem segurança econômica e de proteção integral à saúde.

No caso do Brasil, que, como mencionado anteriormente, encontra-se em condições sociais e econômicas já desfavoráveis, o atual governo editou, recentemente, as Medidas Provisórias nº 927 e nº 936 para o enfrentamento da Covid-19. Esses instrumentos são insuficientes para a dimensão dos problemas gerados pela pandemia. A conjuntura atual urge, pois, por um conjunto de ações articuladas e integradas de proteção à vida e de manutenção da renda dos trabalhadores, sobretudo dos mais vulneráveis para o pleno isolamento social e posterior retomada da economia.

No tocante às pessoas com deficiência, os riscos e a maior suscetibilidade ao contágio



pelo coronavírus exigem medidas protetivas específicas, considerando inclusive as possíveis comorbidades relativas à deficiência. Nesse cenário, como já apontado, em uma situação de risco e emergências humanitárias, o Estado deve aplicar as medidas necessárias para assegurar a proteção e a segurança dessa população.

As medidas publicadas quanto ao enfrentamento da Covid-19, notadamente, não reúnem aspectos inerentes às pessoas com deficiência, pois são normas que tratam da de isonomia trabalhadores em condições desiguais, à exceção da recente criação de estabilidade provisória, prevista no art. 17, V, da Lei 14.020/2020. Outro fator relacionado a essa população que se torna mais evidente com a pandemia é a escassez de adaptações razoáveis, de acesso a recursos de tecnologia assistiva necessários para os cuidados da vida diária que auxiliam a sua segurança, autonomia e independência.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os direitos sociais e trabalhistas foram fortemente modificados a partir de 2016, o que acentuou a assimetria na relação entre trabalho e capital, precarizando, inclusive, todo o aparato constitucional brasileiro.

Este artigo discorreu sobre as normas legislativas do período de 2016 a julho de 2020, principalmente, em relação àquelas leis que impactaram o mercado de trabalho e, em especial, das pessoas com deficiência. Essas mudanças, de cunho legislativo, trazem em sua essência a retomada do ideário neoliberal, sinalizando a redução do papel do Estado e o desmonte da proteção social.

A “modernização” da legislação trabalhista e previdenciária prometia ampliação do número de postos de trabalho, redução do desemprego e expansão da economia, mas, nem o emprego aumentou, tampouco foi positivo o resultado, sob o aspecto econômico.

As recentes modalidades de contratação, adequadas ao novo regramento estatal, além de insuficientes na geração de empregos, foram responsáveis pela criação de trabalho de baixa qualidade, expressos com o aumento da informalidade, com menores rendimentos de modo geral.



Em 4 (quatro) anos de modificações na legislação, com grande impacto na área social, sobretudo na trabalhista – que instituiu, alterou ou revogou dispositivos-, verifica-se a fragilização da proteção ao trabalho, seja para os trabalhadores (com ou sem deficiência), sujeitos à vontade do patronato, desde o seu ingresso laboral em condições precarizadas, até o seu descomplicado e acessível desligamento²⁵.

No mesmo sentido, as medidas precárias tomadas recentemente pelo governo para o enfrentamento à crise sanitária ocasionada pela Covid-19 apenas exacerbaram as já deterioradas condições das relações do trabalho e a ausência do dinamismo da economia no Brasil.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMPID – Associação Nacional dos Membros do Ministério Público de Defesa dos Direitos dos Idosos e Pessoas com Deficiência. **NOTA À SOCIEDADE BRASILEIRA E ÀS AUTORIDADES PÚBLICAS SOBRE O POSSÍVEL FIM DO BENEFÍCIO DE PRESTAÇÃO CONTINUADA (BPC) EM 31.12.2020**. Disponível em: <<https://bit.ly/2ZxGX4T>>. Acesso: jul. 2020.

BARBOSA, Fernanda Pereira. Trabalhos em jornada reduzida: trabalho em tempo parcial e trabalho intermitente. In COSTA, Ângelo F. F; MONTEIRO, Ana Cláudia R. B.; BELTRAMELLI NETO, Silvio. **Reforma trabalhista na visão de procuradores do trabalho**. Salvador: Editora JusPODIVM, 2018.

BARBOSA, Marina. 177 mil pessoas terão antecipação do BPC; veja se você tem direito. **Correio Braziliense**, 06 de maio de 2020. Disponível em: <https://bit.ly/2C2cx2u>. Acesso em jul. de 2020

²⁵ BENEVIDES, Guirlanda M. M. C; GARCIA, Vinicius G.; ALENCAR, Maria de Lourdes. **Riscos potenciais ao emprego formal das pessoas com deficiência no Brasil, a partir de mudanças recentes na regulação do trabalho**. Anais do XVI Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho: A Reforma Trabalhista no Brasil e no Mundo. Salvador: ABEP, 2019. Disponível em: <<https://bit.ly/2zblPbq>>. Acesso em: mai. de 2020.



BENEVIDES, Guirlanda M. M. C; GARCIA, Vinicius G.; ALENCAR, Maria de Lourdes. **Nota sobre a Medida Provisória n.º 936/2020 e os impactos no mercado de trabalho para as pessoas com deficiência.** Núcleo de pesquisas sobre mercado de trabalho e pessoas com deficiência - NTPCD, Centro de Estudos Sindicais e do Trabalho, Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas. Campinas: Site eletrônico, 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3g564ni>. Acesso em mai. de 2020.

BENEVIDES, Guirlanda M. M. C; GARCIA, Vinicius G.; ALENCAR, Maria de Lourdes. **Riscos potenciais ao emprego formal das pessoas com deficiência no Brasil, a partir de mudanças recentes na regulação do trabalho.** Anais do XVI Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho: A Reforma Trabalhista no Brasil e no Mundo. Salvador: ABEP, 2019. Disponível em: <https://bit.ly/2zblPbq>. Acesso em: mai. de 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo nº 309/2009-000-15-00.4. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado. **Pesquisa de Jurisprudência**, Acórdãos, 04 de setembro de 2009. Disponível em: <<https://bit.ly/33sDKaf>>. Acesso em: mai. 2020.

CNI: Confederação Nacional da Indústria. **Novas propostas da indústria para atenuar os efeitos da crise.** Abril, 2020. Disponível em: <https://bit.ly/38jbgQX>. Acesso em: Jul. 2020.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho.** 3. ed. rev. atual.e ampl. – Salvador: Editora JusPODIVM, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com comentários à Lei 13.467/2017.** São Paulo: LTr, 2017.



FAGNANI, Eduardo. **O fim do breve ciclo de cidadania social no Brasil (1988-2015)**. Texto para discussão. UNICAMP. Instituto de Economia. Junho de 2017. Disponível em: <https://bit.ly/2Tde3om>. Acesso: mai. de 2020.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed., ver., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2015.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli (coordenadores). **Terceirização de serviços e direitos sociais trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2017.

IPEA - INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Agenda 2030: objetivos de desenvolvimento sustentável**. Brasília: Ipea, 2018. Disponível em: <https://bit.ly/2oJPWy0>. Acesso em: jun. de 2020.

ONU - Organização das Nações Unidas. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD)**, 2006. Disponível em: <https://bit.ly/3f1B9ql>. Acesso em: jul. de 2020.

SABINO, André M.; ABÍLIO, Ludmila C. **Uberização**: o empreendedorismo como novo nome para a exploração. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Campinas, v. 2, n. 2, p. 109-135, 2019. Disponível em: <http://www.revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/53>. Acesso em: mai. de 2020.

SILVA, Homero Batista Mateus. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.



BENEVIDES, Guirlanda M. M. Castro; ALENCAR, Maria de Lourdes; ZIOLI, Bruno José. Desregulamentação no mercado de trabalho: alterações legislativas e impactos laborais para as pessoas com deficiência. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 3, p. 1-29, 2020.