



Núcleo de Pesquisas sobre Mercado de Trabalho e Pessoas com deficiência/CESIT/IE/UNICAMP.

## **NOTA SOBRE A MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936/2020 E OS IMPACTOS NO MERCADO DE TRABALHO PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.**

Guirlanda Maria Maia de Castro Benevides<sup>1</sup>, Vinicius Gaspar Garcia<sup>2</sup>, Maria de Lourdes Alencar<sup>3</sup>.

A crise sanitária provocada pela Covid-19, declarada pela Organização mundial de Saúde, em 11 de março de 2020, como uma pandemia, que assola o mundo e o Brasil, tem gerado efeitos devastadores em relação ao direito à vida e ao trabalho, com consequências imprevisíveis para toda a sociedade.

A principal medida de enfrentamento ao risco de contaminação da doença em massa tem sido o isolamento social, adotada em vários países, a fim de garantir proteção a milhões de vidas.

Em relação às pessoas com deficiência, os riscos e as potenciais fatalidades decorrentes do contágio pelo coronavírus exigem do poder público uma maior atenção nas medidas protetivas, considerando inclusive as possíveis comorbidades associadas à situação de deficiência, como as doenças autoimunes, doenças neurológicas, diabetes, insuficiências respiratórias, dentre outras<sup>4</sup>.

Nesse contexto, é fundamental observar a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (ONU, 2006)<sup>5</sup>, o dispositivo que trata de “situações de risco e emergências humanitárias”:

Em conformidade com suas obrigações decorrentes do direito internacional, inclusive do direito humanitário internacional e do direito internacional dos direitos humanos, os Estados Partes tomarão todas as medidas necessárias para assegurar a proteção e a segurança das pessoas com deficiência que se encontrarem em situações de risco, inclusive situações de conflito armado, emergências humanitárias e ocorrência de desastres naturais (art.11, CDPD-ONU, 2006).

---

<sup>1</sup> Economista e Doutoranda em Desenvolvimento Econômico na área de Economia Social e do Trabalho - CESIT/IE/UNICAMP

<sup>2</sup> Economista e Doutor em Economia Social e do Trabalho – CESIT/IE/UNICAMP. Professor na Faculdade de Campinas – FACAMP.

<sup>3</sup> Psicóloga e Mestranda em Desenvolvimento Econômico na área de Economia Social e do Trabalho - CESIT/IE/UNICAMP.

<sup>4</sup> Recomendamos a consulta da Nota Técnica 007/2020 do Ministério Público do Trabalho, que trata sobre as medidas recomendadas aos trabalhadores e trabalhadoras com deficiência durante o período da pandemia.

<sup>5</sup> Incorporada à legislação brasileira, com o status de emenda constitucional (Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009).

A pandemia corresponde, portanto, uma situação de emergência humanitária em que as pessoas com deficiência estão em situação de maior vulnerabilidade quando expostas ao risco de contaminação, por conta das especificidades de sua condição e por depender, muitas vezes, de cuidados pessoais para as atividades da vida diária, assim como pelas barreiras e obstáculos ao acesso à informação e à comunicação.

A população com deficiência no país, de acordo com os dados do IBGE atualizados pela Nota Técnica nº 001/2018 do Censo 2010<sup>6</sup>, corresponde a 12,7 milhões de pessoas com deficiência (grave)<sup>7</sup> e, aproximadamente, 32,8 milhões de pessoas com limitação funcional, ou seja, respectivamente, 6,7% e 17,2% da população total.

Em relação à força de trabalho potencial, o grupo de pessoas com deficiência (grave) na faixa etária compreendida entre 15 e 64 anos está em um patamar de quase 8,0 milhões de indivíduos, ou seja, aproximadamente, 4,2% da população brasileira.

Por outro lado, segundo a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), as pessoas com deficiência empregadas representam menos de 1% dos vínculos formais no país, percentual este praticamente estável desde o início da divulgação desse banco de informações, em 2007. Os dados atuais desse instrumento administrativo, referentes ao ano de 2018, totalizam 486,7 mil postos de trabalho. Esses números demonstram a ínfima dimensão do volume de emprego das pessoas com deficiência no conjunto dos trabalhadores do país.

A situação das pessoas com deficiência se agravou ainda mais com as alterações na legislação trabalhista, principalmente, a partir de 2017, pois afetaram negativamente a regulação do trabalho no Brasil – seja pela liberalização da terceirização para as “atividades-fim” (Lei nº 13.429/2017) ou pelas inúmeras modificações introduzidas pela Reforma Trabalhista, mediante a instituição da Lei nº 13.467/2017. Nesse contexto, três aspectos repercutem na inserção ao emprego formal das pessoas com deficiência: a) a terceirização da atividades-fim como limitadora da base de cálculo das cotas; b) o trabalho intermitente como forma de escamotear o sistema de cotas; e, c) as negociações coletivas como instrumento para descumprir a cota legal (BENEVIDES et. al., 2019, p. 3-4). Essas

---

<sup>6</sup> NT nº 01/2018/ Censo 2010/IBGE - publicada em julho 2018 e permite a releitura dos dados de pessoas com deficiência no Censo Demográfico 2010, com o objetivo de orientar a produção nacional de estatísticas, assim como viabilizar informações comparáveis internacionalmente,

<sup>7</sup> De acordo com o questionário do IBGE/Censo 2010, são ‘pessoas com deficiência’, dado por aquelas que disseram ter ‘total’ ou ‘grande’ incapacidade para enxergar, ouvir ou andar/subir escadas, acrescidos daquelas que assinalaram ‘sim’ quanto à ‘deficiência intelectual/mental’.

modalidades são desfavoráveis às condições laborais para grande parte dos trabalhadores do país, o que já vem sendo discutido e demonstrado por pesquisadores e estudiosos no campo da economia do trabalho (KREIN; GIMENEZ; SANTOS, 2018).

Portanto, uma conjuntura que já não era positiva para a inserção e condições de trabalho das pessoas com deficiência, observada pela reduzida participação dessa parcela da população no mercado formal de trabalho em relação à totalidade de vínculos empregatícios, assim como pelo advento das normas restritivas de direitos pela “reforma trabalhista” (2017), pode piorar ainda mais com escassez de medidas essenciais dirigidas às pessoas com deficiência para combater a atual crise sanitária gerada pelo novo coronavírus.

Nesse contexto da Covid-19, de acordo com as recentes normas publicadas pelo governo brasileiro, expõe-se igual tratamento aos trabalhadores sem e com deficiência, desconsiderando, em primeiro lugar, alguns aspectos inerentes à situação de deficiência, ou seja, a condição, os tipos e as comorbidades dessas pessoas; e, em segundo, a escassez de adaptações razoáveis<sup>8</sup> de acessibilidade na maioria dos equipamentos urbanos e sociais, no ambiente físico e/ou digital, que seguramente são importantes para a segurança, autonomia e independência desta população.

Com a adoção da Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, que dispõe sobre o “Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda”, as consequências laborais para as pessoas com deficiência têm várias dimensões. Uma delas, o mecanismo legal e primordial para a contratação desse segmento da população, refere-se ao cumprimento da cota pelas empresas. De acordo com o art. 93 da Lei nº 8.213/91, a empresa com 100 ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) de seus cargos com beneficiários reabilitados e pessoas com deficiência. Dessa forma, na atual conjuntura econômica com medidas que têm afetado a dinâmica do mercado de trabalho e determinado o aumento do desemprego, a consequente redução do número de trabalhadores no estoque total da empresa reflete diretamente nesse instrumento legal com efeito que reduz gradativamente a contratação obrigatória de pessoas com deficiência a partir da Lei de Cotas, durante e pós pandemia

---

<sup>8</sup> De acordo com a Lei Brasileira de Inclusão (LBI), são adaptações razoáveis “as modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais” (art. 3º, LBI, 2016).

Outra dimensão refere-se às normas que tratam da redução parcial da jornada de trabalho e da suspensão temporária do contrato de trabalho, que podem recair, principalmente, sobre os grupos mais vulneráveis, normalmente associados às desigualdades de gênero, cor/etnia e de pessoas com deficiência.

De forma geral, as regras previstas na MP nº 936, além de não preservar os empregos, implicam contração significativa da renda dos trabalhadores, retração da massa salarial, redução da demanda agregada e, portanto, interfere negativamente na própria sustentação dos negócios e das empresas (BORSARI & MANZANO, 2020). De acordo ainda com os autores, as situações propostas pelo governo, de redução parcial da jornada de trabalho ou suspensão temporária do contrato de trabalho, acentuam a lógica da "reforma trabalhista", pois dispõem amplos poderes ao empregador nas relações laborais sem contrapartida quanto à garantia aos trabalhadores de renda e emprego.

Diante desse cenário, e da vulnerabilidade das pessoas em condição de deficiência, que exige inclusive uma legislação específica para garantir o direito e as condições necessárias ao trabalho com adaptações razoáveis, urge uma maior atenção por parte do Estado nas questões laborais para a manutenção do emprego e a preservação do sistema de cotas, evitando desta forma o desmonte das políticas de proteção social e trabalhistas para esse contingente populacional.

Sobretudo, é necessário, na atual situação de emergência humanitária, a instituição de medidas protetivas, efetivas e apropriadas que possibilitem às pessoas com deficiência o pleno exercício da cidadania, ao direito à vida e ao trabalho constantes na Constituição de 1988, nos tratados internacionais e na Lei Brasileira de Inclusão.

Campinas/SP, 20 de abril de 2020.

Núcleo de Pesquisas sobre Mercado de Trabalho e Pessoas com deficiência  
CESIT/IE/UNICAMP.

<https://www.cesit.net.br/category/ntpcd/>  
cesit.ntpcd@gmail.com

Colaboração: GT – Mundos do Trabalho: Reformas, do CESIT,  
em especial, professor José Dari Krein  
e Pietro Borsari.

## Referências bibliográficas

BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 26 agosto de 2009. Disponível em: <http://bit.ly/34BRHAv>. Acesso em: abr. de 2020.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 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 julho de 2015. Disponível em: <https://bit.ly/2VFkb98>. Acesso em: abr. de 2020.

BRASIL. Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020 Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 01 de abril de 2020. Disponível em: <https://bit.ly/2XR40s2>. Acesso em: abr. de 2020.

BENEVIDES, G. M.M.; GARCIA, V. G.; ALENCAR, M. L. **Riscos potenciais ao emprego formal das pessoas com deficiência no Brasil, a partir de mudanças recentes na regulação do trabalho**. Anais XVI Encontro Nacional da ABET – A reforma trabalhista no Brasil e no mundo. Salvador, BA, 2019. ISSN: 2318-9517. Disponível em: <https://bit.ly/2Kf87pW>. Acesso em: abr. de 2020.

BORSARI, Pietro; MANZANO, Marcelo. **Proposta do governo de redução de jornada e de salários vai empurrar o país para a depressão econômica**. Campinas: CESIT/IE/UNICAMP, 2020 (on line).

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Nota técnica nº 001/2018**. Releitura dos dados de pessoas com deficiência no Censo Demográfico 2010 à luz das recomendações do Grupo de Washington. Disponível em: <https://bit.ly/3bhHpbH>. Acesso em: abr. de 2020.

KREIN; J. D.; GIMENEZ, D. M.; SANTOS, A. L. (Orgs.). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas: Editora Curt Nimuendajú, 2018. Disponível em: <https://bit.ly/2RMgvBI>. Acesso em: abr. de 2020.

MPT - MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO/ COORDENADORIA DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO - COORDIGUALDADE. **Nota Técnica nº 007/2020**. Nota Técnica para a atuação do Ministério Público do Trabalho em face das medidas governamentais de contenção da pandemia da doença infecciosa (COVID 19) para trabalhadoras e trabalhadores com deficiência. Disponível em: <https://bit.ly/2wQX4jO>. Acesso em: abr. de 2020.