

EMENDA MODIFICATIVA A MEDIDA PROVISÓRIA N. 936/2020.

Modificar o Art. 6º, II, a, da MP 936/2020 para excepcionar o aprendiz com deficiência, permitindo a acumulação do valor do Beneficio Emergencial e da Renda e do Beneficio de Prestação Continuada

Modificar o Art. 6º, II, a, da MP 936/2020 para excepcionar o aprendiz com deficiência, permitindo a acumulação do valor do Beneficio Emergencial e da Renda e do Beneficio de Prestação Continuada para o seguinte texto:

Art. 6º O valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, nos termos do art. 5º da Lei nº 7.998, de 1990, observadas as seguintes disposições:

§ 2º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda não será devido ao empregado que esteja:

II - em gozo:

*a) de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social, ressalvado o disposto no parágrafo único do art. 124 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, **exceto quando se tratar de aprendiz com deficiência;***

JUSTIFICAÇÃO

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência foi incorporada ao sistema jurídico pátrio com força de emenda constitucional, pelo art. 5º, § 3º da Constituição da República, e dela decorre todo o arcabouço protetivo indispensável ao desenvolvimento das potencialidades da pessoa com deficiência, centrado nos princípios da igualdade e da não-discriminação, devendo promover o “*respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade*” (art. 3, alínea “d” da Convenção).

CD/20670.84250-19

Um dos princípios decorrentes dos compromissos assumidos com a integração da Convenção ao ordenamento jurídico é o da necessária participação e consulta das entidades e organizações de defesa das pessoas com deficiência, que concretiza o item “c” do art. 3 da Convenção: *plena e efetiva participação e inclusão na sociedade*. Qualquer proposta tendente a afetar os direitos das pessoas com deficiência, portanto, deve, necessariamente, ser debatida em espaços que garantam a efetiva participação constitucionalmente garantida.

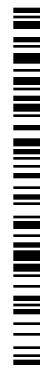
Outro princípio da Convenção desrespeitado pelo Projeto é o da progressividade dos direitos garantidos às pessoas com deficiência, ou seja, da vedação de retrocesso, conforme art. 4 item 2 da Convenção:

Em relação aos direitos econômicos, sociais e culturais, cada Estado Parte se compromete a tomar medidas, tanto quanto permitirem os recursos disponíveis e, quando necessário, no âmbito da cooperação internacional, a fim de assegurar progressivamente o pleno exercício desses direitos, sem prejuízo das obrigações contidas na presente Convenção que forem imediatamente aplicáveis de acordo com o direito internacional.

A Constituição da República, de 1988, por sua vez, em seus princípios e regras essenciais, estabelece enfática direção normativa antidiscriminatória. Ao fixar como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), a Constituição destaca, entre os objetivos da República, promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV) e, em relação ao trabalhador pessoa com deficiência, há expressa proteção constitucional, no artigo 7º, XXXI, que estabelece a “*proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência*”.

A par de tais premissas, o Estado brasileiro, ao promulgar a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, por meio do Decreto n. 6.949/2009, assumiu o compromisso de adotar todas as medidas com o escopo de “*promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente*”.

Ainda, de acordo com o artigo 1º do supracitado diploma, alíneas “b” e “e”, o Estado signatário deverá adotar “*todas as medidas necessárias, inclusive legislativas, para modificar ou revogar leis, regulamentos, costumes e práticas vigentes, que constituírem discriminação contra pessoas com deficiência*” e, ainda, “*tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação*”.



CD/20670.84250-19

baseada em deficiência, por parte de qualquer pessoa, organização ou empresa privada”.

Por seu turno, o artigo 4º estabelece que:

Não haverá nenhuma restrição ou derrogação de qualquer dos direitos humanos e liberdades fundamentais reconhecidos ou vigentes em qualquer Estado Parte da presente Convenção, em conformidade com leis, convenções, regulamentos ou costumes, sob a alegação de que a presente Convenção não reconhece tais direitos e liberdades ou que os reconhece em menor grau.

O Estado brasileiro comprometeu-se, portanto, com a garantia da universalidade, da indivisibilidade de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais, da não discriminação, da responsabilidade e do comprometimento da sociedade na promoção de todos os direitos reconhecidos para as pessoas com deficiência.

No mais, em se tratando de direito ao trabalho, a Convenção é manifesta ao afirmar que:

Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, abrangendo o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação e, igualmente, em ambiente de trabalho inclusivo e acessível.

No plano infraconstitucional, a Lei nº 13.146/2015, o artigo 10, parágrafo único, estabelece o dever de o poder público garantir a dignidade da pessoa com deficiência ao longo de toda a vida, acentuando *que em situações de risco, emergência ou estado de calamidade pública, a pessoa com deficiência será considerada vulnerável, devendo o poder público adotar medidas para sua proteção e segurança.*

Como forma de incentivar a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e ciente das barreiras com as quais essa pessoa se depara em sua formação, o legislador ordinário ampliou o prazo de contratação da pessoa com deficiência na condição de aprendiz. Nos termos do art. 428 § 3º, parte final, e § 5º da CLT, o aprendiz com deficiência não tem limite de idade para sua contratação, bem como o contrato de aprendizagem pode superar o prazo de dois anos. Ele deve, contudo, cumprir os requisitos do caput do art. 428, antes mencionado, e ser ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar a formação

técnico-profissional metódica em complemento a uma instituição de ensino, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico.

Nesse passo, como forma de incentivo e mecanismo de superação de barreiras sociais, o aprendiz com deficiência pode acumular o benefício da prestação continuada com a remuneração decorrente do contrato de aprendizagem pelo período de dois anos (art. 21-A, § 2º, da Lei nº 8742/1993).

Ademais, a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, e a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, afirmam, respectivamente, que:

Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 70 da Constituição Federal. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)

Art. 3º Sem prejuízo do prescrito no art. 20 desta Lei e nos dispositivos legais que tipificam os crimes resultantes de preconceito de etnia, raça, cor ou deficiência, as infrações ao disposto nesta Lei são passíveis das seguintes cominações: (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)

I - multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em cinquenta por cento em caso de reincidência;

Art. 8º Constitui crime punível com reclusão de 2 (dois) a 5 (cinco) anos e multa: (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)

(...)

III - negar ou obstar emprego, trabalho ou promoção à pessoa em razão de sua deficiência; (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) –

A Medida Provisória n. 936/2020 institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e, em seu artigo 6º, traz a seguinte previsão:

Art. 6º O valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, nos termos do art. 5º da Lei nº 7.998, de 1990, observadas as seguintes disposições:



CD/20670.84250-19

§ 2º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda não será devido ao empregado que esteja:

II - em gozo:

a) de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social, ressalvado o disposto no parágrafo único do art. 124 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991;

O Art. 27 da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência trata do direito das pessoas com deficiência ao trabalho e, especificamente na alínea “h”, prevê que os Estados Parte deverão “*promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas*”.

No campo infraconstitucional, a exclusão do benefício do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego dos beneficiários do Benefício de Prestação Continuada destoa dos valores consagrados na Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015), entre eles, o de “*assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência*”.

Ao fixar como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), a Constituição destaca, entre os objetivos da República, promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV).

A situação jurídica do trabalhador pessoa com deficiência encontra, também, expressa e significativa matiz constitucional, que, em seu artigo 7º, XXXI, que estabelece a “*proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência*”, logo, é inconstitucional qualquer proposta legislativa que obstrua a participação plena e efetiva na sociedade da pessoa com deficiência.

As alterações propostas, em suma, afrontam as obrigações assumidas pelo Brasil ao ratificar a Convenção Internacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência, são inconstitucionais porque desrespeitam os princípios dessa mesma Convenção, que tem status de norma constitucional e ainda atentam contra a proteção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, cuja garantia cabe ao Estado, enquanto promotor de políticas públicas de trabalho e emprego, conforme específica a LBI: Art. 35. É *finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho*.



CD/20670.84250-19

A ideia central do contrato de aprendizagem é possibilitar que o aprendiz tenha a oportunidade de inclusão social com o primeiro emprego e de desenvolver suas competências e potencialidades para o mercado de trabalho e, no caso do aprendiz com deficiência, para que ao final, possa ser efetivado por tempo indeterminado, consoante a obrigação contida no artigo 93, da Lei nº 8.213 de 1991.

O Benefício de Prestação Continuada, previsto na Lei n. 8742/1993, fica suspenso enquanto o trabalhador com deficiência estiver recebendo remuneração em razão de atividade como empregado ou microempreendedor individual, salvo quando trabalhe na condição de aprendiz.

Tendo em vista a necessidade de maior proteção da pessoa com deficiência, deve ser assegurado o recebimento concomitante do valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda e do Benefício de Prestação Continuada, durante o período de dois anos de vigência do contrato de aprendizagem.

De modo que a previsão do art. 21-A da Lei n. 8742/1993 deve excepcionar os aprendizes com deficiência, vez que não se amolda perfeitamente à hipótese em que ocorre a suspensão do contrato de trabalho com o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

Sala das Comissões, em 03 de Abril de 2020

Dep. Ivan Valente

PSOL/SP



CD/20670.84250-19