



**NOTA PÚBLICA DE APOIO AO PROJETO DE LEI Nº 6.255/2019
QUE GARANTE DIREITOS A LEI DE RESERVA DE CARGOS
(COTA)**

A **Associação Nacional dos Membros do Ministério Público de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência e Idosos – AMPID** vem a público se posicionar a favor do projeto de lei nº 6.255/2019, das Deputadas ERIKA KOKAY e TEREZA NELMA, que acrescenta ao artigo 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a previsão de inabilitar empresas prestadoras de serviços que não cumprirem a reserva de cargos (cota) para pessoas com deficiência e reabilitados da Previdência Social em convênios, contratos ou licitações com órgãos ou entidades da administração pública.

1.As Deputadas **ERIKA KOKAY** e **TEREZA NELMA** propõem acrescentar um parágrafo 5º ao artigo 93 da Lei nº 8.213/1991 nos seguintes termos:

Art. 1º O art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar acrescido do seguinte § 5º:

“Art. 93 [...]

§ 5º A empresa que não cumprir o disposto no caput ficará inabilitada para firmar convênios, contratos ou licitações com órgãos ou entidades da administração pública.”

A sociedade brasileira merece ver projetos de lei que avancem na previsão de direitos para garantir o cumprimento da reserva de cargos (a cota)! Essa é uma boa forma de comemorar a ação afirmativa de reserva de vagas, a



cota, que está por completar, no próximo dia 24/julho, 30 anos de existência e de muita luta para a sua manutenção.

A previsão proposta pelas dignas Deputadas **complementa o artigo 104 da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) (LBI)** que trouxe alterações importantes para a Lei nº 8.666/1993 ao assegurar, nos processos licitatórios de aquisição de bens e serviços, o critério de desempate para **a seleção da empresa** que cumpre a reserva de cargos e atende às regras de acessibilidade (artigo 3º, parágrafo 2º, inciso V da Lei nº 8.666/1993); **a preferência de empresas** que cumprem a reserva de cargos (artigo 3º, parágrafo 5º, incisos I e II da Lei nº 8.666/1993), lembrando que **devem cumprir a cota durante todos o período de execução do contrato** (artigo 66-A da Lei nº 8.666/1993).

2. No entanto, **NÃO CONCORDAMOS**, com o substitutivo **apresentado** pelo relator Deputado **FABIO TRAD**, que, **de forma inconsistente e vaga, adiciona a possibilidade de a empresa comprovar a inviabilidade do preenchimento da reserva de cargos.**

A motivação para essa previsão está baseada em conclusão equivocada a partir do estudo da construção pesada¹ que, ao contrário, admite a possibilidade de contratação de pessoas com deficiência no setor, com variados exemplos de sucesso, e já habilita pessoas com deficiência para as suas atividades em todo o país.

1

A inclusão de trabalhadores com deficiência na construção pesada/ Sindicato da Indústria da Construção Pesada do Estado de São Paulo; Caroline Melloni M. do Nascimento Cliber, José Carlos do Armo, Marta Esteves de Almeida Gil. -- São Paulo : RG Editores, 2018, acesso em 30/4/2021, disponível em <http://sinicesp.org.br/inclusao/livro/content/A%20Inclus%C3%A3o%20de%20Trabalhadores%20com%20Defici%C3%A2ncia%20na%20Constru%C3%A7%C3%A3o%20Pesada.pdf>



A previsão, respeitosamente, é maliciosa e absolutamente incompatível com a natureza da norma de ordem pública da ação afirmativa da reserva de cargos. O artigo 93 da Lei nº 8.213/1991 emana de princípios da Constituição da República e da proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador/a com deficiência, portanto é cogente, sendo que:

- as empresas com cem ou mais empregados devem cumprir a reserva de cargos;
- os cargos são destinados às pessoas com deficiência e reabilitados da Previdência Social – em qualquer atividade pois é vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência (artigo 34 da LBI);
- à empresa cabe buscar no mercado pessoas com deficiência para o exercício das atividades nas empresas – e há centenas de milhares delas esperando por uma oportunidade de emprego, basta consultar as relações de pessoas cadastradas em agências de emprego, em organizações da sociedade civil organizada, em *site* e programas de emprego. Portanto, não há dificuldade para encontrá-las!
- na possibilidade de os currículos e experiências das pessoas com deficiência não serem suficientes para a atividade, a própria empresa deve realizar a habilitação, nos moldes previstos no artigo 36, parágrafo 6º da LBI – aliás, como já praticado em relação aos demais trabalhadores e trabalhadoras sem deficiência. Portanto, não há dificuldade para contratar!
- deveríamos, principalmente nesses tempos de pandemia, encontrar o equilíbrio capital/trabalho e garantir a dignidade das pessoas com deficiência e com isso fincar esforços para encaminhar/elaborar uma política pública eficiente de emprego para pessoas com deficiência, observados a Constituição da República, a Convenção sobre os Direitos



das Pessoas com Deficiência e Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência.

3. A AMPID é a favor da medida de inabilitação de empresas em convênios, contratos e licitações tal como proposta, sem nenhum adendo, ressalva ou substitutivo, pois dará concretude ao princípio geral da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) (Decreto nº 6.049/2009) que afirma: **todas as pessoas com deficiência têm o direito de trabalhar em igualdade de oportunidade e condições com as demais pessoas (artigo 3º, letra e) para um trabalho (vaga, cargo, atividade, ofício, função) de sua livre escolha e aceito no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência (artigo 27).**

Brasília, 30 de abril de 2021.

Maria Aparecida Gugel – Presidenta

Gabriele Gadelha Barboza de Almeida – Vice-Presidenta