

COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, INDÚSTRIA E COMÉRCIO.

PROJETO DE LEI Nº 7.207, DE 2010

(Apensos os PLs nº 1.240, de 2011, nº 1.653, de 2011 e nº 2.973, de 2011)

Altera a Subseção II da Seção VI do Capítulo II do Título III da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para dispor sobre a Reabilitação Profissional.

Autora: Deputada JÔ MORAES e outros

Relator: Deputado ESPERIDIÃO AMIN

I – RELATÓRIO

O projeto em epígrafe, da lavra dos ilustres deputados Jô Moraes, Ricardo Berzoini, Pepe Vargas, Roberto Santiago e Paulo Pereira da Silva, altera artigos da Subseção II da Seção VI do Capítulo II do Título III da lei que dispõe sobre Planos de Benefícios da Previdência Social – Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 – com o intuito de dar novo tratamento ao instituto da reabilitação profissional.

Nesse sentido, o projeto altera a redação do art. 89 da referida lei, ampliando o conceito de reabilitação profissional, assim como seu escopo. Modifica também o art. 90, ao tratar dos casos em que o encaminhamento para avaliação da equipe de reabilitação profissional deverá ser feito por perícia. E, finalmente, no art. 93, reduz o porte da empresa que estará obrigada a preencher um percentual de seus cargos com reabilitados, de 100 para 50 ou mais empregados, e, ainda, acresce um parágrafo para determinar que o trabalhador, cuja redução de capacidade laboral for decorrente de acidente de trabalho ou doença de origem ocupacional, será reabilitado obrigatoriamente na empresa em que trabalhava na data do benefício.

Em sua justificação, os autores argumentam que a apresentação da iniciativa foi motivada pela necessidade de reinserir o trabalhador segurado com redução de capacidade laboral, ao término de seus

benefícios por incapacidade, e de resolver a “atual situação conflituosa entre o trabalhador com sequela adquirida e a pessoa com deficiência”.

Nos termos dos arts. 139, inciso I, e 142 do Regimento Interno, foram apensados o Projeto de Lei de nº 1.240, de 2011, do nobre Deputado Walter Tosta, o Projeto de Lei nº 1.653, de 2011, do ilustre Deputado Laercio Oliveira, e o Projeto de Lei nº 2.973, de 2011, da lavra do Deputado Aguinaldo Ribeiro, por tratarem de matérias correlatas à do epigrafado. Os projetos acessórios, à semelhança do projeto principal, alteram o art. 93 da Lei nº 8.213/91. O projeto apenso mais antigo inclui as empresas que possuem entre 50 a 99 empregados entre aquelas que deverão cumprir a obrigatoriedade de preencher de 2% a 5% de seus cargos com beneficiários reabilitados em seus quadros, mantendo, diferentemente da iniciativa original, a reserva de vagas para profissionais com deficiência. O PL 1.653/11, por sua vez, delega às empresas contratantes o dimensionamento dos percentuais dos cargos preenchidos com os trabalhadores de que trata o art. 93, considerando, para tanto, o quadro de empregados designados para sua administração ou cada uma de suas frentes de serviço de forma individualizada. Por fim, a proposição mais recente amplia não apenas o número de empresas que deverão preencher cotas mínimas de contratação de beneficiários reabilitados - ao incluir aquelas com 30 ou mais empregados dentre as que deverão se submeter à norma - como também eleva os percentuais de contratação, os quais poderão atingir 8%, no caso de empresas com mais de 1001 empregados.

Além de tratar do porte das empresas sujeitas aos ditames do supramencionado art. 93, o PL 1.240/11 estabelece, para as empresas que por motivo de carência de mão de obra especializada não conseguirem preencher os percentuais definidos em lei, a alternativa de que estes estabelecimentos destinem à capacitação profissional de pessoas com deficiência os valores correspondentes aos custos dos empregados que deveriam contratar. Determina ainda que tais valores podem ser doados a instituições ou entidades habilitadas para este fim e que essas instituições ficam obrigadas a oferecer seus cursos gratuitamente até o limite correspondente às doações percebidas. Ao final do programa de capacitação, as instituições e entidades devem indicar trabalhadores às empresas que realizam a modalidade de custeio de capacitação profissional das pessoas com deficiência, observados requisitos técnicos inerentes às necessidades de cada

empresa. Por fim, o referido PL também altera o art. 133 da Lei 8.213/91, a fim de estabelecer multas para as empresas que infringirem as novas disposições contidas no art. 93.

Em consonância com o inciso II do artigo 24 do Regimento Interno desta Casa, as proposições estão sujeitas à apreciação conclusiva por este Colegiado, que ora as examina, pela Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público e pela Comissão de Seguridade Social e Família. Caberá à Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania emitir parecer terminativo quanto à constitucionalidade e juridicidade dos projetos.

Coube-nos, nos termos do art. 32, inciso VI, a honrosa tarefa de relatar as referidas proposições, as quais, no prazo regimental, não receberam emendas.

É o relatório.

II – VOTO DO RELATOR

Conforme demonstra o despacho a três comissões de mérito desta Casa, os projetos em tela têm reflexos sobre diversas áreas. Em relação à Previdência Social, em linhas gerais, a iniciativa principal pretende restringir a reabilitação profissional aos beneficiários do Regime Geral da Previdência Social incapacitados parcial ou totalmente para o trabalho, subtraindo assim o usufruto deste instituto pelas pessoas com deficiência. Nesse sentido, parece-nos ir de encontro ao mandamento constitucional e à previsão legal, contida na Lei nº 7.853/89, de ampliar o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho.

Adicionalmente, o projeto original estabelece os casos em que a perícia deverá encaminhar o beneficiário incapacitado para a avaliação da equipe de reabilitação profissional: quando a duração do benefício por incapacidade for maior que seis meses, se houver três ou mais pedidos de prorrogação de benefício ou um ou mais pedidos para sua reconsideração. A esse respeito, convém mencionar que o texto desse projeto não especifica o benefício previdenciário a que faz jus o segurado, podendo tratar-se de auxílio-doença, auxílio-acidente ou mesmo aposentadoria por invalidez. Dependendo do benefício, sabe-se que as implicações previdenciárias – e também

trabalhistas – são muito distintas, havendo, portanto, a necessidade de estabelecer expressamente o tipo de benefício a que se refere o texto da proposição.

Do ponto de vista das relações de trabalho, o projeto principal delimita o escopo da reabilitação profissional e estabelece que esse processo será concluído apenas quando constatada, pelo INSS, a reinserção do segurado no trabalho, respeitadas suas limitações físicas, psíquicas e laborais. Ao alterar o porte da empresa que deverá preencher cota determinada com reabilitados, de 100 para 50 trabalhadores - como também prevê o PL 1.240/11 apensado – e de 100 para 30 empregados – como determina o PL 2.973/11 -, ao excluir as pessoas com deficiência desta cota empregatícia – modificação proposta somente pelo projeto original – e ao flexibilizar os percentuais a serem preenchidos com os trabalhadores de que trata a lei, conforme preconiza o PL 1.653/11 ou aumentá-los – de acordo com a proposta prevista no PL 2.973/11 -, os aludidos projetos também geram impactos consideráveis sob o mercado de trabalho, os quais deverão ser analisados tempestivamente pela comissão que nos sucederá.

Feitos esses comentários em relação aos aspectos previdenciário e trabalhista dos projetos sob análise, os quais serão apreciados em profundidade pelos respectivos colegiados, passamos à análise do mérito econômico da proposição, ao qual devemos nos ater por determinação regimental. Nesse sentido, examinaremos, mais especificamente, as alterações do art. 93 da aludida lei sobre Planos de Benefícios da Previdência Social.

Como mencionado, a modificação do *caput* do referido artigo - proposta pelos PLs nº 7.207, de 2010, e de nº 1.240 e 2.973, ambos de 2011 - visa a obrigar as empresas de menor porte a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com reabilitados, no caso dos dois primeiros projetos – e de 2% até 8%, segundo o PL 2.973/11. Atualmente, esse requisito recai apenas sobre as empresas com 100 ou mais empregados e, em 20 anos de vigência da lei, não foi satisfatoriamente atendido por empresários, os quais têm dificuldades em cumprir os percentuais estabelecidos em lei sob alegação de falta de mão-de-obra qualificada. Elevar os referidos percentuais, conforme propõe o último projeto apensado, apenas agravaria o atendimento à aludida exigência legal. A nosso ver, portanto, caberia, primeiramente, alcançar o patamar hoje vigente para posteriormente pleitear a inclusão de novas empresas, conforme proposto pelos projetos sob exame, ou a elevação do percentual de contratação de

beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, conforme reza o PL 2. 973, de 2011.

Convém frisar que, de acordo com a classificação do porte empresarial segundo o número de empregados instituída pela IBGE, considera-se pequena empresa as que empregam de 20 a 99 empregados, as quais seriam, assim, abrangidas pelo critério estabelecido no *caput* do art. 93 dos aludidos projetos. Nesse sentido, caso seja acatada a alteração proposta pelos projetos, empresas de pequeno porte também seriam obrigadas a preencher a cota de reabilitados a serem por elas contratados.

Entendemos que essas empresas não deveriam estar sujeitas à obrigatoriedade de empregarem um percentual de seus cargos com reabilitados, pois encontrariam grandes dificuldades em preenchê-los, haja vista a qualificação requerida e a menor diversidade de funções, quando comparadas às médias e grandes empresas, limitando, assim, as possibilidades de reinserção destes profissionais. Essas limitações, a nosso ver, engendrariam custos adicionais para as pequenas empresas que, em muitas ocasiões, não se encontram capazes de suportá-los.

Além disso, pode ocorrer que o trabalhador reabilitado não esteja disposto a se empregar nas condições oferecidas pelas empresas, as quais, desta forma, não poderiam preencher a cota empregatícia estabelecida pelo projeto. A título de exemplo, essa situação poderia ocorrer caso fosse oferecido cargo inferior ao que o trabalhador reabilitado ocupava anteriormente à sua saída. Há também a hipótese que, passados vários anos de afastamento do trabalhador por incapacidade, em seu retorno, devido à reestruturação da empresa - em razão de avanços tecnológicos e novas práticas gerenciais, ou em decorrência da mudança de seu ramo de atuação -, sua função não esteja mais disponível ou mesmo que a habilidade do trabalhador reabilitado não mais se adeque às novas exigências da empresa. Nesses casos, torna-se extremamente oneroso e difícil para a empresa absorver o aludido trabalhador.

A modificação do *caput* do art. 93, nos moldes propostos pelo PL 1653/11, também não nos parece oportuna. Flexibilizar os percentuais de beneficiários reabilitados ou de pessoas com deficiência que deverão ser contratados por empresas com 100 ou mais empregados, deixando à iniciativa privada a responsabilidade por fixar esses valores, a nosso ver, pode vir a

prejudicar os trabalhadores de que trata a lei, nos casos em que tais percentuais sejam estabelecidos em patamares demasiadamente baixos. Convém ressaltar que o supramencionado projeto apenas condiciona o dimensionamento dos percentuais ao quadro de empregados designados para a administração da empresa ou às frentes de serviço, de forma individualizada.

De forma a evitar que empresas infrinjam a lei por não preencher os percentuais previstos devido à ausência de mão de obra especializada, o PL 1.240/11 prevê, ainda, que, caso tal situação venha a ocorrer, empresas possam, alternativamente, custear a capacitação profissional das pessoas com deficiência. Em que pese a nobre intenção da medida proposta, julgamos que não cabe à iniciativa privada o ônus de capacitar essa parcela da população, sendo essa uma responsabilidade do Estado brasileiro. Acreditamos que, a partir do momento em que o Estado cumpra seu papel de qualificar esses profissionais, as empresas poderão facilmente preencher os requisitos legais de que ora tratamos.

Ademais, há que se considerar a dificuldade de mensuração e de fiscalização da aplicação de “valores correspondentes ao custo dos empregados que deveria contratar”, os quais deverão ser revertidos em favor da qualificação profissional das pessoas com deficiência. E, por fim, entendemos que não se deve confundir custos de contratação de pessoal, os quais se revertem em ganhos produtivos para as empresas, com gastos com capacitação, que representam despesas consideráveis para a iniciativa privada, as quais serão, forçosamente, incorporadas aos preços dos produtos em detrimento do consumidor e cujo retorno, ao menos no curto e médio prazos, é incerto.

Ante o exposto, **votamos pela rejeição do Projeto de Lei nº 7.207, de 2010, e dos Projetos de Lei nº 1.240, nº 1.653 e nº 2.973, todos de 2011, a ele apensados.**

Sala da Comissão, em de de 2012.

Deputado ESPERIDIÃO AMIN

Relator