

# COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

## PROJETO DE LEI Nº 1.231, DE 2015

Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para incluir mecanismos de facilitação da contratação de pessoas com deficiência na iniciativa privada e medidas de compensação a serem adotadas quando a cota mínima não puder ser alcançada por razões alheias à vontade do empregador.

**Autor:** Deputado VICENTINHO JÚNIOR

**Relator:** Deputado BENJAMIN MARANHÃO

### I – RELATÓRIO

O **PL nº 1.231, de 2015**, de autoria do nobre Deputado Vicentinho Junior, *Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para incluir mecanismos de facilitação da contratação de pessoas com deficiência na iniciativa privada e medidas de compensação a serem adotadas quando a cota mínima não puder ser alcançada por razões alheias à vontade do empregador.*

O art. 1º pretende acrescentar novos parágrafos ao art. 93 da Lei nº 8.213, de 1991, com o intuito de estabelecer que o controle estatístico do preenchimento de percentual de cargos com beneficiários reabilitados e pessoas com deficiência será feito por meio de um banco nacional de currículos, do qual constariam os interesses profissionais, as habilidades e competências do trabalhador, sua escolaridade e qualificação profissional, assim como a indicação de possibilidade de fixação de residência em município diverso do domicílio atual. Tal banco de currículos poderia ser acessado pelas empresas, para fins de preenchimento de vagas, e pelas entidades fiscalizadoras.

O autor pretende, também, incluir o art. 93-A, para excluir da base de cálculo das cotas “os postos de trabalho submetidos a condições de periculosidade ou insalubridade, nos termos do regulamento” e o art. 93-B, para isentar de multa empresas que comprovem que, por razões alheias à vontade do empregador, não conseguiram completar o percentual mínimo de vagas reservadas às pessoas com deficiência, quando adotarem uma ou mais das medidas compensatórias, nas condições que estabelece.

Por fim, o projeto traz a adequação para a terminologia atual utilizada para “pessoas com deficiência”.

Em sua justificação, alega o nobre Autor que:

*“Não são poucas as empresas que reclamam da dificuldade para contratar pessoas com deficiência e atingir a cota mínima, em consequência da baixa oferta, sendo multadas por isso. Relatam, ainda, sua dificuldade de acesso a bancos de currículos relacionados a essa mão de obra.*

*[...] Se por um lado, é urgente e imprescindível estimular a contratação de pessoas com deficiência, para ajudar a reverter esse triste quadro, por outro não se pode conceber que empresas sérias e responsáveis sejam injustamente punidas por algo que escapa à sua responsabilidade.”*

A proposição foi distribuída às Comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público; de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência e de Constituição e Justiça e de Cidadania, para apreciação conclusiva, conforme o art. 24, II, do Regimento Interno da Casa, sob o rito de tramitação ordinária.

Durante o prazo para apresentação de emendas na Comissão, o **PL nº 1.231, de 2015**, recebeu uma emenda substitutiva.

O nobre Deputado Sílvio Costa, por meio da EMC 1/2015 CTASP, de 30/06/2015, pretende: reduzir o percentual de contratação determinado no *caput* do artigo 93 e seus incisos; dar ao empregador a possibilidade de decidir se esse percentual incidirá sobre o quadro de empregados total ou sobre o número de postos de trabalho de cada unidade; permitir a contratação intermediada da pessoa com deficiência e, ainda, permitir a parceria com órgãos governamentais de capacitação, quando a cota

não puder ser cumprida. Por fim, propõe que “*O Poder Executivo expedirá, em até 120 dias, decreto regulamentador do modo de capacitação pessoal de pessoas portadoras de necessidades especiais para adequação à presente lei*”.

Na justificção da emenda, o ilustre Parlamentar afirma que a educaço é responsabilidade do Estado e não se deve onerar ainda mais as empresas. Acrescenta que, com a emenda, busca “*encontrar um mecanismo que, de fato, contribua para equalizar a questço. Se hoje o principal entrave está na falta de qualificaço profissional, entendemos que uma medida positiva seria a possibilidade de contrataço por intermédio de entidades de assistência social voltadas justamente  qualificaço dessa mão de obra*”.

Foram apensados três projetos de lei  proposiço sob apreciaço.

O **PL n 6.366, de 2016**, apresentado pela nobre Deputada Rejane Dias, acrescenta parágrafo ao art. 93 da Lei n 8.213, de 1991, dispondo que, “*caso a Pessoa com Deficiência grave ou severa seja considerada inabilitada pelo empregador, fica facultada à empresa, para fins de cumprimento do disposto no caput, efetuar a contrataço do pai ou da mãe ou do responsável por essa pessoa candidata  vaga destinada à Pessoa com Deficiência*”. Em sua justificao, a autora afirma que “*a ideia é ajudar a inserir no mercado de trabalho pais ou responsáveis por pessoas com deficiência grave ou severa a fim de gerar renda reduzir a pobreza e melhorar a qualidade de vida dessas famílias*”, dado o fato de que somente 40% das vagas para pessoas com deficiência são preenchidas.

O **PL n 6.709, de 2016**, de autoria do ilustre Deputado Laercio Oliveira, também acrescenta parágrafo ao mesmo artigo da Lei n 8.213, de 1991, dispondo que não será aplicada penalidade às empresas que, embora não tenham atingido a cota prevista, comprovem ter buscado “*a contrataço nos programas oficiais de colocaço de mão de obra, sites e organizaço não governamentais que atuem na causa da pessoa com deficiência no local da contrataço, e a oferta da vaga por meio de publicaço em veículos de mdia local e regional de grande circulaço*”; e que “*o insucesso na contrataço foi devido a razões alheias à vontade do empregador*”.

Por fim, o **PL nº 9.959, de 2018**, cujo autor é o ilustre Deputado Alex Manente, estabelece que, comprovada a impossibilidade de preenchimento dos postos de trabalho reservados a pessoas com deficiência e beneficiários reabilitados, em virtude de ausência de candidatos no Sistema Nacional de Emprego, a empresa estará isenta de quaisquer penalidades.

É o relatório.

## **II – VOTO DO RELATOR**

Compete a esta Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público a análise do mérito trabalhista do Projeto de Lei nº 1.231, de 2015, e de seus apensos.

É louvável a proposição do nobre Deputado Vicentinho Júnior. Com equilíbrio, o PL 1.231/2015 busca incentivar a contratação das pessoas com deficiência, ao mesmo tempo em que estabelece medidas de compensação a serem adotadas pelo empregador, para que possa fazer jus à isenção da multa, quando o cumprimento da cota não for possível.

A primeira medida proposta orienta a criação de um banco nacional de currículos, com dados voltados especificamente à colocação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, instrumento essencial para a aproximação de empregadores e candidatos a essas vagas.

Consideramos, no entanto, que como já existe, no âmbito do Sistema Nacional de Emprego – SINE, um sistema digital de intermediação de mão de obra, no qual as empresas ofertam vagas de emprego e os trabalhadores podem se cadastrar como pretendentes a um emprego, a melhor solução seria incorporar nesse sistema informações específicas relacionadas a postos de trabalho e à identificação dos trabalhadores que se enquadram nas cotas estabelecidas pelo art. 93 da Lei nº 8.213, de 1991.

A segunda medida procura ajustar a base de cálculo da cota destinada aos trabalhadores com deficiência, para que os postos de trabalho perigosos ou insalubres sejam desconsiderados do total, nos termos do

regulamento. Segundo a lógica proposta, considerando que não é possível nem justo ofertar tais vagas a pessoas com deficiência, pela mesma razão não se deve manter para o empregador a obrigação de incluir esse contingente na base de cálculo da cota mínima legal.

Nesse tópico, não vislumbramos qualquer incompatibilidade entre o texto proposto e o disposto na LBI, já que essa lei exclui os aprendizes com deficiência da mesma base de cálculo. Não há que se confundir os aprendizes com os trabalhadores que laboram na empresa.

Por fim, quando não for possível ao empregador, por razões alheias a sua vontade, alcançar o mínimo legal para a contratação de pessoas com deficiência, o projeto apresenta um rol de medidas compensatórias que ajudarão a reverter o quadro de dificuldade que as empresas enfrentam para essa contratação.

Assim, de forma proporcional ao número de vagas não preenchidas, os empregadores poderão ofertar bolsas de estudo em área compatível com o campo de atuação da empresa, ou fazer doações para instituições de ensino de sua região, que ajudem as pessoas com deficiência em seu processo de capacitação.

De fato, é corrente que a baixa qualificação profissional dos trabalhadores com deficiência tem sido o principal motivo apresentado pelas empresas para sua dificuldade de cumprimento das cotas. E, muitas vezes, essa baixa qualificação está associada diretamente às dificuldades que o deficiente enfrenta para estudar. Às vezes lhes falta a escola ou o dinheiro para estudar, mas também lhes faltam condições de acesso às aulas, como acessibilidade física nos prédios escolares, transportes adaptados para sua locomoção de casa à escola, ou mesmo livros e materiais didáticos adaptados às condições de sua deficiência.

Nesse sentido, o Autor cuidou de compatibilizar valores e prazos das medidas compensatórias, de forma proporcional ao número de vagas não preenchidas. Quando se tratarem de bolsas de estudo, elas compensam essas vagas por todo o período de duração do curso, que varia conforme a natureza da capacitação. Quando se tratarem de doações, o

montante previsto equivale à contratação de um trabalhador com a menor remuneração praticada na empresa pelo prazo de um ano.

Portanto, o empregador vai desembolsar apenas o valor equivalente ao que já gastaria com a contratação de um empregado, e ainda ficará isento da multa administrativa que lhe seria imposta pelo descumprimento da obrigação legal. E, ao final, poderá dispor, na sua região e em sua área de atuação, em períodos razoavelmente curtos, de mão de obra qualificada para o preenchimento das vagas que lhe cabem. Desse modo, todos terão a ganhar, tanto empregadores e trabalhadores com deficiência, como a sociedade em geral.

Nesse sentido, a redação dada pelo PL nº 1.231, de 2015, ao art. 93-B atende, no mérito, ao que dispõem o **PL nº 6.709, de 2016**, e o **PL nº 9.959, de 2018**. Ambas proposições pretendem isentar de penalidades as empresas que não conseguirem preencher todas as vagas ofertadas a pessoas com deficiência, desde que comprovem que o descumprimento da cota se deu por razões alheias à sua vontade.

Por outro lado, o **PL nº 6.366, de 2016**, pretende permitir que o preenchimento das cotas de pessoas com deficiência também possa ser realizado por meio da contratação do pai, da mãe ou do responsável. A nosso ver, embora bem-intencionada, a medida proposta vai totalmente de encontro ao objetivo do dispositivo na Lei nº 8.213, de 1991, que é incentivar a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, razão pela qual julgamos que não pode ser acolhida.

Da mesma forma, a Emenda nº 1, de 2015, traz duas alterações importantes, em relação à proposição principal.

A primeira é a redução, em um ponto percentual, das alíquotas estabelecidas nos incisos I a IV do art. 93. Julgamos que tal alteração não deve ser implementada, até mesmo porque a implantação de uma base de dados que permitirá realizar a intermediação entre as vagas ofertadas e o cadastro de pessoas com deficiência dispostas a trabalhar poderá solucionar o problema da aparente insuficiência de trabalhadores para o preenchimento das cotas.

A segunda alteração diz respeito à possibilidade de a empresa considerar, como base de cálculo, o estoque total de seus empregos ou o número de empregos em cada um dos estabelecimentos. Consideramos que essa ideia não deve prosperar, pois, introduz mais um elemento de controle para a empresa e para a própria fiscalização.

Diante do exposto, somos pela aprovação, na forma do Substitutivo anexo, do **PL nº 1.231, de 2015**, do **PL nº 6.709, de 2016**, e do **PL nº 9.959, de 2018**; e pela rejeição do **PL nº 6.366, de 2016**, e da **EMC 1/2015 CTASP**.

Sala da Comissão, em            de            de 2018.

Deputado BENJAMIN MARANHÃO  
Relator

## COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

### SUBSTITUTIVO AOS PROJETOS DE LEI NºS 1.231, DE 2015, 6.709, DE 2016, E 9.959, DE 2018

Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para incluir mecanismos de facilitação da contratação de pessoas com deficiência na iniciativa privada e medidas de compensação a serem adotadas quando a cota mínima não puder ser alcançada por razões alheias à vontade do empregador.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Os arts. 89 e 93, ambos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passam a vigor com a seguinte redação:

*“Art. 89. A habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, e às pessoas com deficiência, os meios para a (re)educação e de (re)adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive.*

.....”(NR)

*“Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:*

*§ 3º Os percentuais mencionados nos incisos I a IV do caput deste artigo serão calculados sobre a totalidade dos cargos da empresa, excluídos os postos de trabalho:*

*I – reservados a aprendizes com deficiência, de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; e*

*II – submetidos a condições de periculosidade ou insalubridade, nos termos do regulamento.*

*§ 5º Para fins do disposto no § 2º deste artigo, as bases de dados do Serviço de Intermediação de Mão de Obra do Ministério do Trabalho serão adaptadas para incorporar*

*obrigatoriamente, nos termos do Regulamento, as seguintes informações:*

*I – no caso da empresa, a relação dos postos de trabalho ofertados nos termos do caput deste artigo, com as respectivas descrições; e*

*II – no caso do trabalhador, além das demais informações relativas à sua qualificação profissional:*

*a) no caso do beneficiário reabilitado, os dados constantes do certificado de que trata o art. 92; e*

*b) no caso de pessoa com deficiência, a comprovação de que trata o § 2º do art. 2º da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.*

*§ 6º A empresa que não prestar as informações mencionadas no inciso I do § 5º deste artigo estará sujeita à multa de que trata o art. 133 desta Lei. “ (NR)*

Art. 2º A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigor acrescida do seguinte art. 93-A:

*“Art. 93-A. As empresas que comprovem que, por razões alheias à vontade do empregador, não conseguiram completar o percentual mínimo de vagas reservadas às pessoas com deficiência, estarão isentas da multa correspondente, quando adotarem uma ou mais das seguintes medidas compensatórias:*

*I – oferta de bolsas integrais para pessoas com deficiência, mediante seleção pública e em área compatível com o campo de atuação da empresa, para:*

*a) cursos de capacitação ou qualificação profissional, com emissão de certificado, equivalendo cada cinco alunos a uma vaga, pelo prazo de duração do curso;*

*b) cursos regulares do ensino médio ou de formação técnica profissionalizante, reconhecidos pelo Ministério da Educação (MEC), equivalendo cada três alunos a uma vaga, pelo prazo de duração do curso;*

*c) cursos de graduação ou de pós-graduação, reconhecidos pelo MEC, equivalendo cada dois alunos a uma vaga, pelo prazo de duração do curso;*

*II – doação para instituições de ensino, situadas na região em que se insere o estabelecimento empresarial, e que contem com estudantes com deficiência matriculados, em valor anual equivalente a treze vezes a menor remuneração praticada na empresa, equivalendo cada doação nesse valor a uma vaga não preenchida, pelo prazo de um ano, para:*

*a) aquisição de livros e materiais didáticos adaptados, equipamentos e materiais específicos de apoio à formação educacional de pessoas com deficiência;*

*b) aquisição de veículos acessíveis destinados ao transporte de estudantes com deficiência;*

*c) realização de obras de acessibilidade e adaptação de ambientes às necessidades de pessoas com deficiência.*

*§ 1º. A adoção de medidas compensatórias não isenta as empresas da obrigação legal de contratar pessoas com deficiência, devendo ser renovada anualmente a comprovação*

*do insucesso na tentativa de preenchimento das vagas nos limites legais.*

*§ 2º. Cada uma das medidas compensatórias previstas nas alíneas dos incisos I e II poderá ser adotada uma única vez.*

*§ 3º. As pessoas com deficiência beneficiárias das bolsas previstas no inciso I, após a conclusão do curso, terão prioridade de contratação nas empresas que as concederam, vedada nova isenção de multa por ausência de contratação nas vagas que motivaram as bolsas ofertadas.”*

Art. 3º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, em            de            de 2018.

**Deputado BENJAMIN MARANHÃO**

Relator