

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 dispositivo que pretende alterar dispõe que:

“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 portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....2%;

II - de 201 a 500.....3%;

III - de 501 a 1.000.....4%;

IV - de 1.001 em diante.5%.

§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.”

A Lei nº 13.146, de 2015, conhecida como Lei Brasileira de Inclusão (LBI) introduziu modificações nos parágrafos deste artigo, que, a partir de 03/01/2016, passará a vigorar com a seguinte redação (os grifos destacam as alterações no texto anterior):

“Art. 93.....

.....

§ 1º A dispensa de **pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social** ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a **dispensa** imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de **outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social**.

§ 2º Ao Ministério do Trabalho e Emprego **incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização**, bem como gerar **dados e** estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por **pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social**, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados **ou aos cidadãos interessados**.

§ 3º Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz 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.

§ 4º (VETADO).” (NR)

A proposição em exame propõe acrescentar os §§ 3º a 5º ao mesmo art. 93 da Lei nº 8.213, de 1991, com o intuito de estabelecer regras e condições para o controle estatístico e o banco de dados a que se refere o art. 2º daquele artigo.

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, 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, fazer incidir esse percentual sobre o quadro de empregados total ou de cada unidade, permitir a contratação indireta 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 justificação da Emenda, o ilustre Parlamentar afirma que a educação 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 questão. Se hoje o principal entrave está na falta de qualificação profissional, entendemos que uma medida positiva seria a possibilidade de contratação por intermédio de entidades de assistência social voltadas justamente à qualificação dessa mão de obra”*.

A matéria veio à Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP), para apreciação do mérito.

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 1.235, de 2015.

É louvável a proposição do nobre Deputado Vicentinho Júnior. Com equilíbrio, o PL 1.235/2015 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.

Esse banco de currículos nos parece perfeitamente compatível com o Cadastro Nacional de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Cadastro-Inclusão), criado pela LBI, que, no parágrafo segundo do seu artigo 92, deixa claro que *“os dados constituintes do Cadastro-Inclusão serão obtidos pela **integração dos sistemas de informação e da base de dados de todas as políticas públicas relacionadas aos direitos da pessoa com deficiência**”*, além de outras informações coletadas em censos e pesquisas.

Portanto, o banco de dados proposto, voltado à colocação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, poderá integrar o Cadastro-Inclusão, tornando-o mais completo.

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, também não vislumbramos qualquer incompatibilidade entre o texto proposto e o disposto na LBI, quando esta 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.

Tampouco nos parece adequado permitir o seccionamento dessa base de cálculo em estabelecimentos ou frentes de trabalho, o que poderá trazer instabilidade jurídica diante da fluidez com que tais alterações estruturais da empresa podem vir a acontecer.

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.

Com a presente proposição, os empregadores poderão contribuir financeiramente para a reversão desse quadro, sem que isso represente um ônus financeiro adicional, ao contrário.

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.

Por fim, quanto à alteração terminológica proposta, é medida bem vinda, porque traz para a redação legal a linguagem atual e internacionalmente utilizada para a designação da *persona com deficiência*.

Um único reparo será necessário ao projeto, que decorre das alterações já efetuadas pela Lei Brasileira de Inclusão no art. 93 da Lei nº 8.213/1991: será necessário ajustar a numeração dos parágrafos acrescentados. E é apenas para tanto que apresentamos uma emenda.

Diante do exposto, somos pela aprovação do **PL nº 1.231, de 2015**, e pela rejeição da **EMC 1/2015 CTASP**, nos termos da emenda anexa.

Sala da Comissão, em de de 2015.

Deputado BENJAMIN MARANHÃO
Relator

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.

EMENDA SUBSTITUTIVA

Substitua-se a expressão “§§ 3º a 5º” por “§§ 5º a 7º”, no art. 1º do texto proposto, renumerando-se os parágrafos a serem acrescentados como § 5º, § 6º e § 7º.

Sala da Comissão, em de de 2015.

Deputado BENJAMIN MARANHÃO
Relator