

COMISSÃO DE TRABALHO, ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

PROJETO DE LEI 2.967, de 2000 (Apenso o PL nº 2.935/2000)

Acrescenta § 3º ao art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência social e dá outras providências.

Autor: Senado Federal
Relator: Deputado Luiz Antonio Fleury

EMENDA SUBSTITUTIVA

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º. O art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar acrescido dos seguintes §§ 3º, 4º e 5º :

“Art. 93.....
.....”

§ 3º A contratação de pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, por instituições públicas ou privadas, para atendimento aos limites impostos pelo *caput* deste artigo poderá ser feita por intermédio de entidades beneficentes de assistência social que promovam tal inserção, instituídas na forma da lei, mediante a celebração de convênio ou contrato formal entre a entidade beneficente e o tomador dos serviços.

§ 4º As contratações realizadas nos termos do parágrafo anterior serão computadas, em relação ao tomador de serviços, para fins de preenchimento de vagas com pessoas portadoras de deficiência, na forma da legislação vigente.

§ 5º A empresa que transgredir o disposto no *caput*, sujeitar-se-á, nas condições em que dispuser o regulamento:

- a) à suspensão de empréstimos e financiamentos, por instituições financeiras oficiais;
- b) à multa de mil a dez mil Unidades Fiscais de Referência – UFIR, conforme a gravidade da infração, que se constituirá em receita do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, de que trata a Lei nº 7.998, de 1990.”

Art. 2º. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

Trata-se de proposta com o louvável objetivo de assegurar aos deficientes o direito de ingressarem no mercado de trabalho de forma definitiva.

Isso demonstra que o Brasil não fechou os olhos para a questão. É um dos países signatários da Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho (ratificada pelo Decreto Legislativo nº 51, de 1989. Uma importante medida adotada por nossa sociedade solidificou-se por meio da Lei nº 8.213, de 1991, e do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1.999, que, em seu art. 36, impõe às empresas com mais de 100 funcionários a contratação de deficientes, cuja proporção varia de 2% a 5%, de acordo com o número de trabalhadores empregados.

No Brasil, há cerca de 16 milhões de pessoas que têm algum tipo de deficiência física, sensorial ou mental. Dentre os 9 milhões que estão em idade de trabalhar, apenas 1 milhão trabalha (11%). Nos países desenvolvidos esse índice ultrapassa os 30%. Segundo a Secretaria de Educação Especial do Ministério da Educação, há, no Brasil, pouco mais de 300.000 alunos portadores de deficiência, dos quais apenas 3.000 estão no Ensino Médio (MEC, Educação para Todos, 2000), o que comprova a falta de qualificação para ocupação de postos de trabalho.

Em algumas áreas, de acordo com a atividade a ser desempenhada pelos deficientes, como é o caso de operadores de telemarketing, informática, etc., a absorção desses profissionais é superior do que em outras atividades cuja adaptabilidade torna-se mais complexa. Com isso, em muitas empresas, o número mínimo obrigatório de empregados deficientes contratados não é atingido, principalmente por dificuldades em encontrar, no mercado, trabalhadores devidamente qualificados e aptos a desempenharem suas funções.

O que notamos, todavia, é que apenas a reserva de postos de trabalhos nas empresas não tem sido suficientes para atender às necessidades desses cidadãos. Muitos outros países usaram, sem sucesso, o sistema de cotas. Isto porque muitas empresas, pela natureza de suas atividades, não tiveram condições de cumprir tais cotas. Outras, de grande porte, não encontraram portadores de deficiência em número e capacitação necessários para o preenchimento do número mínimo de vagas.

Os países que utilizaram esse modelo evoluíram para outros sistemas mais eficientes de inserção de deficientes no mercado de trabalho. O que muda é o foco. Nos países mais adiantados, o objetivo dos programas é justamente buscar mecanismos que sejam eficazes na redução e eliminação de barreiras. Atualmente, como já citamos, a maior barreira para a inserção é justamente a falta de qualificação da mão-de-obra.

Num primeiro momento, acreditamos que a elevação do percentual mínimo de deficientes seria adequado. Entretanto, constatamos que as empresas atualmente não têm obtido sucesso na contratação em atenção aos percentuais mínimos atualmente estabelecidos, e, portanto, são penalizadas nos termos da lei.

Não obstante às pretensões do ilustre autor, avaliamos que poderíamos contribuir de maneira mais acentuada para o emprego em larga escala de deficientes físicos, estimulando a contratação através de organizações assistenciais que têm por objetivo não apenas preparar essas pessoas, mas também inseri-las no mercado de trabalho, aptas e em melhores condições para atuar profissionalmente.

Com isso, novos postos de trabalho seriam criados por meio de organizações assistenciais que, muitas vezes, carecem de recursos para sua própria manutenção e através da intermediação contar com melhor condição para dar continuidade a tão relevante iniciativa.

Acreditamos, assim, estar conciliando os objetivos das empresas que atualmente não conseguem contratar deficientes em número determinado pela Lei nº 8.213/91, com dos deficientes que é, justamente, estar empregado., uma vez que a simples punição contribuiria de maneira insuficiente para resolvermos a questão.

Sala da Comissão, em 27 de fevereiro de 2.003.

ARNALDO FARIA DE SÁ
DEPUTADO FEDERAL PTB/SP