

## **PROJETO DE LEI N° , DE 2014**

**(Do Sr. Sandro Mabel)**

Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho 1991, que “dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências”, para fixar critérios de preenchimento de vagas reservadas para beneficiários reabilitados ou para pessoas com deficiência.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho 1991, passa a viger com a seguinte redação:

Art. 93. ....

.....  
§ 2º O Ministério do Trabalho e Emprego e o da Previdência Social deverão gerar estatísticas sobre o total de pessoas com deficiência habilitadas para o trabalho e de trabalhadores reabilitados, bem como as vagas por eles preenchidas, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.

§ 3º Nas empresas de trabalho temporário, na forma da Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974, e nas empresas de vigilância e segurança pessoal e patrimonial, a base de cálculo para aplicação dos percentuais referidos no *caput*

será o número de trabalhadores efetivos nos serviços administrativos internos.

§ 4º Nas empresas de prestação de serviços terceirizados, aplicar-se-ão os percentuais referidos no *caput* ao número de trabalhadores efetivos no serviço administrativo interno, computando-se aqueles postos à disposição de terceiros na quota do estabelecimento tomador do serviço.

§ 5º Em qualquer caso, comprovado que as peculiaridades ou especificidades da atividade desenvolvida no estabelecimento tornam materialmente impossível a aplicação do percentual estabelecido no *caput*, o Ministério do Trabalho e Emprego, a requerimento do interessado, fixará o percentual aplicável.

§ 6º Em caso de escassez de trabalhadores com deficiência, comprovada pela efetiva demonstração de esgotamento dos meios razoáveis para apreçoamento da vaga, de busca e de treinamento de candidato, o empregador comunicará o fato ao Ministério do Trabalho e Emprego, que emitirá a autorização especial para preenchimento de vaga por pessoa não deficiente.

§ 7º A autorização especial para contratação de pessoa não deficiente não extingue a vaga reservada, que deverá ser permutada com a próxima vaga aberta no prazo estipulado na autorização. (NR)

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

## JUSTIFICAÇÃO

Com a publicação da Lei nº 8.213, de 24 de julho 1991, o País adotou o sistema de quotas, ou reserva de vagas, no setor privado como mecanismo de cumprimento da obrigação de inserir, no mercado de trabalho, a pessoa com deficiência.

Não obstante o valor social dessa Lei e os inegáveis avanços que ela promoveu no combate ao preconceito e no apoio à inserção social da pessoa com deficiência, é preciso reconhecer também que há problemas graves na aplicação do dispositivo jurídico.

Os números que emergem de todas as estatísticas demonstram que, após duas décadas de vigência da Lei, ainda há um conflito aberto e doloroso entre os órgãos públicos responsáveis pela fiscalização do cumprimento das quotas e as empresas que têm o ônus de preenchê-las.

A existência e a permanência desse conflito deixa claro que há problemas na lei e que é preciso olhar a realidade objeto da legislação e verificar a permanência de entraves à inserção e manutenção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Em síntese, estes entraves decorrem da falta de qualificação profissional, da carência de sistemas de habilitação e reabilitação e da falta de estímulos econômicos que ajudem as empresas a inserir esse trabalhador no mercado de trabalho.

O alto índice de autos de infração pelo descumprimento deixa claro que esses entraves são um problema da maioria das empresas e que não se trata de um grupo de empresas insubmissas, negligentes e insensíveis à lei e à questão da pessoa portadora de deficiência. Ocorre que, por mais que as empresas se esforcem para cumprir a norma, não logram êxito, por falta de pessoas habilitadas.

A situação é tão grave que, seguidamente, as empresas têm buscado o Poder Judiciário em busca de um provimento que lhes reconheça a ausência de má-fé e a impossibilidade fática de cumprir a lei das quotas em toda sua plenitude.

Aos poucos, os membros da Justiça do Trabalho, ao examinarem os autos dos processos que movem as empresas contra as multas impostas, vêm se convencendo da boa-fé das empresas e da impossibilidade real de cumprimento da obrigação imposta pela Lei. Em razão disso, tornou-se comum os Tribunais Regionais do Trabalho confirmarem decisões que invalidaram os autos de infração aplicados. Também o Ministério Público do Trabalho frequentemente opta pela negociação com as empresas, formalizando Termos de Ajustamento de Conduta (TAC).

Por sua vez, os Auditores Fiscais do Trabalho, argumentando que não têm competência para flexibilizar a aplicação da lei, aplicam-na em sua literalidade, de forma burocrática, não importando o quanto absurdo se revele o auto infracional. A solução, então, é a empresa ingressar com a competente medida judicial, buscando a anulação do auto de infração e a dispensa de cumprimento literal do texto da lei.

A judicialização da questão como forma única e prioritária para a solução do impasse, diante da inércia dos demais atores envolvidos na questão, é uma fórmula ruim para todos. É preciso coragem para avançar no debate, identificar as causas que impedem o cumprimento da lei e providenciar as soluções corretas e definitivas, sejam de ordem material, sejam de ordem legislativa.

A Lei nº 12.470, de 31 de agosto de 2011, que determinou a suspensão do Benefício de Prestação Continuada (BPC) ao invés do cancelamento em razão de exercício de atividade remunerada pela pessoa com deficiência, foi um passo importante decorrente do reconhecimento da escassez de trabalhadores para preencher as vagas abertas pelas empresas e de que era preciso buscar soluções.

Agora, é necessário ter coragem para avançar mais e flexibilizar a lei nos pontos em que se verificam gargalos que impedem a colocação de mais trabalhadores e dificultam a vida das empresas, criando uma cultura de revolta e sentimento de injustiça contra a lei das quotas.

O primeiro ponto é a aplicação literal dos percentuais às empresas de trabalho temporário e às empresas de vigilância. No primeiro caso, essas empresas contratam trabalhadores apenas para atender à necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços e o colocam à disposição de terceiros. Portanto, essas empresas não têm nenhuma possibilidade de controle e de manejo da qualificação e das habilidades exigidas do trabalhador contratado, sendo-lhes impossível traçar uma política consistente de contratação de pessoas com deficiência, já que os parâmetros são dados pelos tomadores do serviço.

No caso das empresas de vigilância, a natureza da atividade e as rígidas regras de exercício da profissão impedem o cumprimento da lei. De fato, a atividade exige o manejo de arma de fogo, material explosivo,

incendiário e o enfrentamento de ações violentas. Essas características da atividade restringem muito as possibilidades de contratação de uma pessoa com deficiência, sem colocar em risco sua vida ou sua integridade física e psíquica. Basta verificar a ausência de pessoas com deficiência nos efetivos das polícias civis e militares, do Exército e da Polícia Federal para se constatar o que afirmamos.

Além disso, as empresas do ramo não são livres para contratar quem quiserem, pois a lei que regulamenta a atividade exige a aprovação em curso específico controlado pela Polícia Federal. Assim, qualquer empregado nessa atividade, mesmo aqueles alocados no serviço interno, são, antes de tudo, vigilantes aprovados em curso de formação. Vê-se que não é possível impor-se a essas empresas a mesma obrigação imposta às demais.

No caso das empresas terceirizadas, temos que a maior parte do efetivo atua no estabelecimento do tomador de serviços e são contratados de acordo com o seu perfil e as suas necessidades.

Assim, a empresa não pode obrigar um banco, por exemplo, a encaixar um trabalhador com deficiência visual nas suas especificações contratuais e nem obrigá-lo a investir para adaptar suas instalações para integrar um cadeirante. Nada mais justo, pois, que a empresa terceirizada divida a responsabilidade pelo cumprimento das quotas com o tomador, que deverá, no contrato, obrigar-se a incluir esses trabalhadores.

Finalmente, temos a questão mais ampla de escassez de trabalhadores por falta de qualificação profissional. Quando a lei foi publicada, há mais de vinte anos atrás, o País já estava consciente de que a inserção desse trabalhador no mercado dependia diretamente da qualificação profissional. Isso, aliás, vale não só para os trabalhadores objetos da lei das quotas, como para os trabalhadores em geral.

Infelizmente, o Brasil não logrou, ainda, erigir uma política de formação de recursos humanos consistente com as necessidades sociais e econômicas que temos. O problema é tão grave que o atingimento da estabilidade econômica e de níveis constantes de crescimento da economia na última década levou o País à situação geral de escassez de mão de obra. Não é preciso muita análise para concluir que a situação é ainda mais grave entre

as pessoas com deficiência, que têm de enfrentar barreiras muito maiores no esforço de se qualificarem para o mercado de trabalho.

É certo que a sociedade não pode virar as costas para as empresas e deixá-las à mercê de um problema para o qual elas não têm a solução efetivamente. A tarefa de educar e qualificar pessoas com deficiência para o mercado de trabalho não pode ser ônus exclusivo dos empregadores. Lembremos que as empresas já dão uma sólida e inestimável colaboração na política de qualificação de mão de obra ao financiarem os Serviços Nacionais de Aprendizagem, que têm se constituído, ao longo de décadas, em uma das mais importantes ferramentas de educação para o trabalho no País. É preciso que o Estado e as famílias brasileiras cumpram também com a sua parte.

O que propomos, então, é um mecanismo de convivência com a escassez de trabalhadores, controlado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, de modo que as empresas não sejam apenadas injustamente. A flexibilização proposta nesta proposição, reflete apenas uma situação momentânea que pode perfeitamente ser superada e tornada mera salvaguarda, pois a solução correta para o problema é melhorarmos sensivelmente a educação e a formação profissional de nossos jovens e adultos. Havendo pessoal disponível, as empresas devem, podem e querem contratar trabalhadores com deficiência.

São essas as razões que nos levam a apresentar a Proposição em epígrafe, para a qual pedimos o apoio de nossos pares.

Sala das Sessões, em \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2014.

Deputado SANDRO MABEL