

**COMISSÃO ESPECIAL PROJETO DE LEI 4860 DE 2016**  
**TRANSPORTE RODOVIÁRIO DE CARGAS**

**EMENDAS AO PROJETO DE LEI N° 4.860 DE 2016**

Institui normas para regulação do transporte rodoviário de cargas em território nacional e dá outras providências

**EMENDA MODIFICATIVA**

Acrescente-se onde couber:

Alterar a redação do artigo 3º, da Lei 8.213/91, para acrescentar os seguintes parágrafos:

Art.3º (...)

§5º. No cálculo expresso no “caput” não serão considerados os cargos referentes as atividades insalubres e perigosas ou aqueles cargos, funções ou empregos que exijam licenças e habilitações técnicas.

§6º. O Sistema Nacional de Empregos do Ministério do Trabalho (SINE) disponibilizará para as empresas cadastro com os candidatos reabilitados ou portadores de deficiência para fins de cumprimento do teor do “caput”.

§7º. A empresa fica desobrigada ao cumprimento do teor do “caput” quando inexistir candidatos reabilitados ou portadores de deficiência para o cargo no cadastro do Sistema Nacional de Empregos do Ministério do Trabalho (SINE), na sua localidade.

§8º. Quando não forem alcançados os percentuais estabelecidos neste artigo, a empresa será isentada de multa caso comprove ter utilizado todos os meios possíveis para

contratação de pessoas com deficiência, sem ter obtido êxito, por razões alheias à sua vontade.

## **JUSTIFICATIVA**

Há diversas atividades econômicas onde há predominância de empregados em funções que exigem a plena capacitação física e mental dos trabalhadores, assim como várias funções exigem habilitação específica, como é o caso de motoristas de caminhões e ônibus, vigilantes. Há atividades econômicas em que as funções da área operacional representam, em média, de 70% a 90% do quadro funcional, e exigem plena capacitação física e mental. Portanto, como a cota é calculada sobre o total de empregados, as empresas têm de contratar o portador de deficiência para trabalhar na área administrativa ou em outras áreas, apenas para buscar o atingimento da cota, muitas vezes em funções que oferecem risco à saúde do trabalhador.

Outra dificuldade é que os deficientes, quando são encontrados, não estão qualificados para o trabalho e a jurisprudência trabalhista entende que, havendo demissão do deficiente a empresa deve contratar outro no seu lugar.

É necessária uma mudança na legislação para que a Lei de Cotas seja revisada para adaptar a exigência da contratação às necessidades de algumas atividades econômicas. Dessa forma haveria a real inclusão do deficiente no mercado de trabalho e em funções onde ele realmente possa desenvolver todo o seu potencial.

Sala da Comissão, em 28 de junho de 2016.

**MAURO LOPES**  
Deputado Federal  
PMDB/MG