

COMISSÃO DE DEFESA DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

REQUERIMENTO N. , DE 2016 (Do Sr. OTAVIO LEITE)

Requer a realização de Audiência Pública para debater os 25 anos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que estabeleceu cotas no mercado de trabalho para pessoas com deficiência.

Senhor Presidente,

Requeiro, com fundamento no art. 255 do Regimento Interno, seja realizada reunião de audiência pública para debater os 25 anos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que estabeleceu cotas no mercado de trabalho para pessoas com deficiência. O encontro terá como objetivo de avaliar as conquistas, identificar problemas e propor avanços, com os seguintes convidados:

- Ministro do Trabalho, ou representante;
- Procurador Sandoval Alves da Silva - Coordenador Nacional da Igualdade de Oportunidade do Ministério Público do Trabalho;
- Sra. Carolina Ignarra – Sócia Consultora da Talento Incluir;
- Senhor Wolnei Tadeu Ferreira – Diretor da ABRH – Associação Brasileira de Recursos Humanos;
- Representante do Senac - O Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial;
- Jornalista Felipe Oliveira – Folha de São Paulo.
- Diretor de Recursos Humanos – Rede de Supermercados Mundial – Rio de Janeiro.

JUSTIFICAÇÃO

O presente requerimento visa a realização de Audiência Pública para debate dos 25 anos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que estabeleceu cotas no mercado de trabalho para pessoas com deficiência. O encontro terá como objetivo de avaliar as conquistas, identificar problemas e propor avanços.

Nesse sentido, destaco a matéria publicada no Jornal Folha de São Paulo, no dia 27 de junho de 2016, do jornalista Felipe Oliveira. A saber:

60% das vagas para pessoas com deficiência ficam vazias

FILIPE OLIVEIRA - SÃO PAULO - 27/06/2016

Com 25 anos, a Lei de Cotas para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho conseguiu preencher menos da metade dos postos por ela criados. A lei define que empresas com a partir de cem funcionários tenham um percentual de profissionais com deficiência que varia entre 2% e 5% (quanto mais contratados, maior a cota).

As 39.260 empresas que se enquadram nessa regra teriam que reservar cerca de 828 mil vagas para pessoas com deficiência. Mas só 327.215 (39,5%) dessas vagas estavam preenchidas em 2014, ano de que são os últimos dados disponíveis.

No último ano, a situação foi agravada pela crise, diz a consultora Carolina Ignarra, sócia da Talento Incluir, especializada em inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Segundo ela, com a crise financeira pela qual o Brasil atravessa, muitos profissionais com deficiência foram demitidos, mesmo, o que não é comum neste segmento, devido a necessidade do preenchimento das cotas.

MAIS DEMISSÕES

Em primeiro lugar, foram dispensados os que recebiam melhores salários e, neste ano, os desligamentos se generalizaram. "Muitos profissionais que estavam em uma empresa há dez anos estão consultando a gente por estar com dificuldades para se recolocar", diz.

Segundo o Ministério, foram aplicadas 4.363 multas por descumprimento das cotas em 2015, com valor total de R\$ 159,3 milhões. O número representa acréscimo de 61% em relação ao total de multas aplicadas no ano anterior. Em 2014, foram 2.696 multas, com valor total de R\$ 113,6 milhões.

MULTAS FLEXÍVEIS

Se, por um lado, a fiscalização está mais intensa, de outro decisões judiciais apontam para uma aplicação de multas mais flexível. Em maio, a Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho (TST) retirou multas que haviam sido aplicadas por descumprimento da cota pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) do Paraná sobre a empresa American Glass Products do Brasil.

Em decisão anterior, a companhia havia sido condenada a pagar R\$ 10 mil por profissional que faltasse para completar a cota exigida dela, mais R\$ 200 mil por danos morais coletivos. Em sua defesa, a empresa argumentou que havia feito os esforços necessários para contratar os profissionais: fez anúncios de suas vagas na Agência do Trabalhador (Sine) e na internet.

O relator do processo, o ministro João Batista Brito Pereira, disse na decisão que uma empresa não pode ser responsabilizada por seu insucesso após ter feito esforços para preencher a cota.

José Alberto Couto Maciel, advogado da companhia, critica a falta de exceções na lei. "Muitas empresas fazem toda a rotina necessária para conseguir os empregados, mas eles não aparecem. Você não pode ser condenado por algo que é alheio a sua vontade", diz.

TENDÊNCIA

Segundo o advogado Carlos Eduardo Vianna Cardoso, sócio do setor trabalhista do escritório Siqueira Castro, o fato de a decisão ter sido tomada em um órgão colegiado do principal tribunal para questões trabalhistas indica o modo como outros casos serão julgados.

Em outras instâncias, já se discute uma aplicação diferente das cotas em empresas cuja maioria dos profissionais trabalham em áreas de risco, como na

construção civil e no setor de óleo e gás, e que teriam poucos postos disponíveis a pessoas com deficiência, diz o advogado José Carlos Wahle, sócio da área trabalhista do Veirano. Segundo essa interpretação, a porcentagem mínima deveria ser aplicada apenas nas funções que não envolvem riscos físicos.

No setor de óleo e gás, ações movidas pelo MPT por descumprimento da cota contra as empresas Pride e Enesco foram julgadas improcedentes pela Justiça, em decisões de primeira e segunda instância, respectivamente.

"A constitucionalidade da lei não é discutível. Mas há uma tendência do Judiciário de relativizar a aplicação da penalidade toda vez que houver uma circunstância que justifique essa relativização", diz Wahle.

PRECEDENTE

Porém uma aplicação mais branda da lei pode ser danosa à inserção social das pessoas com deficiência, na opinião do procurador Sandoval Alves da Silva, coordenador nacional de Promoção de Igualdade de oportunidade e eliminação da discriminação no trabalho do MPT.

Segundo ele, a flexibilização da lei pode se tornar um precedente para que outras empresas deixem de cumprir suas obrigações. Bastaria seguir o mesmo protocolo de empresas absolvidas anteriormente, fazendo alguns anúncios em sites e jornais, e dizer que fez o que era necessário para se livrar de penas, diz.

ENGAJAMENTO

Para Silva, isso é pouco. Segundo ele, as empresas deveriam se engajar com o tema, participando de iniciativas junto ao setor público e à organizações da sociedade para promover a capacitação de mais pessoas.

"É muito incoerente olhar para o Brasil de desempregados, de milhões de pessoas com deficiência, e dizer que se fez tudo o que poderia ser feito para cumprir a lei."

O procurador afirma que o Ministério Públíco irá recorrer da decisão referente a American Glass, com o objetivo de levar a ação será levada ao Supremo Tribunal Federal.

Com a crise econômica, a possibilidade de trabalhadores com deficiência encontrarem postos de trabalho também foi reduzida pelo fato de que as grandes

companhias, que são as que precisam reservar uma porcentagem a eles, reduziram suas equipes.

Portas abertas - Consultoria Talento Incluir dá dicas para empresas e candidatos:

PARA EMPRESAS

RECRUTAMENTO - Sites que divulgam vagas são úteis, mas estão longe de ser a única opção. Anuncie que procura profissionais em lojas especializadas em produtos para pessoas com deficiência, sites e revistas dedicados a esse público. Também é possível buscar consultorias especializadas em recrutamento e parcerias com instituições que oferecem reabilitação e cursos profissionalizantes

DESCENTRALIZAÇÃO - A inclusão não deve ser responsabilidade apenas da área de recursos humanos. Todos os setores da companhia precisam estar envolvidos no projeto, pois a ajuda das demais áreas, incluindo setores como tecnologia e comunicação, provavelmente será solicitada em algum momento

OPORTUNIDADES - Não restrinja as possibilidades de contratação às vagas que exigem menos qualificação. O melhor, para garantir um bom desempenho dos profissionais selecionados, é implantar uma cultura que dê oportunidades em todas as posições para atrair quem é qualificado e produtivo

NATURALIDADE - Coloque o tema da inclusão e das possibilidades das pessoas com deficiência em discussão de forma sutil, em momentos que não são necessariamente dedicados ao assunto da deficiência. Vale, por exemplo, contratar um DJ que não tem os braços para animar uma festa de fim de ano

APOIO - Após a contratação, profissionais com deficiência e seus gestores devem ser acompanhados. Uma boa prática é realizar pesquisas mensais com ambos, em que se possa avaliar questões como produtividade do profissional e ambiente da empresa

CONTINUIDADE - As ações de inclusão não podem ficar concentradas em uma pessoa só. É preciso que tudo o que é feito e seus resultados sejam documentados para que, caso haja uma mudança na equipe, não se perca o que foi conquistado

PARA CANDIDATOS

PROCURA - A internet, em geral, é o caminho mais fácil para entrar no mercado de trabalho. É indicado usar sites comuns, como Vagas, Catho e Infojobs, e também especializados, como o Deficiente Online ou o Selur Social

ESCOLHA DA EMPRESA - Busque descobrir quais empresas demonstram mais interesse pelo tema da inclusão, visitando seus sites e observando quais possuem comunicação específica para recrutar o público com deficiência nele e em veículos especializados

CURRÍCULO - É melhor indicar que possui uma deficiência do que pegar o entrevistador despreparado quando você chegar na empresa.

EXPLIQUE TUDO - O recrutador não tem a obrigação de saber todas as características e necessidades de sua deficiência. Explique pacientemente como trabalha e de quais recursos irá precisar para atuar na companhia

PERGUNTE - Ao ser entrevistado, é dever do candidato perguntar o que julga importante para poder decidir se quer trabalhar na empresa ou não. Vale a pena questionar sobre os programas de inclusão que a companhia tem. Se houver algum, o entrevistador terá prazer em contar

MOTIVAÇÃO - Pessoas com deficiência não devem se acomodar no emprego pela existência da lei de cotas. Elas devem ter claro que ela abre as portas, mas não garante crescimento.”

Em razão de relevância do tema, conto com o apoio dos nobres pares para aprovação deste requerimento.

Sala da Comissão, em _____ de _____ de 2016.

Deputado **OTAVIO LEITE**