

PROJETO DE LEI Nº , DE 2019

(Do Sr. PAULO AZI)

Altera o art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e o art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para considerar, no cômputo das cotas para contratação de aprendizes e de pessoas com deficiência pelas empresas de segurança privada, apenas os empregados que não trabalhem diretamente nas atividades de segurança.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido do seguinte parágrafo:

“Art. 429.

.....
§ 1º-C. Nas empresas de segurança privada, serão considerados, para os fins deste artigo, apenas os empregados que não trabalhem diretamente nas atividades de segurança.

.....” (NR)

Art. 2º O art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar acrescido do seguinte parágrafo:

“Art. 93.

.....
§ 5º Nas empresas de segurança privada, serão considerados, para os fins deste artigo, apenas os empregados que não trabalhem diretamente nas atividades de segurança.” (NR)

Art. 3º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

A legislação brasileira possui mecanismos para incentivar e facilitar a inserção de jovens e de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mediante o estabelecimento de cotas a serem cumpridas pelas empresas.

Nesse sentido, estabelece o *caput* do art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que “os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional”.

De outra parte, o art. 93 da Lei nº 8.213, de 1991, determina 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%.*
 - V - (VETADO);*
-

A aplicação das cotas previstas nessas leis para que empresas, de forma indistinta e sem levar em consideração atividades de risco, como é a segurança privada, cria enormes distorções.

Tendo em vista os requisitos para o exercício da profissão de vigilante ou agente de segurança, principalmente acerca da aprovação em curso de formação, que exige plena aptidão física, não é “razoável exigir a inserção de portadores de deficiência nestas condições, sob pena, inclusive, de

danos à saúde do trabalhador e ao meio ambiente do trabalho”, segundo entendeu a 17ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) ao negar recurso do Ministério Público do Trabalho contra uma empresa de segurança.

Apesar de a legislação em questão estar em vigência há muitos anos, as empresas ainda enfrentam inúmeros problemas para conseguir cumprir a cota mínima de contratação, vez que faltam profissionais capacitados disponíveis no mercado de trabalho – a falta de estrutura fornecida pelo Estado para reabilitar os trabalhadores agrava a falta de profissionais qualificados com deficiência – e também por conta dos riscos envolvidos no próprio ramo de atuação da empresa.

As fiscalizações das Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego ficam, ano após ano, cada vez mais rígidas e criteriosas nesse sentido, havendo cada vez mais empresas autuadas, multadas administrativamente em valores expressivos, criando uma verdadeira “indústria de multas”.

Ora, as empresas de vigilância privada são regidas por normas específicas e fiscalizadas diretamente pela Polícia Federal, além do que a legislação proíbe especificamente o serviço de menores de 21 anos em atividades de vigilância. Apesar de o *caput* do art. 428 da CLT permitir a contratação de aprendizes de até 24 anos, dificilmente as empresas conseguem candidatos com essa idade devido as características desse tipo de contrato que oferece reduzidos direitos trabalhistas. Daí porque normalmente os jovens que se candidatam a essas vagas são menores de 18 anos.

Lembre-se, ademais, que a Constituição Federal (art. 7º, inciso XXXIII), proíbe o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos, e o artigo 403 da CLT impede ainda que esse trabalho seja realizado em locais prejudiciais à sua formação física, psíquica e social, vedações que são reiteradas pelo artigo 67 do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA).

Fica claro, portanto, que a imposição das cotas para contratação de aprendizes e de pessoas com deficiência nas empresas de segurança privada, sem levar em conta as especificidades de sua atividade,

cria uma desigualdade que não pode continuar sendo tolerada pela lei. É inequívoco que, para essas empresas, é muito maior a dificuldade de cumprir a lei, o que as deixa sujeitas a multas administrativas e ações judiciais, o que vai de encontro do princípio da igualdade, insculpido no art. 5º da Constituição Federal.

Com as razões acima expostas, submetemos nossa proposta à apreciação dos nobres Pares, pedindo o apoio para sua aprovação.

Sala das Sessões, em de de 2019.

Deputado PAULO AZI

2019-745