

COMISSÃO DE SEGURIDADE SOCIAL E FAMÍLIA

PROJETO DE LEI Nº 4.269, DE 2016

(Apensos: Projetos de Lei nºs 6.565, de 2016; e 8.400, de 2017)

Acrescenta dispositivos ao art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, para reduzir a contribuição previdenciária das empresas que contratarem pessoas com deficiência.

Autor: Deputado JOÃO DERLY

Relatora: Deputada FLÁVIA MORAIS

I - RELATÓRIO

O **Projeto de Lei nº 4.269, de 2016**, em epígrafe, propõe o acréscimo de dois parágrafos ao art. 22 da Lei nº 8.212, de 1991, para dispor que as alíquotas de contribuição das empresas à seguridade social, incidentes sobre a folha de pagamento, serão reduzidas em um décimo por cento, até o limite de cinco por cento, para cada trabalhador com deficiência contratado além da cota devida por empresa com cem ou mais empregados, na forma do art. 93 da Lei nº 8.213, de 1991, também conhecida como Lei de Cotas.

A redução de receitas será compensada pela margem de expansão das despesas de caráter continuado explicitada na Lei de Diretrizes Orçamentárias que servir de base à elaboração do Projeto de Lei Orçamentária para o exercício seguinte ao de sua publicação.

Em sua justificção, o autor alega que a cota de contrataçõ de pessoas com deficiência “nõ vem sendo cumprida pelas empresas, senõ através de atitudes coercitivas dos auditores fiscais do trabalho” e, portanto, acredita que a medida representará um incentivo para o cumprimento desta

cota e, adicionalmente, para a contratação de um maior número de profissionais com deficiência.

Em apenso, tem-se duas proposições:

- Projeto de Lei nº 6.565, de 2016, do Deputado Marinaldo Rosendo, que pretende que a contribuição patronal incidente sobre a folha de pagamento de segurado empregado, trabalhador avulso e contribuinte individual com deficiência seja reduzida para quinze por cento; e

- Projeto de Lei nº 8.400, de 2017, do Deputado Pompeo de Mattos, que concede redução na contribuição previdenciária patronal para empresas que contratarem pessoas portadoras do vírus HIV.

As matérias foram distribuídas, para apreciação conclusiva em regime ordinário, às Comissões de Seguridade Social e Família; de Finanças e Tributação (mérito e art. 54 do Regimento Interno); e Constituição e Justiça e de Cidadania (art. 54 do Regimento Interno).

No prazo regimental, não foram apresentadas emendas nesta Comissão de Seguridade Social e Família.

É o Relatório.

II - VOTO DA RELATORA

A cota de 2% a 5% dos cargos para empregados com deficiência ou reabilitados, nas empresas com cem ou mais empregados, foi instituída pelo art. 93 da Lei nº 8.213, de 1991, em um período notadamente marcado pela crescente necessidade de conscientização em torno do tema.

No Brasil, 6,2% da população possui pelo menos um tipo de deficiência, segundo a Pesquisa Nacional de Saúde do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, em convênio com o Ministério da Saúde, realizada no ano de 2013. Há estimativas da Organização das Nações Unidas no sentido de que essa condição atinge um décimo da população mundial.

No entanto, desde a sua edição, a chamada Lei de Cotas tem sido sistematicamente descumprida. Nos primeiros anos, o motivo foi a falta de fiscalização. No período mais recente, os empregadores têm alegado falta de capacitação e de perfil, por parte dos candidatos às vagas destinadas ao preenchimento da reserva legal. Não são raros os casos de empresas que mantêm os cargos vagos por anos, a despeito das elevadas taxas de desemprego do nosso mercado de trabalho.

Recentemente, a situação levou os Ministros da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, do Tribunal Superior do Trabalho, a absolver uma empresa da condenação ao pagamento de multa aplicada para cada empregado que faltava para o integral cumprimento da cota, quando foi comprovado que o empregador havia desenvolvido esforços para preenchê-la. Contudo, a empresa não ficou exonerada da obrigação de cumprir a lei.

A decisão enfraquece o esforço da fiscalização, que foi responsável por ampliar em 28% o número de vagas ocupadas pela cota nos últimos seis anos. Dados do então Ministério do Trabalho e Previdência Social indicam que, caso as empresas seguissem a Lei, pelo menos 827 mil postos de trabalho estariam disponíveis para pessoas com deficiência ou reabilitadas. No entanto, apenas 381 mil vagas foram criadas, enquanto mais de 7 milhões de cidadãos se enquadram nas exigências da legislação.

Fica claro, portanto, que as empresas necessitam de outros estímulos para ampliar a contratação de pessoas com deficiência. Nesse contexto, a proposição principal oferece, de modo bastante razoável, um incentivo de ordem financeira e econômica para cada empregado contratado pela Lei de Cotas, mediante redução de um décimo por cento, até o limite de cinco por cento, da contribuição patronal, incidente sobre a folha de pagamento, para cada trabalhador com deficiência contratado além da cota devida por empresa com cem ou mais empregados.

Ressaltamos que não se trata de um prêmio para cumprir a Lei, pois esta é, por si só, coercitiva. Trata-se de um incentivo para as empresas que consigam exceder o mínimo legal, mediante adoção de políticas internas efetivas de inclusão.

O Projeto de Lei nº 6.565, de 2016, possui o mesmo objetivo da proposição principal, qual seja: estimular o cumprimento da lei de cotas mediante redução da alíquota, bem como a contratação de um maior número de profissionais com deficiência. Para tanto, propõe redução da contribuição patronal incidente especificamente sobre a folha de pagamento do trabalhador com deficiência, que será de quinze por cento, ao invés dos vinte por cento previstos na legislação previdenciária.

Já o Projeto de Lei nº 8.400, de 2017, especifica como beneficiários de redução da contribuição previdenciária apenas as empresas que contratarem pessoas portadoras do vírus HIV. É muito nobre a intenção do autor da matéria, pois essas pessoas efetivamente sofrem discriminação para serem incorporadas ao mercado de trabalho. No entanto, entendemos que a redução da alíquota previdenciária não é meio efetivo para promover essa inserção, pois afigura-se injusto essa concessão diferenciada apenas para portadores do vírus HIV, visto que a discriminação pode ocorrer com outras doenças também contagiosas. Ademais, acreditamos que os portadores de HIV poderão vir a ser discriminados dentro da empresa, por ser necessário comprovar a doença como meio de se alcançar a redução da alíquota previdenciária.

Neste sentido, somos favoráveis à aprovação dos Projetos de Lei nº 4.269 e nº 6.566, ambos de 2016, que estabelecem o benefício da redução da contribuição previdenciária para quem contrate pessoa com deficiência em geral, sem especificar uma doença em si.

Apresentamos, então, um Substitutivo que toma por base a ideia de redução progressiva da contribuição a partir de contratações que excedam a cota já obrigatória de contratação da pessoa com deficiência. Adotamos tanto a sugestão da proposição principal, quanto do Projeto de Lei nº 6.565, de 2016, de redução da alíquota em 5% da folha de pagamento.

No entanto, como estamos incorporando a progressividade na redução, entendemos mais adequado que a redução incida sobre toda a folha de pagamento da empresa e não apenas sobre o salário do trabalhador com deficiência. Isso porque 0,1% que é a redução que se obtém com a contratação

de um trabalhador extra, por exemplo, pouco representa de incentivo para a empresa se incidisse apenas na folha de salários do trabalhador. Por outro lado, na folha de pagamentos total da empresa já representa um impacto razoável, que será tanto maior quanto o esforço dedicado à contratação de mais trabalhadores com deficiência na empresa.

Com essa medida, as empresas com 1001 trabalhadores, por exemplo, que precisam preencher, pela cota já obrigatória, 50 vagas com trabalhadores com deficiência, só alcançarão a redução máxima de 5% se preencherem outras 50 vagas adicionais. Em suma, precisará contratar 100 pessoas com deficiência para ter o benefício total.

Finalmente, observamos que caberá à Comissão de Finanças e Tributação, que nos sucederá na tramitação da matéria, a análise do mérito sob o aspecto da renúncia fiscal.

Pelo exposto, nosso Voto é pela **aprovação do Projeto de Lei nº 4.269 e nº 6.565, ambos de 2016**, na forma do **Substitutivo** em anexo, e pela rejeição do Projeto de Lei nº 8.400, de 2017.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputada FLÁVIA MORAIS
Relatora

COMISSÃO DE SEGURIDADE SOCIAL E FAMÍLIA

SUBSTITUTIVO AOS PROJETOS DE LEI Nº 4.269, DE 2016, E Nº 6.565, DE 2016

Acrescenta §§ 16 e 17 ao art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre o Plano de Custeio da Seguridade Social, para reduzir a contribuição previdenciária das empresas que contratarem pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados, na forma que especifica.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar acrescido dos seguintes §§ 16 e 17:

“Art. 22.
.....

§ 16. As alíquotas de contribuição previstas nos incisos I e III do *caput* deste artigo serão reduzidas em 0,1% (um décimo por cento), até o limite de 5% (cinco por cento), a cada trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado cuja contratação exceder a cota prevista no art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

§17. A redução prevista no §16 deste artigo se aplica ao total da folha de salários da empresa e ao total de rendimentos do trabalho pagos ou creditados à pessoa física que lhe preste serviço.” (NR)

Art. 2º A redução de receitas prevista nesta Lei será compensada pela margem de expansão das despesas de caráter continuado explicitada na Lei de Diretrizes Orçamentárias que servir de base à elaboração do Projeto de Lei Orçamentária para o exercício seguinte ao de sua publicação

Parágrafo único. O disposto no art. 1º desta Lei produzirá efeitos a partir de 1º de janeiro do exercício subsequente àquele em que for implementado o disposto no *caput* deste artigo.

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

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputada FLÁVIA MORAIS
Relatora

2017-21013