



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 2.211, DE 2019
(Da Sra. Magda Mofatto)

Dispõe sobre o exercício de trabalho seguro para os PNE"s - Portadores de Necessidades Especiais em ambientes específicos e dá outras providências

DESPACHO:

APENSE-SE AO PL-9325/2017.

APRECIÇÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A partir da publicação da presente lei excetuam-se da obrigatoriedade de contratação constante do artigo 93, da Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991, as empresas prestadoras de serviço cujas atividades exijam de seus empregados condicionamento laborais para os ambientes tipificados nesta Lei.

Art. 2º Os ambientes que trata o artigo 1º são:

I – Cozinha comercial;

II – Comercialização e consumo de bebidas alcoólicas;

III – Comercialização de produto inflamável e combustível;

IV – Ambiente considerado insalubre pela legislação vigente;

V – Área circunscrita aos ambientes anteriores até uma distancia segura de 500 metros.

Art. 3º O art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar acrescido do seguinte §§ 5º e 6º:

“Art.

93.....

.....

...

§ 5º A contratação de que trata o caput deste artigo deverá ser feita de forma proporcional aos tipos de deficiência declarada pelos trabalhadores: física, auditiva, visual, mental ou múltipla, salvo quando não houver candidatos com deficiência habilitados ou reabilitados nas localidades dos estabelecimentos, nos termos do regulamento.

§ 6º A justificação para a dispensa da contratação nos termos do § 5º deste artigo será feita mediante certidão emitida pelo órgão do sistema público de emprego, atestando a falta de candidatos suficientes para a contratação proporcional. (NR)”

JUSTIFICAÇÃO

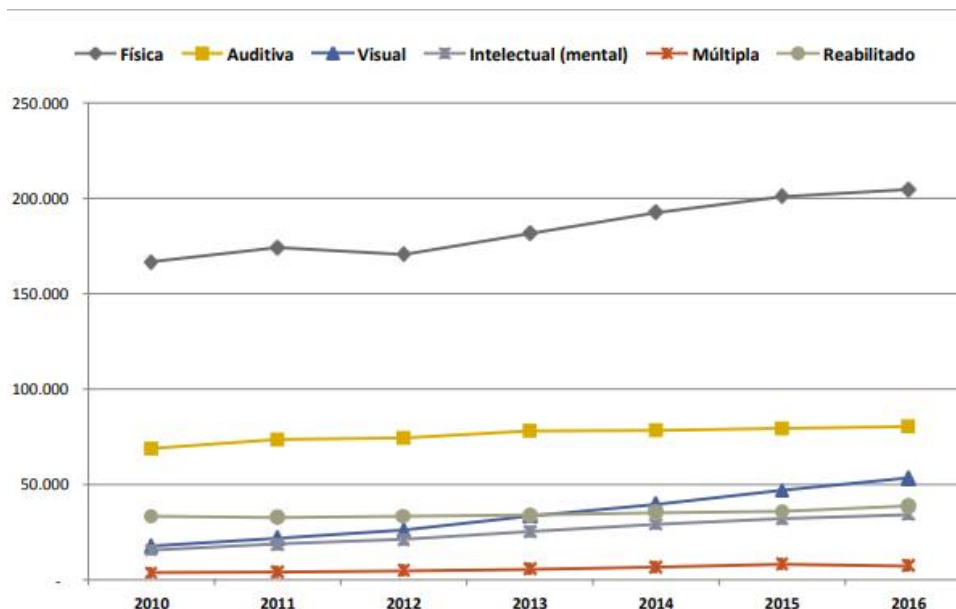
A Lei n.º 8.213, de 1991, traz à baila a regulamentação da contratação de trabalhadores reabilitados e deficientes físicos habilitados, com a fundamentação de promover a readaptação e inclusão social dos portadores de necessidades especiais. Ocorre que, no ato da redação do referido dispositivo legal, o legislador não atentou ao fato de que há algumas atividades que exigem de seus funcionários condicionamento especial pelo risco do próprio ambiente, exemplo; cozinha comercial/industrial, ambientes com comercialização e consumo de bebidas alcoólicas e demais ambientes insalubre. Visa a presente propositura a segurança física e psicológica desse trabalhador que a cada dia mais vem tomando ciência dos riscos ambientais.

O presente projeto de Lei também alcança outros pontos fundamentais para determinar que contratação no sistema de cotas para pessoas com deficiência deverá ser feita de forma proporcional aos tipos de deficiência, salvo

quando não houver candidatos com deficiência habilitados ou reabilitados nas localidades dos estabelecimentos.

Dados da Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e do Ministério da Saúde publicados pela Empresa Brasil de Comunicação – EBC indicam que existem, no Brasil, 6,2% de pessoas com pelo menos um tipo de deficiência, seja física, intelectual, auditiva ou visual. Nesse sentido, há 26 anos foi instituída uma política pública de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Trata-se do sistema de cotas estabelecido no art. 93 da Lei nº 8.213, de 1991. Por esse artigo, as empresas com 100 ou mais empregados são obrigadas a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, habilitadas. Embora com a resistência de algumas empresas e com o desconhecimento das pessoas com deficiência dessa política, o sistema vem a cada dia sendo melhor implantado, com um crescimento acentuado nos últimos 6 anos, graças à intensa atuação da Inspeção do Trabalho que, antes de apenar, informa e orienta sobre o cumprimento da lei, oferecendo inclusive acesso aos empregadores a banco de dados público com oferta de mão de obra habilitada ou reabilitada. No entanto percebemos que há uma grande prevalência na contratação de pessoas com deficiência física, em detrimento daquelas com os demais tipos de deficiência.

Em 2016, conforme dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do Ministério do Trabalho, foi constatada a seguinte distribuição de empregos formais por tipo de deficiência: física (48,88%), auditiva (19,21%), visual (12,77%), reabilitados (9,24%), intelectual (8,16%) e múltipla (1,74%). O gráfico abaixo, elaborado com dados da RAIS 2016, pelo Ministério do Trabalho, também demonstra a predominância na contratação de pessoas com deficiência física conforme a evolução do estoque de empregos por tipo de deficiência entre 2010 e 2016.



Em São Paulo, o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) definiu importante precedente às empresas que não estão cumprindo a Lei, determinando que os portadores de necessidades especiais não mais poderão exercer funções consideradas como atividades de risco. O percentual destinado às empresas para

completar o quadro de funcionários, restringe e determina que os portadores de necessidades especiais somente possam ser contratados para o exercício de funções previstas para cargos administrativos dentro das organizações.

Entende-se que pessoas portadoras de necessidades especiais não estão aptas a desenvolver determinadas funções consideradas de risco e que exijam uma maior agilidade física e relevante sociabilidade ao adverso, percepção e reação por parte do trabalhador, muitas vezes fundamentais para a execução das tarefas.

Representantes de empresas multinacionais acreditam que essa seja uma determinação importante para preservar a saúde e a integridade física dos trabalhadores. Consideram positivo que a Justiça determine critérios objetivos para aprimorar o cumprimento da Lei de Cotas para contratação de deficientes. As vagas disponíveis para essa finalidade, muitas vezes demandam atividades complexas, incompatíveis com a capacidade de atuação do trabalhador portador de necessidades especiais, gerando riscos de acidentes.

Com o intuito de sanar essa pequena lacuna legal, apresentamos o presente projeto de lei nesse sentido, solicito gentilmente o apoio dos pares para a aprovação deste projeto.

Sala das Sessões, 10 de abril de 2019

Magda Mofatto
Deputada Federal

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA

Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG
Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL
Seção de Legislação Citada - SELEC

LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991

Dispõe sobre os Planos de Benefícios da
Previdência Social e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

.....
TÍTULO III
DO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL
.....

CAPÍTULO II
DAS PRESTAÇÕES EM GERAL
.....

Seção VI
Dos Serviços
.....

Subseção II
Da Habilitação e da Reabilitação Profissional

.....
 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 deficiências, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados2%;

II - de 201 a 5003%;

III - de 501 a 1.0004%;

IV - de 1.001 em diante5%.

V - *(VETADO na Lei nº 13.146, de 6/7/2015, publicada no DOU de 7/7/2015, em vigor 180 dias após sua publicação)*

§ 1º A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social. *(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 13.146, de 6/7/2015, publicada no DOU de 7/7/2015, em vigor 180 dias após sua publicação)*

§ 2º Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados. *(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 13.146, de 6/7/2015, publicada no DOU de 7/7/2015, em vigor 180 dias após sua publicação)*

§ 3º Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.146, de 6/7/2015, publicada no DOU de 7/7/2015, em vigor 180 dias após sua publicação)*

§ 4º *(VETADO na Lei nº 13.146, de 6/7/2015, publicada no DOU de 7/7/2015, em vigor 180 dias após sua publicação)*

Seção VII Da Contagem Recíproca de Tempo de Serviço

Art. 94. Para efeito dos benefícios previstos no Regime Geral de Previdência Social ou no serviço público é assegurada a contagem recíproca do tempo de contribuição na atividade privada, rural e urbana, e do tempo de contribuição ou de serviço na administração pública, hipótese em que os diferentes sistemas de previdência social se compensarão financeiramente. *(“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 9.711, de 20/11/1998)*

§ 1º A compensação financeira será feita ao sistema a que o interessado estiver vinculado ao requerer o benefício pelos demais sistemas, em relação aos respectivos tempos de contribuição ou de serviço, conforme dispuser o Regulamento. *(Parágrafo único transformado em § 1º pela Lei Complementar nº 123, de 14/12/2006)*

§ 2º Não será computado como tempo de contribuição, para efeito dos benefícios previstos em regimes próprios de previdência social, o período em que o segurado contribuinte individual ou facultativo tiver contribuído na forma do § 2º do art. 21 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, salvo se complementadas as contribuições na forma do § 3º do mesmo artigo. *(Parágrafo acrescido pela Lei Complementar nº 123, de 14/12/2006)*

FIM DO DOCUMENTO