

COMISSÃO DE DEFESA DOS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

PROJETO DE LEI Nº 5.260, DE 2016

Apensado: PL nº 6.707, de 2016

Altera o § 3º do artigo 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para permitir que a contratação de aprendiz com deficiência seja considerada na verificação do cumprimento da reserva de vagas de emprego às pessoas com deficiência.

Autor: Deputado CARLOS BEZERRA

Relatora: Deputada DRA. SORAYA
MANATO

I - RELATÓRIO

O nobre Deputado Carlos Bezerra apresenta à Casa o Projeto de Lei em epígrafe, com o objetivo de flexibilizar as exigências de preenchimento de vagas de emprego reservadas para a pessoas com deficiência, nos termos do art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que, na forma da redação em vigor, exclui a possibilidade de contratação de pessoa com deficiência na condição de aprendiz para o cumprimento da reserva legal.

Na justificativa, o autor argumenta que a contratação de aprendiz nessas circunstâncias seria uma forma de suprir a carência de mão de obra qualificada para o mercado de trabalho e, com isso, superar as dificuldades dos empregadores em preencher as quotas, em razão da ausência de trabalhadores qualificados para a função.

Apensado está o Projeto de Lei de nº 6.707, de 2016, de autoria do Deputado Laercio Oliveira.

Embora na ementa do apensado pode-se ler que o Projeto altera a Lei nº 8.213, de 1991, na verdade ele altera o art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Da mesma forma, porém, a alteração na CLT, pretendida pelo autor do apensado, visa a que a contratação de aprendizes seja considerada para efeito do cumprimento da reserva legal, até a metade dos percentuais previstos nos incisos I a IV do art. 93 da Lei nº 8.213, de 1991.

A matéria foi enviada inicialmente à Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria, Comércio e Serviços – CDEICS, que apresentou parecer pela aprovação de ambos os Projetos na forma de Substitutivo, que altera o art. 428 da CLT e revoga o § 3º do art. 93 da Lei nº 8.213, de 1991.

No prazo regimental, não foram apresentadas Emendas.

É o relatório.

II - VOTO DA RELATORA

O regime de quotas para ampliar a participação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho foi estabelecido no Brasil pela Lei nº 8.213, de 1991, por meio do seu art. 93, que instituiu a obrigatoriedade de empresas com 100 empregados ou mais preencherem de 2% a 5% de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas.

A edição dessa lei colocou o Brasil em sintonia com um movimento global de ações para enfrentar o desafio de incluir pessoas com deficiência no mercado de trabalho, em economias desenvolvidas ou em desenvolvimento. Podemos, essencialmente, reduzir a abordagem internacional a dois modelos.

O primeiro deles baseia-se na edição de leis antidiscriminação e no encorajamento dos empregadores a lidar com o problema em face de sua responsabilidade social. Esse sistema completa-se com o monitoramento do comportamento do empregador e com a apresentação, se necessário, de

queixas, examinadas caso a caso em processos administrativos ou judiciais, que resultam em sentenças com a obrigação de reparar o dano no caso concreto. Esse modelo também é conhecido como “anglo-saxão”, por ser adotado em países como Reino Unido, Canadá, Estados Unidos da América, Nova Zelândia e Austrália.

O segundo baseia-se na imposição pelo Estado de quotas de emprego, cujo descumprimento implica severas penalidades. É chamado de modelo europeu em oposição ao “anglo-saxão”, em razão de ser bastante difundido na Europa e objeto inclusive de uma Recomendação da Comissão Europeia, datada de 1986. Porém o modelo é também o preferido pelos países da América Latina e Ásia, inclusive Japão, Coreia, Índia e China.

É consenso que o sistema de quotas para trabalhadores com deficiência é uma ação afirmativa para equilibrar o nível de emprego desse grupo em relação aos demais trabalhadores, de forma a dar-lhes uma representação proporcionalmente adequada no mercado de trabalho. De fato, as quotas podem funcionar como uma ferramenta antidiscriminação ao encorajar o empregador a contratar um indivíduo qualificado para a função, que, de outra forma, seria desconsiderado para aquele posto de trabalho em razão apenas de seu quadro de deficiência. Por outro lado, aquelas sociedades que não adotam as quotas criticam o sistema e veem a obrigação de empregar como um sinal de que as pessoas com deficiência são incapazes de competir no mercado e conquistar sua posição por mérito. Desse ponto de vista, o sistema é visto pelos críticos como uma obrigação de dar preferência a uma pessoa com deficiência apenas por piedade ou por medo das punições legais. Resumidamente, para esses críticos, o sistema de quotas está baseado na punição, e o anglo-saxão, no encorajamento.

A título de exemplo, citamos a principal ferramenta do Reino Unido para encorajar a contratação de pessoas com deficiência, o programa Acesso ao Trabalho, *Acces to Work*, no original em inglês. Trata-se de um programa governamental que visa a dar suporte a pessoas com algum tipo de deficiência, oferecendo uma gama de medidas relacionadas à superação das barreiras impostas às pessoas com deficiência. O pacote de ajuda é montado de acordo com as necessidades de cada indivíduo e pode incluir itens como:

advogado; intérprete de língua de sinais para uma entrevista de emprego; assistente leitor para auxiliar a pessoa com deficiência visual; especialista para pessoas com dificuldade em leitura; ajudante para necessidades especiais no trabalho; equipamentos especiais ou ajustes em equipamentos já existentes; ajuda financeira para transporte privado, se o transporte público não for suficiente.

As ajudas são direcionadas para cada tipo de deficiência, e o valor delas varia de acordo com a necessidade de cada indivíduo, até o limite de anual de 57.200 libras.

Como se vê, a abordagem no sistema anglo-saxão difere bastante do regime de quotas. No primeiro caso, a atenção é posta no indivíduo e focada na remoção de barreiras e na preparação do trabalhador, com forte apoio de agências e fundos públicos. Em situação adversa, o regime de quotas deposita no empregador a obrigação de resolver os problemas, sob a ameaça de pesadas multas.

Observa-se, porém, que o desenvolvimento do sistema de quotas na Europa já admite alguma diferenciação em relação a sua formatação original. Gradualmente, o sistema flexibilizou-se, permitindo a substituição da quota por medidas alternativas, inclusive a compensação financeira como forma de cumprimento da obrigação de empregar pessoas com deficiência.

Essa nova abordagem continua a exigir que todos os empregadores que tenham empregados acima de certo número ou um maior faturamento contribuam para o mercado de trabalho da pessoa com deficiência. De início, por meio da contratação direta de trabalhadores desse grupo, mas, se isso não é de algum modo possível, admitem-se outras contribuições. No caso da contribuição financeira, o objetivo, porém, não é arrecadar, mas prover recursos para elevar ao máximo o nível de emprego. Na França, por exemplo, a contribuição financeira é paga somente quando todas as outras possibilidades de cumprimento da obrigação são esgotadas.

Na Espanha, a legislação em vigor estabelece que a ausência de oferta de candidatos pelo serviço público de intermediação de emprego ou outros problemas de caráter produtivo, organizativo, técnico ou econômico, que

impliquem dificuldade especial para incorporar trabalhadores com deficiência, são justificativas para a adoção de medidas alternativas. Uma vez reconhecida a excepcionalidade, a empresa poderá aplicar as medidas alternativas pelo período de três anos. Entre essas medidas, está a realização de doações financeiras e ações de patrocínio. Além disso, todas as empresas que contratam trabalhadores com deficiência podem receber incentivos governamentais, que podem chegar a até 100% da quota empresarial de contribuição para a seguridade social.

Na França, as restrições econômicas e as limitações de mercado das empresas também são reconhecidas como escusas oponíveis ao dever de contratar trabalhadores com deficiência, permitindo-se a esses empregadores compensar essa obrigação com contribuições para um fundo de ajuda a trabalhadores e empresas que contratam. De um modo geral, as empresas privadas com mais de 20 empregados e cuja taxa de contratação de trabalhadores com deficiência seja inferior a 6% pagam uma contribuição a uma agência estatal denominada Associação de Gestão de Fundos para Inserção Profissional de Pessoas com Deficiência, AGEFIPH, para a língua francesa, que tem obsessão por redução de palavras e por siglas. A agência disponibiliza uma página na Internet para que o próprio empregador lance as informações e faça o cálculo da contribuição.

Note-se que, embora o sistema de quotas seja ainda predominante na Europa, há cada vez mais interesse em políticas antidiscriminação, baseadas na observação e no entendimento das razões pelas quais as pessoas estão em desvantagem no mercado de trabalho e nos diferentes mecanismos para superar as barreiras colocadas diante delas. Nesse sentido, a experiência de países como Estados Unidos, Austrália e Canadá, que nunca adotaram quotas, tem sido inspiradora. Em 1995, o Reino Unido substituiu o sistema de quotas, em vigor há mais de cinquenta anos, pelo sistema de práticas antidiscriminação no emprego, citado acima. Na Irlanda, Alemanha, Finlândia e França, observam-se movimentos legislativos no sentido de priorizar as políticas antidiscriminação. Observa-se também uma mudança de foco no âmbito da Comissão Europeia.

Há farta literatura sobre o panorama que traçamos acima. Não citamos autores e textos, porque isso fugiria ao escopo deste Parecer. Citamos como referência, apenas para ancorar nossas afirmações, um alentado estudo patrocinado pela Organização Internacional do Trabalho – OIT¹.

Traçamos esse longo panorama porque entendemos ser necessário situar o instituto das quotas para pessoas com deficiência dentro de um contexto que já conta com quase trinta anos de história no País, desde sua imposição legal. A necessidade de abrir o leque e observar as contribuições de economias mais maduras e sociedades que são nossos modelos na implementação de sistemas de proteção social avultou-se com a leitura da Ata da Reunião Extraordinária de Audiência Pública convocada em atendimento ao Requerimento nº 161, de 2018, de autoria da Deputada Mara Gabrielli, “para debater o disposto no § 3º do art. 93 da Lei nº 8.213, de 1991, que exclui o aprendiz com deficiência para o fim de cumprimento da cota de contratação de pessoas com deficiência pelas empresas”.

A audiência contou com os depoimentos de pessoas de notório conhecimento do tema, como Maria Aparecida Gugel, Subprocuradora-Geral do Ministério Público do Trabalho, Marco Pellegrini, representante do Ministério dos Direitos Humanos, João Paulo Reis, Auditor-Fiscal do Trabalho, e, no contraponto, Sylvio de Barros, da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo – FIESP.

É inevitável constatar, a partir dos depoimentos da maioria dos expositores, que abrilhantaram a audiência, uma posição bastante segura em favor de manter intocado o sistema de quotas em vigor. São respeitáveis opiniões, mas que, irremediavelmente, vemos em antagonismo com as lições vindas de fora e que ilustramos acima neste Parecer. A posição inflexível sobre manutenção do sistema de quotas se antagoniza até mesmo com o depoimento do Auditor-Fiscal do Trabalho, que assim descreve o procedimento da Auditoria-Fiscal em face de alguns casos de descumprimento da quota por motivo relevante:

¹ Employment Quotas, Levies and National Rehabilitation Funds for Persons with Disabilities: pointers for policy and practice. INTERNATIONAL LABOUR OFFICE • GENEVA by Patricia Thornton -Social Policy Research Unit, University of York (<https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect/84/>), acessado em 2 de junho de 2019.

Nesses casos, a Auditoria Fiscal do Trabalho utiliza o que chamamos de Procedimento Especial de Fiscalização, que está previsto na CLT, no Decreto nº 4.552, de 2002, e na Instrução Normativa nº 98, de 2012. Em que consiste, na prática, esse Procedimento Especial de Fiscalização? São considerados dois elementos: primeiro, motivo relevante que dificulte o preenchimento integral da cota; segundo, interesse em fazer os esforços para a contratação. Nos casos em que a empresa demonstra a existência desses dois elementos, a Auditoria Fiscal do Trabalho propõe a assinatura de um termo de compromisso em que ficam consignadas metas de cumprimento parcial; durante esse prazo, a empresa não será penalizada ou autuada. O prazo máximo que a nossa Instrução Normativa estabelece é de 1 ano, se não envolver aprendizagem, ou de 2 anos, se envolver aprendizagem, podendo esse prazo, em situações excepcionais, ser prorrogado (p. 14).

O Procedimento Especial está previsto no art. 16 da Instrução Normativa da Secretaria de Inspeção do Trabalho – SIT nº 98, de 15 de agosto de 2012, e estabelece que “constatados motivos relevantes que impossibilitam ou dificultam o cumprimento da reserva legal de cargos para pessoas com deficiência ou reabilitadas, poderá ser instaurado o procedimento especial para ação fiscal, por empresa ou setor econômico”.

O Auditor-Fiscal continua o depoimento do seguinte modo:

Eu queria citar exemplos positivos de como utilizamos o Procedimento Especial de Fiscalização e o instituto da aprendizagem para fazer essa porta de entrada da pessoa com deficiência no mercado formal (...) (p. 15).

Para adiante finalizar:

A nossa resposta à manifestação (sobre minuta de um Projeto de Lei apresentada pela FIESP) foi no sentido de que essa possibilidade de suspensão da exigibilidade da cota — o que quer dizer, em termos práticos, não multarmos enquanto o programa de aprendizagem está sendo realizado — já existe e já é praticada. É orientação da coordenação nacional que seja estimulada, junto às empresas, a realização de programa de aprendizagem de pessoas com deficiência para posterior contratação.

Parece-nos claro que a flexibilização em curso admite como instrumento a atividade de aprendizagem. No entanto, o Auditor conclui seu pronunciamento em desfavor do Projeto em tela, afirmando que instrumentos

para tal flexibilização já existem e que a sobreposição de quotas e contratos de aprendizagem desvirtuam a lei.

Na verdade, salvo melhor juízo, não existem instrumentos legais formalizados que garantam a prática instituída pela Auditoria-Fiscal do Trabalho, pois o § 3º do art. 93 da Lei nº 8.213, de 1991, objeto do Projeto em análise, é implacável ao afirmar que “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”. A admissão do aprendiz contraria a literalidade da lei, disso não há dúvidas, e a tolerância do órgão de fiscalização repousa apenas em um saudável senso de realidade que, por outro lado, pode ser a qualquer momento revertido.

Ora, parece-nos que é clara a convergência entre o objeto do Projeto de Lei e a rotina já adotada pela Inspeção do Trabalho. Essa convergência só poderia, a nosso ver, recomendar que a proposta seja acolhida e aperfeiçoada, e não descartada como sugeriram os palestrantes. No mínimo, temos aí uma prática administrativa que repousa apenas na interpretação dos agentes do Estado, sem claro embasamento no texto legal, o que torna a posição dos administrados absolutamente frágil. Além disso, estamos falando de uma política de inclusão social que afeta o mercado de trabalho, as empresas e os investimentos públicos e privados e que define nosso pacto social. Não nos parece razoável a ausência de um arcabouço jurídico adequado à importância do tema.

Segundo dados do agora extinto Ministério do Trabalho, a lei das quotas tem potencial para gerar quase 830 mil postos de trabalho no País. Os dados extraídos da Relação Anual de Informações Sociais — RAIS, em 2017, informaram haver 418 mil pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A taxa corresponde a algo em torno de 50% de ocupação em relação ao potencial estimado pela lei de quotas. O número é crescente ao longo dos anos, e a taxa de ocupação nesse grupo aumenta, ainda que marginalmente, mesmo em tempo de decréscimo na taxa de emprego dos trabalhadores em geral.

Porém esse número equivale a apenas 1% do estoque total de empregos no País. Acrescente-se que a maioria dos profissionais com alguma deficiência só estão contratados devido à obrigação legal. Pesquisa da Associação Brasileira de Recursos Humanos – ABRH, em 2014, apontava que 81% dos recrutadores contratavam pessoas com deficiência “para cumprir a lei”. Apenas 4% declararam fazê-lo por “acreditar no potencial”, e 12% o faziam “independente de quota”. Pesquisa mais recente da Associação Nacional de Medicina do Trabalho – ANAMT, em 2018, demonstrou que 93,48% das pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal estão declaradas por empregadores como quotistas, ou seja, foram contratadas em função da obrigação legal.

Se, de um lado, esses números revelam a importância das quotas, de outro, revelam também as limitações de uma política de integração baseada apenas nelas.

O que a experiência internacional nos ensina é que, com a passagem do tempo, a abordagem do problema por meio do estabelecimento de quotas tornou-se apenas um elemento de um pacote maior de medidas que devem ser aplicadas simultaneamente: reabilitação, preparação para o emprego, preparação e adaptação do meio ambiente de trabalho, assistência pessoal e outros suportes no trabalho; incentivos financeiros aos empregadores e empregados; subvenções para aquisição de equipamentos ou adaptações no local de trabalho, educação do olhar dos empregadores e da ação voluntária e a elaboração de uma legislação clara e eficiente contra a discriminação. Dentro dessa gama de políticas, o sistema de quotas vem perdendo sua posição de exclusividade ou mesmo centralidade como ferramenta de enfrentamento do problema. Na verdade, o sistema de quotas é cada vez mais visto como uma ferramenta viável apenas se amparada por medidas complementares.

De fato, o escopo restrito das quotas, traduzido na obrigação de empregar, e o castigo em retribuição aos faltosos com o seu cumprimento não só limitam a possibilidade de resultados mais auspiciosos como também, ao longo do tempo, podem reduzir dramaticamente sua credibilidade.

No caso brasileiro, apesar de reconhecermos a importância do sistema de quotas, temos de reconhecer também que ele figura quase como estrela solitária no que deveria ser uma constelação de medidas visando à integração da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho. Passados 28 anos da publicação da referida Lei, a obrigatoriedade continua como ponto fulcral de nossa política de integração. Porém observa-se, como se vê pelos depoimentos colhidos na Audiência, uma dificuldade para lidar com as limitações da política de quotas, que, a esta altura, provavelmente já produziu os resultados que sozinha poderia produzir.

Essa postura refratária às limitações das quotas encara como má vontade a queixa dos empresários, que alegam dificuldades em cumprir os percentuais por razões objetivas, como a falta de mão de obra qualificada, os custos de adaptação do local de trabalho e as peculiaridades do empreendimento. Para essas queixas, o sistema responde com a condenação moral, por insensibilidade social, e o castigo das multas. Essa condenação moral, aliás, conflita com a própria centralidade de quotas, pois em razão da quase exclusividade delas na política de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, somos forçados a admitir que todos os avanços obtidos até agora devem ser creditados à colaboração desses agentes econômicos.

De volta ao texto do Projeto principal, nossas reflexões até aqui nos deixam em condições de afirmar que não há incompatibilidade entre a proposta e as necessidades de integração da pessoa com deficiência.

É verdade que a sobreposição do contrato de aprendizagem ao contrato de emprego da pessoa com deficiência não colabora para aumentar o número efetivo de trabalhadores contratados de imediato, porém a admissão do instrumento previsto no Projeto traz muito mais vantagens que desvantagens.

De início, devemos lembrar que a contratação de aprendizes como alternativa ao preenchimento da quota já existe na prática, como vimos pelo depoimento do Auditor-Fiscal do Trabalho convidado para a referida Audiência Pública. Trata-se, então, de uma solução já em teste e cuja

implementação não trouxe prejuízos, não havendo razão para temê-la. Vimos também que tal medida está em linha com as políticas de integração adotadas em economias mais avançadas. A contratação de aprendizes dará ao empregador uma clara sinalização de que o objetivo não é apenas multar e que há compreensão para suas dificuldades e oferta de alternativas. Sob todos os aspectos, é melhor ter um trabalhador com deficiência contratado na condição de aprendiz do que nenhum trabalhador, além de um empregador revoltado com uma multa que considera injustamente aplicada.

O ganho com a contratação de um trabalhador, ainda que na condição de aprendiz, não é desprezível. Sua presença na organização dá visibilidade à pessoa com deficiência e permite uma avaliação concreta, pelo empregador, dos desafios e vantagens de se organizar para cumprir a quota.

Por fim, a contratação de aprendizes eleva a oferta de mão de obra para o mercado e contribui, ao final, para a satisfação da obrigação de contratar empregados.

Sendo assim, julgamos que permitir a contratação de pessoas com deficiência na condição de aprendiz, para fins de cumprimento da quota estabelecida pelo art. 93 da Lei nº 8.213, de 1991, conforme preconizam os projetos em tela, facilitará o cumprimento dessa obrigação legal por empregadores, por meio da inclusão de jovens trabalhadores com deficiência. Adicionalmente, tal medida oferecerá ao aprendiz mais uma oportunidade de adquirir formação técnico-profissional, fundamental para que, futuramente, possa ser efetivado na empresa. Por esses motivos, consideramos que as propostas apresentadas nas iniciativas sob exame modernizam e aperfeiçoam o arcabouço legal em vigor, beneficiando empresas e pessoas com deficiência.

O Projeto de Lei apensado também dá suporte à alternativa de contratação de aprendizes como forma de cumprimento da obrigação de contratar trabalhadores com deficiência. Preocupa-se, porém, com limitar os efeitos dessa possibilidade à metade dos percentuais fixados no art. 93 da Lei nº 8.213, de 1991. A preocupação nos parece correta, pois claramente tem em vista evitar a sobreposição total do contrato de aprendizagem ao contrato por

prazo indeterminado, por empregadores desinteressados de cumprir sua função social.

Também temos essa preocupação, mas propomos uma solução que entendemos ser melhor para que as contratações de aprendizes sejam de fato usadas para estimular a aprendizagem como porta de entrada para a contratação definitiva do trabalhador e o suprimento de escassez de mão de obra. Nesse sentido, ao invés de reduzir os contratos de aprendizado à metade das quotas previstas, propomos que, ao final do período de aplicação das medidas alternativas, o empregador contrate definitivamente pelo menos um terço dos aprendizes contratados.

Outra preocupação do Projeto apensado é que os aprendizes sejam contratados em prejuízo dos trabalhadores com deficiência dispostos a trabalhar e disponíveis no mercado de trabalho. Afastamos essa preocupação, ao consignar que os aprendizes poderão ser contratados apenas em caso de demonstração de ausência de mão de obra ou impedimento técnico relevante.

Por fim, julgamos mais adequado manter a disciplina dessas medidas alternativas no próprio art. 93 da Lei nº 8.213, de 1991, do que a sua inclusão no art. 428 da CLT, que trata das condições e requisitos para a contratação de aprendiz em geral. Lamentamos que, em qualquer caso, a boa técnica legislativa seja sacrificada, pois a política de quotas para a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência mereceria um diploma próprio ou pelo menos um capítulo próprio em lei específica. O problema é que a inclusão desse dispositivo em lei que dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social foi de péssima técnica legislativa, o que dificulta o trabalho de aperfeiçoamento posterior do texto legal.

Acerca do Substitutivo da CDEICS, observamos que seu texto está mais próximo do texto do Projeto de Lei apensado. De fato, a redação do Substitutivo estabelece a possibilidade de contratação dos aprendizes no art. 428 da CLT. O Substitutivo prevê a possibilidade de contratação de aprendizes em substituição a quotistas à razão de 2/5 (40%) em relação aos percentuais legais. Trata-se de ligeira redução em relação ao Projeto principal, que prevê o percentual de 50%. Também estabelece a limitação do contrato de

aprendizagem da pessoa com deficiência a 2 anos, como forma de evitar abusos que perpetuem a situação de aprendizagem como forma de contornar a obrigação de contratar empregados.

Como afirmamos acima, seja na CLT, seja na Lei nº 8.213, de 1991, a inserção de dispositivos sobre o tema não favorece a técnica legislativa, que sofrerá em qualquer dos casos em função da má escolha inicial feita pelo legislador. Além disso, é desnecessário alterar o regulamento do contrato de aprendizagem. Propomos que a contratação de aprendizes seja permitida dentro de um regime de medidas alternativas com prazo fixo, nos moldes do que já é feito hoje pela Inspeção do Trabalho, como informado na Audiência Pública, porém com prazo de três anos, renováveis por mais três. A extensão e a flexibilidade do prazo são importantes, porque a pessoa com deficiência tem suas peculiaridades e não deve se submeter ao prazo fixo de dois anos previsto para os aprendizes em geral. O mau uso dessa flexibilidade pode e deve ser controlado pela necessidade de o regime alternativo ser auditado pela Inspeção do Trabalho. Evita-se, por outro lado, a arbitrariedade do Estado na concessão do regime ao empregador ao enumerar as hipóteses em que o regime deve ser concedido. Por fim, evitam-se também abusos ao exigir que o regime de contratação de aprendizes vise à contratação de empregados ao fim do prazo das medidas alternativas.

Ante o exposto somos pela aprovação do Projeto de Lei nº 5.260, de 2016, do Projeto de Lei nº 6.707, de 2016, e do Substitutivo da CDEICS, na forma do Substitutivo anexo.

Sala da Comissão, em de de 2019.

Deputada DRA. SORAYA MANATO
Relatora

COMISSÃO DE DEFESA DOS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

SUBSTITUTIVO AOS PROJETOS DE LEI NºS 5.260 E 6.707, DE 2016

Altera o § 3º do artigo 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para permitir que a contratação de aprendiz com deficiência seja considerada na verificação do cumprimento da reserva de vagas de emprego às pessoas com deficiência.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 93.

§ 3º Em face de motivo relevante, admitir-se-á, como medida alternativa, a contratação de pessoa com deficiência, por meio de contrato de aprendizagem nos termos do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 5º Considera-se motivo relevante, para os fins do disposto no § 3º deste artigo:

I – a ausência de candidatos interessados que preencham os requisitos da vaga e aceitem as condições oferecidas; ou

II – questões de caráter produtivo, organizacional, técnico ou econômico que impossibilitem ou imponham um grau elevado de dificuldade no cumprimento da obrigação prevista no *caput* deste artigo.

§ 6º A medida alternativa prevista no § 3º deste artigo terá vigência de 3 (três) anos, renovável por igual período, a critério da autoridade competente pela Inspeção do Trabalho, obrigando-se o empregador, ao fim do período, a ter oferecido a possibilidade de contratação por prazo indeterminado a pelo

menos 1/3 (um terço) do total dos aprendizes contratados.”
(NR)

Art. 2º Essa lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, em de de 2019.

Deputada DRA. SORAYA MANATO
Relatora