

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 projeto de lei em tela, de autoria do nobre Deputado Carlos Bezerra, tem objetivo de permitir que a contratação de aprendiz com deficiência seja considerada na verificação do cumprimento da reserva de vagas de emprego às pessoas com deficiência, nos termos do art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

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.

O projeto apensado, com o mesmo objetivo do projeto principal, altera o

art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para permitir 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, onde foi aprovado substitutivo de autoria do nobre Deputado Jorge Côrte Real, 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.

Como muito bem asseverou o relator da matéria na Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria, Comércio e Serviços – CDEICS, essa medida representou uma grande conquista para a inclusão das pessoas com deficiência do mercado de trabalho, mas provou ser ainda insuficiente.

Passados 20 anos da publicação da referida Lei, a obrigatoriedade estabelecida não foi satisfatoriamente atendida por empresários, os quais têm dificuldades em cumprir os percentuais devido à falta de mão-de-obra qualificada.

Segundo dados do 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, então, 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”.

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.

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.

De volta ao texto do Projeto principal, não há incompatibilidade entre a proposta e as necessidades de integração da pessoa com deficiência. O ganho com a contratação de um trabalhador, ainda que na condição de aprendiz, é significativo.

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.

A preocupação em limitar os efeitos dessa possibilidade à metade dos percentuais fixados no art. 93 da Lei nº 8.213, de 1991 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.

Acerca do Substitutivo da CDEICS, observamos que seu texto está mais próximo do texto do Projeto de Lei apensado e com uma redação amadurecida pela discussão da proposta naquela comissão.

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 e apensado, que prevêem 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. Entendemos que trata-se da redação mais adequada.

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

Sala da Comissão, em de de 2019.

Deputada DRA. SORAYA MANATO
Relatora