

PROJETO DE LEI Nº 6.159, DE 2019.

Dispõe sobre o auxílio-inclusão de que trata a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, o Decreto-Lei nº 4.048, de 22 de janeiro de 1942, o Decreto-Lei nº 8.621, de 10 de janeiro de 1946, o Decreto-Lei nº 9.403, de 25 de junho de 1946, o Decreto-Lei nº 9.853, de 13 de setembro de 1946, a Lei nº 8.029, de 12 de abril de 1990, a Lei nº 8.315, de 23 de dezembro de 1991, a Lei nº 8.706, de 14 de setembro de 1993, e a Medida Provisória nº 2.168-40, de 24 de agosto de 2001, para dispor sobre a reabilitação profissional e a reserva de vagas para a habilitação e a reabilitação profissional.

EMENDA DE PLENÁRIO Nº _____

Suprima-se o §3º, do art. 93, da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, alterado pelo art. 10, do Projeto de Lei nº 6519, de 2019.

JUSTIFICATIVA

A contratação de um aprendiz com deficiência não atinge, por si só, o objetivo de inclusão definitiva da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, por várias razões.

Primeiro, o contrato de aprendizagem tem objetivo de **formação técnico profissional** e não de empregabilidade, conforme política pública prevista na Lei de cotas. Os contratos (aprendizagem e emprego) têm divergências em relação ao seu objeto, finalidade e requisitos.

A Lei de cotas em seu artigo 93 fala em preenchimento de cargos. Os aprendizes não preenchem cargos, estão na empresa para formação profissional.

Os cargos a que mencionados na lei se referem aos contratos de trabalho firmados com empregados em que estejam presentes os elementos característicos do vínculo empregatício, quais sejam: a subordinação, a pessoalidade, a onerosidade e **a não eventualidade**, onde o objeto da prestação diz respeito, direta ou indiretamente, à atividade econômica do empregador.

Já o contrato de aprendizagem tem seu objeto na formação profissional, e não na prestação de serviços em benefício a atividade econômica da empresa.

Além disso, os contratos de aprendizagem são firmados, em sua imensa maioria, por prazo determinado de duração de no máximo 2 anos. Em que pese a possibilidade de prorrogação deste contrato apenas para os aprendizes com deficiência, esta só se dá quando o aprendiz com deficiência não consegue absorver o conteúdo teórico e prático no prazo previsto, que, repita-se, por limitação legal, não ultrapassa os 24 meses nos cursos registrados no Ministério da Economia.

Em uma situação em que a empresa cumpra a cota para pessoas com deficiência com aprendizes, essas pessoas serão periodicamente substituídas, desvirtuando o objetivo da lei, de inclusão definitiva das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. E, principalmente, não fará com que a empresa adapte seu posto e ambiente de trabalho, considerando ser um contrato por prazo determinado.

Em segundo lugar, não há equivalência de direitos entre os aprendizes e os demais empregados. Os aprendizes não têm direito ao mesmo salário, recebendo salário mínimo hora, o que, com raras exceções significa uma remuneração de apenas meio salário mínimo, considerando que a maioria dos cursos tem jornada de apenas 4 horas.

Em geral, não se beneficiam dos direitos decorrentes de convenções coletivas (pisos convencionais, planos de saúde, auxílios diversos, etc), têm somente 2% de FGTS por mês, enquanto os demais empregados têm 8%.

Dessa forma, é nítida afronta ao reconhecimento da situação de pobreza da pessoa com deficiência e da necessidade de a legislação contribuir para a efetivação dos direitos da pessoa com deficiência (alínea “t” do Preâmbulo e artigo 4.1, da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, com status constitucional) e à Proibição do Retrocesso Social (artigo 26, do Pacto de San José de Costa Rica).

Enfim, se o intuito é promover a inclusão das pessoas com deficiência em igualdade de condições com os demais empregados, a perpetuação dessas pessoas na condição de aprendiz não é compatível com esse objetivo. Teríamos os trabalhadores com deficiência como “eternos aprendizes” e à margem do mercado de trabalho.

A aprendizagem, utilizada como porta de entrada, capacitando o trabalhador com deficiência para posterior contratação, é considerada positiva e incentivada pela Auditoria-Fiscal do Trabalho. Entretanto, permitir, de forma indiscriminada, que os aprendizes com deficiência sejam contabilizados na cota de pessoas com deficiência prejudicaria o objetivo de inclusão definitiva das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Sala das sessões, 09 de dezembro de 2019.

Deputada Natália Bonavides (PT/RN)