

COMISSÃO DE DEFESA DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

PROJETO DE LEI Nº 70, DE 2024

Altera a redação do art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, para facultar o preenchimento de vagas por pessoa idosa na impossibilidade comprovada de preenchimento por pessoa com deficiência.

Autora: Deputada Magda Mofatto

Relator: Deputado DUARTE JR.

I – RELATÓRIO

Encontra-se nesta Comissão, em regime de tramitação ordinário e sujeito à apreciação conclusiva pelas comissões, o Projeto de Lei nº 70, de 2024, de autoria da deputada Magda Mofatto (PRD/GO), para dispor sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, para facultar o preenchimento de vagas por pessoa idosa na impossibilidade comprovada de preenchimento por pessoa com deficiência.

Nesse sentido, a proposição altera a redação do art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social.

Além desta Comissão de Defesa dos Direitos das Pessoas Com Deficiência, deve se pronunciar sucessivamente sobre o Projeto, quanto ao mérito, a Comissão de Defesa dos Direitos da Pessoa Idosa e, quanto à constitucionalidade e juridicidade, a Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania.



A proposição sujeita à apreciação conclusiva das comissões, conforme o art. 24, II, seguindo regime de tramitação ordinário, art. 151, III, ambos do Regimento Interno da Câmara dos Deputados.

Ao fim do prazo regimental, não foram apresentadas, nesta Comissão, emendas ao Projeto.

É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR

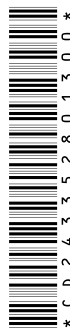
A Constituição Federal de 1998 em seu artigo 6º define o trabalho como um direito direto social da pessoa, contudo ainda são grandes os desafios para inserção da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho.

O regime de quotas veio para ampliar a participação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho através da Lei nº 8.213, de 1991, em seu art. 93, onde 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 com deficiências, habilitadas, na seguinte proporção:

- I - até 200 empregados.....2%;
- II - de 201 a 500.....3%;
- III - de 501 a 1.000.....4%;
- IV - de 1.001 em diante.5%.

A lei de cotas colocou o Brasil em sintonia com um movimento global de ações para incluir pessoas com deficiência no mercado de trabalho, em países economicamente desenvolvidos ou em desenvolvimento.

Segundo a Relação Anual de Informações Sociais (Rais) 2021, do total de pessoas com deficiência presentes no mercado formal de trabalho,



91,74% delas trabalham em empresas com 100 ou mais empregados. Este dado revela a eficácia da política de cotas, combinado com as políticas públicas de inclusão e fiscalização do cumprimento da lei.

Porém, apesar de entender a boa intenção do autor da proposta em facultar o preenchimento de vagas por pessoa idosa na impossibilidade comprovada de preenchimento por pessoa com deficiência, isso acaba limitando os direitos dessas pessoas em contratação direta, visto que não tem como controlar ou fiscalizar. Entendemos que essa alteração merece uma análise detalhada sob diferentes aspectos jurídicos, sociais, econômicos e de políticas públicas.

A Constituição Federal assegura a proteção às pessoas idosas e às pessoas com deficiência, garantindo a igualdade de oportunidades e o direito ao trabalho. Qualquer modificação legal deve respeitar esses princípios, garantindo que ambos os grupos tenham seus direitos preservados.

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) reforça a necessidade de inclusão e igualdade de condições para pessoas com deficiência. Alterar a legislação previdenciária para permitir a substituição dessas vagas por pessoas idosas pode ser visto como uma mitigação dessas garantias.

Outrossim, a reserva de vagas para pessoas com deficiência visa promover a inclusão e a acessibilidade no mercado de trabalho. Essa medida é crucial para combater a discriminação histórica e proporcionar condições equitativas de emprego. Substituir essas vagas pode enfraquecer esses objetivos e perpetuar a exclusão.

Ademais, a alteração pode beneficiar empregadores que têm dificuldades em cumprir as cotas para pessoas com deficiência, proporcionando uma alternativa para preencher essas vagas e evitando penalidades. Contudo, isso não deve ser um incentivo para negligenciar os esforços de inclusão de pessoas com deficiência.

Ao invés de simplesmente substituir uma cota por outra, o ideal seria que políticas públicas fossem aprimoradas para melhorar a capacitação, acessibilidade e empregabilidade tanto de pessoas com deficiência quanto de



peessoas idosas. Programas de treinamento, incentivos fiscais e investimentos em tecnologia assistiva são exemplos de medidas que poderiam ser mais eficazes.

A proposta de alteração da redação do art. 93 da Lei nº 8.213/1991 apresenta um dilema complexo entre a necessidade de inclusão de pessoas com deficiência e a crescente demanda por inclusão de pessoas idosas no mercado de trabalho. Embora a intenção de flexibilizar o preenchimento de vagas seja compreensível, é fundamental que qualquer mudança leve em conta o equilíbrio entre os direitos e necessidades de ambos os grupos.

Em última análise, a alteração deve ser acompanhada de políticas robustas que promovam a verdadeira inclusão, sem que um grupo seja desfavorecido em detrimento do outro. A chave está em desenvolver uma abordagem que seja inclusiva e justa para todos os segmentos da população.

Por fim, pelas razões expostas, no mérito que compete a esta Comissão analisar, votamos pela **REJEIÇÃO** do Projeto de Lei 70/2024.

Sala da Comissão, em 24 de junho de 2024.



Deputado DUARTE JR.
Relator

