

PROJETO DE LEI Nº, DE 2011
(Do Sr. Walter Tosta)

Altera a Lei 8.213, de 24 de julho de 1991 e dá outras providências.

O Congresso Nacional Decreta:

Art. 1º. Esta Lei altera a Lei 8.213, de 24 de julho de 1991 e dá outras providências.

Art. 2º. O artigo 93 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991 passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 93. A empresa com 50 (cinquenta) 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 deficiência, 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%.

§ 1º. A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

§2º. A empresa que por motivo de carência de mão de obra especializada não obtiver em seus quadros o preenchimento dos percentuais definidos por esta Lei, deve destinar os valores correspondentes ao custo dos empregados que deveria contratar à capacitação profissional de pessoas com deficiência.

§3º. A empresa que custear a capacitação profissional de pessoas com deficiência pode fazê-lo por meio de doação às instituições ou entidades habilitadas para esta finalidade.

§4º. As instituições ou entidades habilitadas, que recebem doações para a capacitação profissional de pessoas com deficiência, ficam obrigadas a oferecer seus cursos gratuitamente para as pessoas com deficiência até o limite correspondente às doações que perceba.

§5º. Quando da conclusão do programa de capacitação ou da formatura das pessoas com deficiência, as instituições e entidades devem indicar, por meio de carta de recomendação, trabalhadores às empresas que realizam a modalidade de custeio da capacitação profissional das pessoas com deficiência, observados os requisitos técnicos inerentes às necessidades de cada empresa.

§ 6º. O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.” (NR)

Art. 3º. O artigo 133 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991 passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 133. A infração a qualquer dispositivo desta Lei, para a qual não haja penalidade expressamente cominada, sujeita o responsável, conforme a gravidade da infração, à multa variável de R\$ 1.200,00 (mil e duzentos reais) a R\$ 120.000,00 (cento e vinte mil reais).

§1º. Para infrações ao disposto no art. 93 desta Lei será levada em consideração a seguinte proporção:

I - para empresas com cem a duzentos empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo da multa estipulada pelo caput deste artigo, acrescido de zero a vinte por cento;

II - para empresas com duzentos e um a quinhentos empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo da multa estipulada pelo caput deste artigo, acrescido de vinte a trinta por cento;

III - para empresas com quinhentos e um a mil empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo da multa estipulada pelo caput deste artigo, acrescido de trinta a quarenta por cento;

IV - para empresas com mais de mil empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo da multa estipulada pelo caput deste artigo, acrescido de quarenta a cinquenta por cento;

§2º. A autoridade que reduzir ou relevar multa já aplicada recorrerá de ofício para a autoridade hierarquicamente superior.” (NR)

Art. 4º. Para os fins da previsão legal contida no §6º da Lei 8.213, de 24 de julho, de 1991, as empresas, instituições e entidades envolvidas na capacitação profissional prevista nesta Lei devem fornecer anualmente ao Ministério do Trabalho relatórios consolidados para geração de estatística sobre os beneficiários do programa, o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados.

Art. 5º. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

Esta proposição aperfeiçoa a já vigente Lei 8.213, de 1991, contemplando-a com necessário ajuste realizado por meio de mecanismo fundamental para dar ao texto legal efetiva eficiência em sua aplicação prática. Além de sanar lacuna verificada no atual texto legal.

Verifica-se na lei 8.213/1991 a determinação de cotas mínimas de trabalhadores com deficiência para as empresas com 100 ou mais empregados.

É fato que o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) realiza um trabalho de conscientização e fiscalização em empresas para fazer cumprir a lei. São as Delegacias Regionais de Trabalho (DRTs) que conscientizam, fiscalizam e notificam as empresas para garantir o cumprimento da Lei 8.213/1991.

Contudo, em decorrência da carência de pessoas com deficiência especializadas para preencher as vagas oferecidas pelas empresas, muitas vezes o Poder Judiciário termina por anular eventual sanção administrativa por infração ao disposto no artigo 93 da Lei em comento. Até porque, de fato é uma situação em que o não preenchimento da cota determinada por lei se dá por motivo adverso à vontade empresarial.

De acordo com a Lei, as empresas que têm entre 100 e 200 empregados devem reservar pelo menos 2% da quantidade de vagas para profissionais com deficiência. Para empresas com até 500 funcionários a cota sobe para 3%; com até 1 mil, 4%; e acima de 1mil a cota estipulada pela lei é de 5%. Esses percentuais nos parecem razoáveis e merecem ser mantidos.

Ocorre que, em consonância com o disposto pela Portaria 1.199/2003- MTE, a empresa que descumprir a Lei 8.213/91, quando autuada, pode pagar uma multa que varia de R\$1.195,13 a R\$119.512,33 conforme a Portaria 1.199 de 28 de outubro de 2003.

Mais do que colocar a pessoa com deficiência no mercado de trabalho, a Lei busca integrá-la socialmente. Tanto que pode ser considerado

como um ato discriminatório manter numa mesma seção todos os trabalhadores com deficiência da empresa.

O ponto fulcral é que merece ampla atenção em relação à presente temática é que o de qualificar social e profissionalmente as pessoas com deficiência.

De acordo com o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (CONADE), pelo Decreto 5.296/04, deficiência é "toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano".

Assim, pessoas com visão monocular, surdez em um ouvido, com deficiência mental leve, ou deficiência física que não implique impossibilidade de execução normal das atividades do corpo, não são beneficiados pela Lei 8.213/91.

Embora o objetivo da Lei seja fomentar a oportunidade de trabalho para os deficientes físicos, desde a sua concepção, pouco foi o avanço desta legislação pois a Lei trata de forma simplista um problema bastante complexo, qual seja a falta de qualificação dos trabalhadores no mercado e, conseqüentemente, a impossibilidade de cumprimento das cotas pelas empresas.

O resultado é a aplicação das multas supracitadas. Segundo as próprias empresas e o Ministério do Trabalho, a dificuldade para o preenchimento das vagas está na qualificação dos candidatos. Dados apresentados pelo Sistema Nacional de Emprego (SINE) apontam que em todo o Brasil, apenas cerca de 20% das vagas disponibilizadas pelas empresas são preenchidas.

Além do mencionado problema da qualificação dos deficientes, outro obstáculo enfrentado pelas empresas está na adequação do candidato ao perfil da empresa. Dependendo de sua área de atuação, indústria, comércio ou prestação de serviços, os candidatos não podem ser aproveitados em todos os tipos de tarefa.

Diante desse quadro, fica evidente a dificuldade que as empresas vêm enfrentando para cumprir a Lei e a penalidade a que estão sujeitas.

No caso em comento, a lei deve existir, não para criar obrigações. Mas para contemplar a isonomia, proporcionando às pessoas com deficiência as mesmas oportunidades de trabalho e emprego de qualquer outro cidadão. E isso, certamente não implica em onerar ou penalizar as empresas que por carência de funcionários especializados deixam de contratar. Ora, se não há demanda pelas vagas, as empresas ficam tolhidas de meios para contratar.

Deste modo, propomos alteração do texto legal para criar um mecanismo que desonere a empresa da aplicação da multa, contudo, sem desobrigá-la da atual determinação legal.

As medidas propostas com o presente Projeto de Lei transformam a Lei 8.213/1991 em uma via de mão dupla. Beneficiando as pessoas com deficiência e criando um mecanismo para não penalizar financeiramente as empresas que não preenchem as cotas legais por carência de mão de obra especializada. Até porque a imposição das multas não consegue solucionar o problema de fundo, de integração do deficiente ao mercado.

A empresa que não atingir a cota prevista em lei, poderá seguramente investir os valores que seriam gastos com os funcionários empregados nas cotas em instituições ou entidades que promovam o ensino, a capacitação e a qualificação profissional das pessoas com deficiência. Por outro lado, as instituições e entidades indicarão os capacitados para o preenchimento das vagas disponíveis.

Assim, haverá qualificação profissional, se evitará a injusta aplicação da multa pecuniária, e todos os envolvidos colherão bons frutos. Além, evidentemente da sociedade se beneficiar de forma ampla com os efeitos da previsão legal.

Fica claro que a presente proposição promove um salutar meio de o atual texto legal alcançar, finalmente, o fim a que originalmente se destina.

Acreditamos, por fim, que a presente proposta se consubstancia em mais um degrau a ser galgado rumo à convivência harmônica e respeitosa em sociedade.

Ante o exposto, espero dos nobres pares apoio para aprovação do presente Projeto de Lei.

Sala das Sessões, em 04 de maio de 2011.

WALTER TOSTA
Deputado Federal