

## **COMISSÃO DE TRABALHO, ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO**

**REQUERIMENTO Nº                      , DE 2011**

*Solicita a realização de audiência pública para discutir sobre a contratação do deficiente físico, instituídas pela Lei nº 8.213, de 1991, e sua aplicabilidade às empresas com preponderância de mão de obra.*

Senhor Presidente,

Com fulcro no art. 117, inciso VIII, do Regimento Interno da Câmara dos Deputados, venho respeitosamente requerer à Vossa Excelência, ouvido o Plenário desta Comissão, a realização de Audiência Pública destinada a discutir o desrespeito às cotas para deficientes, instituída pela Lei nº 8.213, de 1991, tendo em vista a falta de qualificação profissional dos candidatos, com os seguintes convidados:

- José de Alencar – Superintendente do Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Rio de Janeiro (SEAC/RJ);
- Ricardo Costa Garcia – Presidente da Federação Nacional das Empresas e Limpeza Ambiental (FEBRAC);
- Janilton Fernandes Lima – Advogado da Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC);
- Otavio Brito Lopes – Procurador-Geral do Trabalho, Ministério Público do Trabalho (MPT);
- Moisés Bauer – Presidente do Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência (CONADE); e
- Teresa Costa D’Amaral – Superintendente do Instituto Brasileiro da Pessoa com Deficiência (IBDD).

**JUSTIFICAÇÃO**

Há muitos anos, visando sanar problemas sociais atinentes à discriminação sofrida pelos deficientes físicos no mercado de trabalho, foi instituída a obrigatoriedade de contratação de um número mínimo desses profissionais por empresas com quadro laboral superior a 100 (cem) funcionários.

Cumpre-nos informar que este tema é bem complexo, uma vez que as empresas ainda enfrentam inúmeros problemas para conseguir cumprir o percentual de cotas determinado pelo Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999.

As dificuldades estão na falta de profissionais habilitados no mercado de trabalho, no ramo da atividade desenvolvida pela empresa ou pelas atividades de risco que os funcionários desenvolvem, ou, ainda, por conta da dificuldade em adaptar o espaço físico do contratante para melhorar o acesso aos deficientes. Podemos falar do assistencialismo social, entre muitas outras peculiaridades.

A terceirização de serviços, em sua própria essência, pressupõe a execução de tarefas, pelo prestador, nas dependências físicas do contratante de serviços que, em muitas vezes, não quer absorver este tipo de mão de obra, seja pelas condições de espaço físico inadequado, ou qualquer outra circunstância, o que dificulta ainda mais o cumprimento das cotas por parte do prestador de serviços.

No caso em foco, a forma mais proativa para se motivar a inserção no mercado de trabalho de pessoas com necessidades especiais ou reabilitados seria a possibilidade de se cumprir a cota legal sobre o efetivo administrativo da empresa. Ou seja, aquele em que o prestador de serviços tem completa gerência do espaço físico e responsabilidade sobre todas as questões afetas ao ambiente de trabalho.

Por outro lado, a Lei Orgânica de Assistência Social concede pensão mensal a todas as pessoas com deficiência. Este tem sido um grande agente dificultador das empresas na hora de encontrar mão de obra disponível, eis que muitos cidadãos que recebem o benefício preferem complementar a renda com atividades informais, com vistas à não perderem o direito à pensão, no caso de uma contratação formal.

Outro ponto de dificuldade é a pequena porcentagem de deficientes que tem capacitação e especialização para ocupar as vagas disponíveis no mercado. Ressalte-se que a falta de estrutura fornecida pelo Estado para reabilitar os trabalhadores, agrava a falta de profissionais qualificados com deficiência.

Infelizmente, a norma é taxativa, aplicando apenas números e porcentagens, não tendo analisado o legislador a particularidade de cada ramo de atuação, bem como a atividade desenvolvida, ou até mesmo a estrutura do Estado para qualificar um profissional com deficiência.

Mas o que mais nos impressiona é o fato da Auditoria Fiscal do Trabalho desconhecer todas essas dificuldades apontadas e, a cada dia, vir

autuando as empresas com rigorismos excessivos e nada educativos e proativos. Aplicam multas em valores exorbitantes, em razão do não cumprimento da cota de deficientes.

Estas multas, em diversos casos, acabam fechando empresas que, sem capacidade econômica para pagar cifras altas, acabam por fechar as portas, ocasionando, paralelamente, uma onda de desemprego. Acreditamos, inclusive, que os altos valores das multas, em um primeiro momento, levaria o empresário a refletir mais sobre o assunto e tentar otimizar esforços para incluir estes cidadãos no mercado de trabalho.

Mas, passados mais de 10 anos da edição do Decreto, vemos que realmente as empresas estão encontrando dificuldades para o cumprimento das cotas. Por isso, algo deve ser mudado, pois não se pode admitir o perfil arrecadatário indiscriminado do Ministério do Trabalho e Emprego em cima de uma norma que não pode ser cumprida em sua totalidade. Pelo contrário, a manutenção deste escopo de punição foge a todos os princípios constitucionais da livre iniciativa e, principalmente, o da razoabilidade.

Felizmente, a justiça do trabalho vem anulando as multas aplicadas principalmente quando identifica, nos processos judiciais, que se tratam de empresas que exercem atividades incompatíveis com a porcentagem de cargos para portadores com deficiência indicada na norma legal. Ou, ainda, empresas que, apesar de abrir as vagas para contratações, não conseguem completar o número mínimo exigido.

Como saiu no jornal Valor Econômico, no dia 25/10/10:

*"Em decisões recentes, os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) de São Paulo, Rio de Janeiro e Brasília anularam multas sofridas pelas empresas, por entender que elas, apesar de não alcançarem os índices exigidos, empenharam-se no cumprimento da lei. Pela lei 8.213, as empresas com mais de cem empregados são obrigadas a destinar de 2% a 5% de suas vagas para deficientes. Uma empresa de transportes do Rio com 984 funcionários, por exemplo, viu-se obrigada a contratar 40 empregados deficientes - 4% do total de trabalhadores - para cumprir a norma. Mesmo abrindo concurso, só conseguiu 26 funcionários. Por não atingir a meta, foi autuada em 2003 em cerca de R\$ 200 mil, em valores atualizados. Na Justiça, a companhia conseguiu no início deste mês cancelar a multa. Da decisão, porém, cabe recurso. O juiz José Mateus Alexandre Romano, da 38ª Vara do Trabalho do Rio, entendeu que a aplicação da lei deve respeitar o princípio da razoabilidade. Segundo o magistrado, a companhia demonstrou que "as vagas existem, o que não existe é profissional qualificado no emprego". Para ele, "obrigar empresas a contratarem qualquer um, um despreparado, sem qualificação profissional, é o mesmo que colocar em risco o empreendimento".*

Além da dificuldade que é a contratação de profissionais qualificados com deficiência, existe a dificuldade da dispensa do profissional com deficiência, uma vez que, em razão do exposto no parágrafo 1º, do artigo 93, da lei 8.213/91, se

a empresa não comprovar a contratação de substituto em condição semelhante, pode vir a gerar uma estabilidade provisória ao profissional com deficiência, como se verifica nas decisões a seguir:

*"II - RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE. EMPREGADO REABILITADO OU DEFICIENTE HABILITADO. ART. 93, § 1º, DA LEI Nº 8.213/91. Da interpretação sistemática da norma submetida a exame se extrai a ilação de que o § 1º do art. 93 da Lei nº 8.213/91 é regra integrativa autônoma, a desafiar até mesmo artigo próprio. Com efeito, enquanto o caput do supracitado art. 93 estabelece cotas a serem observadas pelas empresas com cem ou mais empregados, preenchidas por beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas, o seu § 1º cria critério para a dispensa desses empregados (contratação de substituto de condição semelhante), ainda que seja para manter as aludidas cotas. É verdadeira interdição ao poder potestativo de rescisão do empregador, na medida em que, antes de concretizada a dispensa, forçosa a contratação de outro empregado reabilitado ou portador de deficiência habilitado para ocupar o mesmo cargo daquele dispensado. Assim, o reclamante tem direito à reintegração ao emprego, até que a recorrida comprove a contratação de outro trabalhador na mesma situação. Recurso conhecido e provido. (...)"(PROC. Nº TST-RR-42742/2002-902-02-00.8 – Ac. (4ª Turma) Relator- MINISTRO BARROS LEVENHAGEN - DJ - 12/03/2004).*

Assim, entendemos que, para atender o cumprimento da "cota de deficientes", não gerando apenas multas, processos e transtornos às empresas e ao Estado, deveria ser criada uma estrutura para qualificar e reabilitar estes profissionais. Isso deve ocorrer ao mesmo tempo em que se viabiliza, em caráter excepcional, a exemplo de outras atividades econômicas, a aplicação das cotas sobre o efetivo da administração dos prestadores de serviços, conforme acima explanado.

Visando, então, abrir o leque dessa discussão, solicitamos a convocação da presente Audiência Pública. Dessa forma, a presente solicitação deverá ser submetida à apreciação do Plenário desta Comissão, conforme o disposto no art. 24, II, do RICD. Por estas e outras razões, e, sobretudo, pelo fato de versar matéria que diz respeito à competência deste órgão colegiado, submeto essa decisão à apreciação dos ilustres pares.

Sala das Comissões, 26 de maio de 2011

**LAERCIO OLIVEIRA**  
Deputado Federal – PR/SE