

**PROJETO DE LEI Nº           , DE 2015**  
**(Do Sr. Daniel Vilela)**

Acrescenta parágrafo ao art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que “dispõe sobre o Plano de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências”, para eximir de multa a empresa que comprove ter utilizado todos os meios possíveis para contratação de pessoas com deficiência, sem ter obtido êxito, por razões alheias à vontade do empregador.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar acrescido do parágrafo 3º, com a seguinte redação:

“Art. 93. ....

.....

§ 3º *Quando não forem alcançados os percentuais estabelecidos neste artigo, as empresas poderão ser isentadas de multa, pelo prazo máximo de três anos, desde que atendidas simultaneamente as seguintes condições:*

*I – comprovem ter utilizado todos os meios possíveis para contratação, incluindo o contato com programas oficiais de colocação de mão de obra, sites e organizações não governamentais que atuem na causa da pessoa com*

*deficiência, e a oferta da vaga por meio de publicações em veículos de mídia local e regional de grande circulação;*

*II – comprovem que o insucesso na contratação deveu-se a razões alheias à vontade do empregador, na forma do regulamento. (NR)”*

Art. 2º. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

## **JUSTIFICAÇÃO**

A partir da Constituição Federal de 1988, vários programas governamentais vêm trabalhando a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e no setor produtivo, trazendo inegáveis avanços para a obtenção de seus direitos plenos da cidadania.

Nessa esteira, o art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, determina a contratação de trabalhadores com deficiência, em percentuais variáveis de acordo com o efetivo das empresas, sendo passíveis de multa pelo descumprimento.

Entendemos o papel transformador da inclusão das pessoas que vivem em risco social ao mercado de trabalho. No entanto temos recebido relatos de dificuldade de alguns setores empresariais em cumprir a norma, especialmente em alguns nichos em que o trabalhador necessita de plena capacidade física para o exercício da função.

No setor rural, por exemplo, há limitações objetivas para o trabalho em campo de pessoas com deficiência física severa. A atividade é exercida em terreno irregular, de difícil acesso, e exige força física. Em sua maioria são serviços braçais como operadores de máquinas ou na colheita, de modo que o setor enfrenta dificuldade para cumprir a cota legal, pela ausência de oferta de mão de obra qualificada e apta para a prestação de tal serviço.

Não seria justo, em tal caso, que houvesse a aplicação de multas, se a insuficiência de contratação não depende da vontade do empregador, mas da realidade do trabalho em si.

Não é por outra razão que há atualmente no TST diversos julgados afastando autos de infração e multas aplicados a empregadores rurais que

teriam deixado de preencher a cota prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/91, pela inexistência de mão de obra disponível no mercado. Tais decisões ocorrem quando resta comprovado que os empregadores teriam utilizado de todos os meios disponíveis na busca do preenchimento das vagas, juntando documentos com as respostas negativas dos órgãos consultados como prova dos fatos.

No mesmo sentido, têm sido consideradas improcedentes Ações Civis Públicas que pleiteiam o cumprimento daquela cota, independentemente da disponibilidade de mão de obra. A exemplo, citamos decisão do TRT-20, no processo nº 0196400-23.2008.5.20.0002, de 2011, que assim decidiu: “*A intenção do legislador, ao criar o sistema de cotas, previsto no art. 93 da Lei 8.213/91, foi permitir o acesso dos portadores de deficiência ao mercado de trabalho e ao convívio social, e, desse modo, buscar a igualdade de oportunidades. Comprovado nos autos que o empregador buscou preencher as vagas destinadas aos portadores de deficiência através de envio de ofícios às instituições correlatas, sem, entretanto, obter êxito, não há que se falar em descumprimento da norma supracitada.*”

Desse modo, visto que nem sempre é possível cumprir a regra do art. 93 da Lei nº 8.213/91, ainda que assim o deseje o empregador, mostra-se plenamente justificável a apresentação da presente proposição, que visa eximir de multa a empresa que comprove ter utilizado todos os meios possíveis para contratação de pessoas com deficiência, sem ter obtido êxito, por razões alheias à vontade do empregador.

Por essa razão, diante da relevância da matéria, pedimos o apoio dos ilustres Pares para a sua aprovação.

Sala das Sessões, em                    de                    de 2015.

**Deputado DANIEL VILELA**  
**PMDB/GO**