

## Estatuto da Pessoa com Deficiência

Em 07 de julho de 2015 foi publicado no Diário Oficial da União – DOU - a Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015 - Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência – que institui o Estatuto da Pessoa com Deficiência.

A referida Lei objetiva consolidar várias medidas protetivas voltadas à inclusão da pessoa com deficiência, dando-lhes, portanto, maiores garantias ao exercício dos direitos civis, administrativos e judiciais. Entre outras matérias, disciplina a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, buscando promover, incentivar e dar efetividade ao cumprimento da reserva de cotas.

O projeto de lei que deu origem ao novel diploma foi aprovado no Congresso Nacional, com dispositivos cujo cumprimento imediato seria de extrema dificuldade para algumas empresas, a exemplo do art. 101 – que fazia remição à regra percentual prevista no art. 93 da Lei 8.213/91 para obrigar as empresas com 100 ou mais empregados a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários habilitados ou pessoas com deficiência.

Porém, a Exma. Sra. Presidente da República, ao examinar o texto para efeito de sancioná-lo ou vetá-lo, houve por bem vetar parcialmente a referida iniciativa, nos termos do § 1º do art. 66 da Constituição da República, por contrariedade ao interesse público e inconstitucionalidade.

Dentre 07 (sete) vetos presidenciais, 3 (três) destacam-se pelo impacto negativo que os dispositivos poderiam causar à Indústria Nacional, bem como ao setor produtivo como um todo.

Assim, a Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro – FIRJAN, no exercício da representatividade da indústria fluminense, vem trabalhando junto ao Congresso Nacional pela manutenção dos vetos presidenciais aos seguintes dispositivos da Lei 13.146, de 6 de julho de 2015, na forma das justificativas abaixo:

- *"Art. 29. As instituições de educação profissional e tecnológica, as de educação, ciência e tecnologia e as de educação superior, públicas federais e privadas, são obrigadas a reservar, em cada processo seletivo para ingresso nos respectivos*

*cursos de formação inicial e continuada ou de qualificação profissional, de educação profissional técnica de nível médio, de educação profissional tecnológica e de graduação e pós-graduação, no mínimo, 10% (dez por cento) de suas vagas, por curso e turno, para estudantes com deficiência. ”*

**Justificativa:** a cota estabelecida impactará a administração das vagas nos cursos de qualificação profissional e de ensino superior do SENAI; além disso, no âmbito do Programa Universidade para Todos - PROUNI o governo federal concede bolsas integrais e parciais a pessoas com deficiência, de acordo com a respectiva renda familiar.

- *"Art. 32, (...) II - definição de projetos e adoção de tipologias construtivas que considerem os princípios do desenho universa;"*

**Justificativa:** a permanência do dispositivo impactaria negativamente às empresas no setor da construção civil, responsáveis pela construção das unidades habitacionais do Programa Minha Casa, Minha Vida, gerando aumento significativo dos custos.

- *“Art. 101 [que altera caput, incisos e § 4º do art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991]:*

*"Art. 93. As empresas com 50 (cinquenta) ou mais empregados são obrigadas a preencher seus cargos com pessoas com deficiência e com beneficiários reabilitados da Previdência Social, na seguinte proporção:*

*I - de 50 (cinquenta) a 99 (noventa e nove) empregados, 1 (um) empregado;*

*II - de 100 (cem) a 200 (duzentos) empregados, 2% (dois por cento) do total de empregados;*

*III - de 201 (duzentos e um) a 500 (quinhentos) empregados, 3% (três por cento) do total de empregados;*

*IV - de 501 (quinhentos e um) a 1.000 (mil) empregados, 4% (quatro por cento) do total de empregados;*

*V - mais de 1.000 (mil) empregados, 5% (cinco por cento) do total de empregados.*

*(...)*

*§ 4º O cumprimento da reserva de cargos nas empresas entre 50 (cinquenta) e 99 (noventa e nove) empregados passará a ser fiscalizado no prazo de 3 (três) anos."*

**Justificativa:**

A reserva de vagas para os portadores de deficiência não garante a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho tendo em vista que há enorme dificuldade dos empregadores em encontrar pessoas beneficiadas pela cota com qualificação exigida pelo Ministério do Trabalho, na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Sendo assim, mais importante do que ampliar a abrangência da lei 8.213/91, é qualificar pessoas para que possam ingressar no mercado de trabalho por seus méritos, ou seja, estimular a capacitação profissional.

Ampliar a reserva de cotas às empresas com mais de 50 empregados além de não atingir o objetivo pretendido - o de inserir os portadores de deficiência no mercado de trabalho -

gerará impacto negativo relevante no setor produtivo, especialmente para empresas de mão-de-obra intensiva de pequeno e médio porte, acarretando dificuldades no seu cumprimento e aplicação de multas.