



**CÂMARA LEGISLATIVA DO DISTRITO FEDERAL**  
GABINETE DO DEPUTADO LEANDRO GRASS - GAB. 13



**PARECER Nº \_\_\_\_\_, DE 2020**

**Ementa: Da COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS sobre o Projeto de Lei nº 721, de 2019, que dispõe sobre a obrigatoriedade da comprovação do preenchimento das cotas de aprendizes e pessoas com deficiência por parte de empresas que celebrem contratos com o Distrito Federal, e dá outras providências.**

**AUTOR: Deputado Iolando Almeida**

**RELATOR: Deputado Leandro Grass**

## **I – RELATÓRIO**

Submete-se à apreciação desta Comissão de Assuntos Sociais o Projeto de Lei nº 721, de 2019, que *dispõe sobre a obrigatoriedade da comprovação do preenchimento das cotas de aprendizes e pessoas com deficiência por parte de empresas que celebrem contratos com o Distrito Federal, e dá outras providências.*

O Projeto de Lei possui cinco artigos. O art. 1º consigna que, no ato de contratação com o Distrito Federal, e durante a vigência dos respectivos contratos, relativamente a bens, serviços e obras, as empresas deverão comprovar o cumprimento das leis e decretos federais, que tratam do preenchimento das cotas de pessoas com deficiência e de aprendizes: (i) Lei federal nº 8.213, de 24 de julho de 1991; (ii) Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2000; (iii) Decreto nº 5.452, 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação da Lei do Trabalho – CLT.

De acordo com o §1º, o disposto no caput do art. 1º abrange a Administração Direta e Indireta do DF. O §2º define que a exigência da lei a ser criada somente será aplicada às empresas obrigadas a preencher as cotas. Pelo §3º, incumbe às empresas comprovarem que não se enquadram nas exigências quanto ao preenchimento das referidas cotas, além de expor os motivos de eventual descumprimento, caso sejam obrigadas a observar a Lei e Decretos já mencionados.

O art. 2º prevê que a comprovação do cumprimento das normas que exigem o preenchimento das cotas deverá ser prestada por qualquer dos seguintes meios: (i) documento oficial expedido por órgão responsável pela fiscalização do trabalho; (ii) relatórios ou outros documentos emitidos eletronicamente em sites governamentais; (iii) documentação oficial disponível na empresa para fiscalização; (iv) declaração firmada pelo responsável legal da empresa contratada.

Cabe ao Distrito Federal, antes de iniciado o processo de contratação, dar ciência expressa às empresas quanto às exigências, objeto do presente PL. É o que prevê o art. 3º.

Os arts. 4º e 5º tratam, respectivamente, das cláusulas de vigência e de revogação genérica.

Na Justificação, o Autor discorre sobre a necessidade de se estabelecerem estratégias para inserção dos jovens nos processos de produção econômica, política e social. Ressalta a importância da implementação de políticas públicas voltadas aos jovens, bem como a abertura de espaços de participação e construção de formas de investimento na juventude.

A Proposição, segundo seu Autor, impedirá a contratação de empresas que não empregam

jovens aprendizes e pessoas com deficiência, conforme determina a legislação federal. Dessa forma, contribuirá para que o Poder Público esteja engajado na luta pela inclusão dos jovens no mercado de trabalho.

O PL nº 721/2019, lido em Plenário no dia 15 de outubro 2019, foi distribuído à Comissão de Assuntos Sociais – CAS (RICLDF, art. 65, I, “c”), para análise de mérito, e à Comissão de Constituição e Justiça – CCJ (RICLDF, art. 63, I), para exame de admissibilidade.

No prazo regimental, não foram apresentadas emendas.

É o relatório.

## II – VOTO DO RELATOR

Nos termos do art. 65, I, “c” e “d”, do Regimento Interno desta Casa, compete à Comissão de Assuntos Sociais analisar e, quando necessário, emitir parecer de mérito sobre matérias relativas à pessoa com deficiência e à juventude.

Antes de analisarmos o mérito da proposição, é necessário contextualizar doutrinária e legalmente a matéria, que trata da pessoa com deficiência e jovens aprendizes.

A população com deficiência é expressiva no Distrito Federal. Em recente estudo<sup>[1]</sup> intitulado *Análises temáticas da PDAD 2018: pessoas com deficiência no Distrito Federal*, elaborado a partir dos dados da Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios – PDAD de 2018, a Companhia de Planejamento do Distrito Federal – Codeplan mostra que vivem no DF 139.708 pessoas com alguma deficiência, o que corresponde 4,8% da população. O critério usado para definição de deficiência foi o mesmo utilizado pelo IBGE no Censo Demográfico de 2010.

A nomenclatura utilizada para nos referirmos às pessoas com deficiência mudou ao longo dos tempos. No passado, eram tratadas como excepcionais, deficientes, portadoras de necessidades especiais. Atualmente são denominadas de pessoas com deficiência, expressão utilizada na Conferência Mundial de Educação Especial, ocorrida em 1994, na Espanha, em reunião que originou a Declaração de Salamanca, documento fundamental para a concretização da educação inclusiva.

O conceito de deficiência é abordado pelo Decreto federal nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, que promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e define:

*Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.*

O Estatuto da pessoa com deficiência, instituído pela Lei federal nº 13.146, de 6 de julho de 2015, e o Estatuto do Portador de Necessidades Especiais e da Pessoa com Deficiência, instituído pela Lei distrital nº 3.939, de 2 de janeiro de 2007, acompanham o referido Decreto federal e utilizam a mesma definição para deficiência.

A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência aborda, em seus princípios gerais, a responsabilidade de toda a sociedade para inclusão social dessas pessoas. Entre tais princípios, podemos destacar: plena e efetiva participação e inclusão na sociedade; igualdade de oportunidades; acessibilidade.

No mesmo sentido de promover a inclusão da pessoa com deficiência, a Lei Orgânica do Distrito Federal – LODF determina que *é dever da família, da sociedade e do Poder Público assegurar a pessoas portadoras de deficiência a plena inserção na vida econômica e social e o total desenvolvimento de suas potencialidades* (art. 273).

Em relação à pessoa com deficiência e o mundo do trabalho, Santos<sup>[2]</sup> explica que ao longo da nossa história, o processo de inserção desses sujeitos no mercado de trabalho passou por várias fases. Na primeira, denominada **exclusão** (até 1950), a pessoa com deficiência era totalmente excluída do mercado de trabalho. Empregá-las poderia ser visto como exploração. O segundo momento, a partir dos anos 1950, ficou conhecido como **segregação**: o indivíduo ficava restrito dentro de instituições especializadas, num trabalho protegido. Na **integração**, terceira etapa, a partir dos anos 1980, passaram a trabalhar com os demais. Inicialmente, as pessoas eram contratadas sem que a instituição empresarial precisasse fazer qualquer tipo de adaptação; em seguida, as empresas

faziam pequenas modificações, por motivos de produtividades. E, por fim, na quarta fase, em meados de 1990, há **inclusão**: as empresas se organizam, se adaptam para atender às necessidades das pessoas com deficiência.

Essas fases estão diretamente ligadas à mudança de paradigma quanto ao olhar da sociedade para as pessoas com deficiência: foram excluídas, segregadas, integradas e, agora, incluídas. Nesse sentido, vale a pena retomarmos as diferenças entre integração e inclusão, para melhor compreendermos a importância social deste último movimento. Na integração, o sujeito tem de se adaptar unilateralmente à sociedade. A responsabilidade recai sobre o indivíduo. Na inclusão, a sociedade traz para o conjunto social a responsabilidade de promover as mudanças necessárias para garantir os direitos das pessoas com deficiência. Numa sociedade inclusiva, não é a pessoa com deficiência que deve moldar-se totalmente às demandas sociais, mas a sociedade é que deve propiciar condições para seu pleno desenvolvimento. O foco não está na carência, na necessidade, mas nas potencialidades que a pessoa possui.

Dentro da perspectiva da inclusão, nos dias atuais, a inserção da pessoa com deficiência tem sido alvo de importantes políticas de ação afirmativa, que estão ancoradas *na ideia de se promover uma distribuição mais equânime dos direitos, vantagens e riquezas – ou seja, dos bens sociais – entre os membros de determinada sociedade*[3]. Entre tais políticas, destacamos aquelas relacionadas à inserção no mercado de trabalho, objeto do Projeto de Lei em análise.

No serviço público, a Lei federal nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, reserva **até 20% das vagas** oferecidas no concurso públicos federais para as pessoas com deficiência (art. 5º, § 2º). No mesmo sentido, em nível local, a Lei Complementar nº 840, de 23 de dezembro de 2011, determina no seu art. 12, *caput*, que *o edital de concurso público tem de reservar vinte por cento das vagas para serem preenchidas por pessoa com deficiência, desprevada a parte decimal*.

Na esfera privada, a Lei federal nº 8.213, de 24 de julho de 1991, prevê o seguinte:

*Art. 93. 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 portadoras de deficiência**, habilitadas, na seguinte proporção:*

<i>I - até 200 empregados.....</i>	<i>2%;</i>
<i>II - de 201 a 500.....</i>	<i>3%;</i>
<i>III - de 501 a 1.000.....</i>	<i>4%;</i>
<i>IV - de 1.001 em diante. ....</i>	<i>5%.</i>
<i>..... (grifamos)</i>	

A referida Lei, que prevê multa para as empresas em caso de descumprimento, contribui não só para a empregabilidade mas também para conscientização a sociedade acerca das potencialidades dos sujeitos com deficiência. Além dos ganhos salariais, o que propicia autonomia, a atuação desses trabalhadores no mercado favorece sua formação integral, elevação da autoestima e sentimento de pertencimento e utilidade para o campo social.

No entanto, apesar da maior participação no mercado de trabalho proporcionada pelas normas citadas, ainda há desafios a serem enfrentados. Segundo estudos da Codeplan[4], publicados em 2018, no DF, somente 33,2% das pessoas com deficiência, em idade para trabalhar, estão empregadas. Em contrapartida, o percentual de pessoas sem deficiência com emprego é de 55,3%. O referido estudo indica, ainda, que – segundo dados do extinto Ministério do Emprego e Trabalho –, em 2016, 59% das empresas não cumpriam a exigência legal de contratar pessoas com deficiência.

Quanto aos aprendizes, embora o Autor da Proposição tenha usado o Decreto federal nº 5.598, de 1º de dezembro de 2000, como referência, na realidade, a mencionada norma foi revogada pelo Decreto federal nº 9.579, de 22 de novembro de 2018, que, em seu art. 44, *caput*, considera aprendiz *a pessoa maior de quatorze anos e menor de vinte e quatro anos que celebra contrato de aprendizagem, nos termos do disposto no [art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT](#)*. Vale ressaltar que essa idade não se aplica a aprendizes com deficiência.

Nos termos do Decreto acima em vigor, o contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho

especial em que o empregador se compromete com o desenvolvimento do jovem trabalhador, devendo ensinar-lhe uma profissão compatível com seu desenvolvimento físico e psicológico. De acordo com a CLT, A formação técnico-profissional se refere a atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho (art. 428, § 4º). O aprendiz, por sua vez, se compromete a realizar as atividades necessárias a essa formação. Trata-se, portanto, de uma importante fase na formação profissional de aprendizes.

A contratação de jovens na condição de aprendizes, se configura como importante política de qualificação profissional da juventude, o que favorece sua inserção no mundo do trabalho, e os jovens podem ter mais facilidade em conseguir seu primeiro emprego. Além disso, as funções exercidas no cargo de jovem aprendiz são importantes para que os mesmos sejam capacitados e tenham mais facilidade a encontrar a sua profissão.

A contratação de um jovem profissional demonstra não apenas a grande responsabilidade social da empresa, uma vez que mostra preocupação por capacitar e ocupar os jovens que não tem outra opção para entrar no mercado de trabalho, mas também é uma oportunidade para que a empresa solidifique e torne mais conhecido os seus princípios e valores, proporcionando um modelo de contratação diversificado e garantindo a boa experiência profissional dos jovens aprendizes.

O PL em análise objetiva criar lei para que as empresas, no ato da contratação com o Governo do Distrito Federal, comprovem o cumprimento das normas que dispõem sobre a contratação de pessoas com deficiência e aprendizes.

Além da fiscalização realizada pelo órgão federal do trabalho, o Poder Executivo, na prática de atos de administração – nos limites da sua competência –, pode adotar medidas para verificação do cumprimento das normas quando da contratação de empresas, materializando, de fato, ações que busquem o incremento da situação dos jovens e das pessoas com deficiência.

Diante do exposto, no âmbito desta Comissão de Assuntos Sociais, manifestamo-nos, no mérito, **pela aprovação do** Projeto de Lei nº 721/2019.

Sala das Comissões, em 2020.

DEPUTADO LEANDRO GRASS

*Relator*

[1] Disponível em: <http://www.codeplan.df.gov.br/mais-de-100-mil-pessoas-tem-algum-tipo-de-deficiencia-no-df-indica-estudo/>. Acesso em: 16/1/2020.

[2] Disponível em: <https://repositorio.ufscar.br/bitstream/handle/ufscar/3127/4995.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 16/1/2020.

[3] PAIVA, Ângela Randolpho. Ação afirmativa. In: DI GIOVANI, Geraldo; NOGUEIRA, Marco Aurélio. (org.). **Dicionário de políticas pública**. 3. ed. São Paulo: Editora Unesp, 2018, p. 16.

[4] Disponível em: <http://www.codeplan.df.gov.br/mais-de-100-mil-pessoas-tem-algum-tipo-de-deficiencia-no-df-indica-estudo/>. Acesso em: 3/2/2020.



Documento assinado eletronicamente por **LEANDRO ANTONIO GRASS PEIXOTO - Matr. 00154, Deputado(a) Distrital**, em 29/10/2020, às 17:51, conforme Art. 22, do Ato do Vice-Presidente nº 08, de 2019, publicado no Diário da Câmara Legislativa do Distrito Federal nº 214, de 14 de outubro de 2019.

A autenticidade do documento pode ser conferida no site:

[http://sei.cl.df.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](http://sei.cl.df.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0)  
Código Verificador: **0234862** Código CRC: **E750809C**.



---

Praça Municipal, Quadra 2, Lote 5, 3º Andar, Gab 13 – CEP 70094-902 – Brasília-DF – Telefone: (61)3348-8132  
www.cl.df.gov.br - dep.leandrograss@cl.df.gov.br

---

00001-00035512/2020-11

0234862v5