

PROJETO DE LEI Nº , DE 2015

(Do Sr. Vicentinho Júnior)

Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para incluir mecanismos de facilitação da contratação de pessoas com deficiência na iniciativa privada e medidas de compensação a serem adotadas quando a cota mínima não puder ser alcançada por razões alheias à vontade do empregador.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Acrescentem-se os §§ 3º a 5º ao art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, com a seguinte redação:

“Art. 93.

.....

§ 3º *O controle estatístico tomará por base um banco nacional de currículos dos interessados em preencher vagas reservadas à pessoa com deficiência, em que, além da identificação civil do interessado, serão incluídos dados que permitam localizar seu perfil profissional, tais como:*

I - interesses de trabalho;

II - habilidades profissionais;

III - escolaridade;

IV - qualificação profissional;

V - disponibilidade para fixação de residência em local diverso de seu domicílio atual e eventuais restrições.

§ 4º As empresas terão acesso ao banco de currículos, com a finalidade de:

I - localizar pessoas com interesse em preencher as vagas disponíveis, conhecer seu perfil e as contatar;

II - dar visibilidade, em campo próprio, às vagas disponíveis e às condições de contratação, por meio de anúncios gratuitos.

§ 5º O Ministério Público e os entes da federação terão acesso ao banco de currículos, com a finalidade de estimular e fiscalizar sua utilização.(NR)”

Art. 2º Acrescente-se à Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, o artigo 93-A, com a seguinte redação:

“Art. 93-A. Os percentuais de contratação de pessoas com deficiência serão aplicados sobre a totalidade dos trabalhadores que laborem na empresa, desconsiderados os postos de trabalho submetidos a condições de periculosidade ou insalubridade, nos termos do regulamento.”

Art. 3º Acrescente-se à Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, o artigo 93-B, com a seguinte redação:

“Art. 93-B. As empresas que comprovem que, por razões alheias à vontade do empregador, não conseguiram completar o percentual mínimo de vagas reservadas às pessoas com deficiência, estarão isentas da multa correspondente, quando adotarem uma ou mais das seguintes medidas compensatórias:

I – oferta de bolsas integrais para pessoas com deficiência, mediante seleção pública e em área compatível com o campo de atuação da empresa, para:

a) cursos de capacitação ou qualificação profissional, com emissão de certificado, equivalendo cada cinco alunos a uma vaga, pelo prazo de duração do curso;

b) cursos regulares do ensino médio ou de formação técnica profissionalizante, reconhecidos pelo Ministério da Educação (MEC), equivalendo cada três alunos a uma vaga, pelo prazo de duração do curso;

c) cursos de graduação ou de pós-graduação, reconhecidos pelo MEC, equivalendo cada dois alunos a uma vaga, pelo prazo de duração do curso;

II – doação para instituições de ensino, situadas na região em que se insere o estabelecimento empresarial, e que contem com estudantes com deficiência matriculados, em valor anual equivalente a treze vezes a menor remuneração praticada na empresa, equivalendo cada doação nesse valor a uma vaga não preenchida, pelo prazo de um ano, para:

a) aquisição de livros e materiais didáticos adaptados, equipamentos e materiais específicos de apoio à formação educacional de pessoas com deficiência;

b) aquisição de veículos acessíveis destinados ao transporte de estudantes com deficiência;

c) realização de obras de acessibilidade e adaptação de ambientes às necessidades de pessoas com deficiência.

§ 1º. A adoção de medidas compensatórias não isenta as empresas da obrigação legal de contratar pessoas com deficiência, devendo ser renovada anualmente a comprovação do insucesso na tentativa de preenchimento das vagas nos limites legais.

§ 2º. Cada uma das medidas compensatórias previstas nas alíneas dos incisos I e II poderá ser adotada uma única vez.

§ 3º. As pessoas com deficiência beneficiárias das bolsas previstas no inciso I, após a conclusão do curso, terão prioridade de contratação nas empresas que as concederam, vedada nova isenção de multa por ausência de contratação nas vagas que motivaram as bolsas ofertadas.

Art. 4º Nos artigos 89 e 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, substitua-se a expressão "*peçoas portadoras de deficiênci*a" por "*peçoas com deficiênci*a".

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

JUSTIFICAÇÃO

É inegável o mérito da instituição das cotas para contratação de peçoas com deficiênci

a em empresas privadas com mais de cem empregados, por meio da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, diante das estatísticas que demonstram o enorme contingente dessas peçoas e a dificuldade de sua inclusão no mercado de trabalho.

Estudo publicado em 2011 pela Organização Mundial de Saúde (OMS) estima que mais de um bilhão de peçoas - aproximadamente 15% da população mundial - possuem deficiênci

a moderada a grave. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) apontam que 45,6 milhões de peçoas têm algum tipo de deficiência, o que corresponde a 23,91% da população brasileira.

Mesmo nos países mais desenvolvidos, deficiênci

a e pobreza encontram-se bastante associadas, sendo a exclusão do mercado de trabalho uma das principais razões dessa conexão. A OMS constatou que as taxas de empregabilidade são mais baixas e as taxas de desemprego muito mais altas entre as peçoas com deficiência em idade economicamente ativa, em comparação com as peçoas sem deficiência.

Quando a Lei de Cotas completava 21 anos, havia 306 mil peçoas com deficiênci

a formalmente empregadas e, desse total, 72% haviam sido contratadas por influência da Lei, conforme os dados do Ministério do Trabalho e Emprego. Porém, para a Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, se todas as empresas do país cumprissem a Lei de Cotas, mais de 900 mil peçoas com deficiência estariam empregadas.

Essa defasagem envolve mais que uma eventual falta de sensibilidade do empregador ou seu receio de que o empregado com deficiênci

a tenha menor produtividade. Entre as principais causas apontadas

pelas empresas para a não contratação destacam-se a baixa escolaridade e a falta de qualificação profissional.

O Ministério da Educação reconhece que, apesar das crescentes taxas de inclusão dos alunos com deficiência nas escolas públicas e privadas do Brasil, muitos deles sequer chegam ao Ensino Médio. Em 2013, segundo dados do Observatório do Plano Nacional de Educação, havia mais de 800 mil estudantes com deficiência matriculados em todo o país, mas pouco menos de 50 mil (cerca de 6%) estavam no ensino médio. E o MEC aponta como causa a dificuldade de transporte acessível e de ambientes adaptados nas escolas. Em 2012, na rede total do ensino médio, apenas 39% das escolas possuíam dependências e vias adequadas a alunos com deficiência ou mobilidade reduzida e 45% delas contavam com banheiro adequado a estes estudantes.

Não são poucas as empresas que reclamam da dificuldade para contratar pessoas com deficiência e atingir a cota mínima, em consequência da baixa oferta, sendo multadas por isso. Relatam, ainda, sua dificuldade de acesso a bancos de currículos relacionados a essa mão de obra.

Nesse contexto, assegurar o acesso das pessoas com deficiência à educação torna-se essencial para garantir a eficácia da Lei de Cotas, fazendo com que a demanda dessas pessoas por empregos seja cada vez maior e mais qualificada. Deve ser rompido o círculo vicioso da dificuldade de acesso à educação média e superior, que leva à desqualificação da mão de obra, que alimenta a pobreza e realimenta o ciclo. Que faz com que a maior parte das vagas oferecidas às pessoas com deficiência seja de baixa remuneração. Medidas concretas devem ser adotadas para assegurar a alteração desse quadro, que alia a deficiência ao preconceito e à pobreza.

Se por um lado, é urgente e imprescindível estimular a contratação de pessoas com deficiência, para ajudar a reverter esse triste quadro, por outro não se pode conceber que empresas sérias e responsáveis sejam injustamente punidas por algo que escapa à sua responsabilidade.

A multa, em si, não resolve o problema da baixa empregabilidade da pessoa com deficiência, nem pode ser adotada isoladamente, como uma panaceia para todos os males. A punição econômica deve ser aplicada, sim, mas para aquele empregador que deliberadamente descumpra a obrigação legal, agindo com preconceito ou má fé. Aos demais,

que desejam cumprir a lei, mas não conseguem encontrar mão de obra suficiente para tanto, deve ser oferecida a possibilidade de fazê-lo por outro modo, inclusive por meio do fomento ao aprimoramento educacional e profissional das pessoas com deficiência. Assim, ao mesmo tempo em que o empresário cumprirá com sua responsabilidade social, contribuirá para que, no médio prazo, o mercado seja suprido por mão de obra qualificada.

É com esse intuito que apresentamos o presente projeto de lei, que busca incluir medidas de facilitação da contratação de pessoas com deficiência na iniciativa privada e mecanismos de compensação a serem adotados quando a cota mínima não puder ser alcançada por razões alheias à vontade do empregador.

A proposição apresenta solução para os problemas de contato entre empregadores e candidatos a empregados, por meio de um banco nacional de currículos destinado a estabelecer essa ponte. Ao permitir a visualização tanto da oferta de vagas quanto dos potenciais candidatos a ocupá-las, a dificuldade de contratação poderá ser minimizada.

Importante observar que os elementos propostos para esse banco de currículos não obstam nem se confundem com o cadastro nacional das pessoas com deficiência, de que trata o PL 7.699/2006, que institui a Lei Brasileira da Inclusão da Pessoa com Deficiência, aprovado pelo Plenário desta Casa, em março de 2015. Ao contrário, a ele se soma, incluindo informações que permitirão tanto a visualização das vagas disponíveis como pessoas com perfil adequado a elas.

A proposta também define para a base de cálculo sobre a qual incidirá o percentual mínimo de contratação de pessoas com deficiência, excluindo os postos de trabalho submetidos a condições de periculosidade e insalubridade da totalidade dos trabalhadores a ser considerada.

E, quando o cumprimento da cota não for possível, por razões que fujam à vontade do empregador, medidas compensatórias poderão ser adotadas, todas elas de fundo educativo e profissionalizante. Desse modo, gradualmente se elevará a oferta de mão de obra de pessoas com deficiência, em termos numéricos e, principalmente, qualitativos.

As empresas poderão realizar doações de livros e materiais didáticos adaptados, equipamentos e outros materiais específicos de

apoio à formação educacional, veículos acessíveis ou obras de acessibilidade e adaptação de ambientes às necessidades de pessoas com deficiência. Com isso, contribuirão para que sejam reduzidas as barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência no seu processo de formação educacional.

Também poderão ofertar bolsas integrais para cursos compatíveis com a área de atuação da empresa, que preparem pessoas com deficiência para a atuação profissional futura. Aqui incluímos também a possibilidade de bolsas para cursos regulares do ensino médio, diante do baixíssimo índice de alunos com deficiência matriculados nesse nível.

Por fim, o projeto substitui a expressão "*pessoas portadoras de deficiência*", utilizada na Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, por "*pessoas com deficiência*", adequando-a à forma atual e internacionalmente recomendada para as referências a este grupo, porque evidencia a pessoa e coloca a deficiência como uma característica.

Nobres Deputados e Deputadas, acreditamos firmemente que a proposição que ora apresentamos contribui para melhorar substancialmente as condições de vida e trabalho das pessoas com deficiência, ao mesmo tempo em que desonera os empregadores que agem de boa fé, isentando-os de multas injustas. E é por essas razões que confiamos em seu voto pela aprovação do projeto.

Sala das Sessões, em de de 2015.

Deputado VICENTINHO JÚNIOR