

PROJETO DE LEI Nº , DE 2016
(Da Sra. Deputada Rejane Dias)

Altera o art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre Cotas para a inclusão de pessoas com deficiência, para facultar às empresas a contratar o pai ou a mãe ou o responsável por pessoa com deficiência.

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 seguinte § 4º:

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 - até 200 empregados.....2%;
- II - de 201 a 500.....3%;
- III - de 501 a 1.000.....4%;
- IV - de 1.001 em diante.5%.

§ 4º Caso a Pessoa com Deficiência grave ou severa seja considerada inabilitada pelo empregador, fica facultada à empresa, para fins de cumprimento do disposto no caput, efetuar a contratação do pai ou da mãe ou do responsável por essa pessoa candidata à vaga destinada à Pessoa com Deficiência.

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

JUSTIFICAÇÃO

Em todo o mundo, 20% das pessoas mais pobres têm algum tipo de deficiência e 80% das pessoas com deficiência – 15% da população mundial, no total – vivem em países em desenvolvimento. Estudos apontam que pessoas com deficiência são mais propensas a experimentar a pobreza e essa condição social também aumenta a incidência de problemas de saúde.

Durante a 9ª sessão da Conferência dos Estados Partes da Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), realizada em 14 de junho de 2016, o secretário-geral da ONU, Ban Ki-moon, destacou a importância dessas pessoas para a implementação da Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável inclusivo e quebrar o ciclo da invisibilidade. O evento marcou o 10º aniversário do tratado que protege esse grupo.

A deficiência não pode ser considerada uma incapacidade. Precisamos trabalhar cada vez mais para ajudar a criar um mundo de oportunidades e dignidade para todos que vivem em condições precárias, especialmente as crianças e jovens com deficiência grave ou severa. Esses são as principais vítimas.

Segundo o Relatório Mundial sobre a Deficiência, publicado pela Organização Mundial de Saúde em 2011, pelo mundo, quase todos os trabalhos podem ser realizados por alguém com deficiência, e no ambiente certo, a maioria das pessoas com deficiência pode ser produtiva.

Mas como documentado por vários estudos, tanto em países desenvolvidos quanto em desenvolvimento, pessoas com deficiência em idade de trabalhar apresentam baixas taxas de empregabilidade e taxas muito mais altas de desemprego do que pessoas sem deficiências (2-9). Menores taxas de participação no mercado de trabalho são uma das principais vias por meio do qual a deficiência pode levar à pobreza.

O artigo 27 da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), das Nações Unidas reconhece “o direito das pessoas com deficiência de trabalhar, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

Este direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceito no mercado laboral em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência”.

Além disso, a CDPD proíbe todas as formas de discriminação no emprego, promove acesso ao treinamento profissional e oportunidades para trabalhar por conta própria e exige acomodações razoáveis no ambiente de trabalho, entre outras disposições.

O art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que estabelece a contratação obrigatória de pessoas portadoras de deficiência, a fim de estimular a oferta de empregos para esse segmento da população, vem sendo cumprido apenas parcialmente.

Conforme reportagem do jornal Folha de São Paulo, intitulada “60% das vagas para pessoas com deficiência ficam vazias”, publicada em 26 de junho de 2016, com 25 anos, a Lei de Cotas para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho conseguiu preencher menos da metade dos postos por ela criados.

A lei define que empresas com a partir de cem funcionários tenham um percentual de profissionais com deficiência que varia entre 2% e 5% (quanto mais contratados, maior a cota).

As 39.260 empresas que se enquadram nessa regra teriam que reservar cerca de 828 mil vagas para pessoas com deficiência. Mas só 327.215 (39,5%) dessas vagas estavam preenchidas em 2014, ano de que são os últimos dados disponíveis.

No último ano, a situação foi agravada pela crise e muitos profissionais com deficiência foram demitidos, mesmo com a necessidade do preenchimento das cotas.

Segundo o Ministério do Trabalho, foram aplicadas 4.363 multas por descumprimento das cotas em 2015, com valor total de R\$ 159,3 milhões.

O número representa acréscimo de 61% em relação ao total de multas aplicadas no ano anterior. Em 2014, foram 2.696 multas, com valor total de R\$ 113,6 milhões.

Acreditamos que sempre existe alguma função em que a pessoa com deficiência irá adaptar-se aos critérios e as provas seletivas de seleção exigidos pelos empregadores. Por outro lado, tendo em vista que as empresas ainda encontram muita dificuldade na contratação de funcionários com deficiência, com o perfil desejado, mesmo flexibilizando os pré-requisitos, é que apresentamos este Projeto de Lei com o propósito de permitir que as empresas possam cumprir a cota dos portadores de deficiência em seus quadros, facultando às empresas contratar o pai ou a mãe ou o responsável por Pessoa com Deficiência grave ou severa.

A ideia é ajudar a inserir no mercado de trabalho pais ou responsáveis por pessoas com deficiência grave ou severa a fim de gerar renda reduzir a pobreza e melhorar a qualidade de vida dessas famílias.

Sala das Sessões, em 20 de outubro de 2016.

REJANE DIAS
Deputada Federal – PT/PI