

PROJETO DE LEI Nº , DE 2019

(Do Sr. GIL CUTRIM)

Altera o art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que “Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências”, para estabelecer a obrigatoriedade de contratação de pessoa com deficiência em cargos de gestão superior na hierarquia de cargos e salários da empresa.

O Congresso Nacional decreta:

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

“Art. 93.

.....

§ 5º As empresas de que trata *caput* deste artigo observarão, no preenchimento de cargo ou função de gerência ou assessoramento superior, a proporção de 1 (um) cargo ou função preenchido por portador de deficiência para cada 5 (cinco) cargos formal ou informalmente presentes no organograma da empresa, por meio de promoção ou contratação de empregado, computando-se, em qualquer caso, a vaga assim preenchida para os percentuais de reserva obrigatória.”

(NR)

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

JUSTIFICAÇÃO

Quase 30 anos passados da instituição da reserva legal de quotas para pessoas com deficiência, a sensação é de expectativa frustrada. Não só a contratação ficou aquém do potencial estabelecido pela lei das quotas

como também as vagas preenchidas são, na maioria esmagadora dos casos, apenas para postos operacionais e de baixa qualificação e com baixos salários.

Essa situação explica a alta rotatividade no emprego entre empregados com deficiência, que é, estatisticamente, bem mais alta em comparação com a de outros empregados. O fenômeno também se verifica em relação a profissionais com alto nível de formação escolar.

Na verdade, as empresas são obrigadas a contratar pessoas com deficiência, mas, em geral, só se preocupam em preencher as vagas para cumprimento formal da lei. Os empregadores têm dificuldade e também pouco interesse em alinhar as habilidades desses trabalhadores com a função que vão executar e com suas expectativas de progresso na empresa.

Nesse sentido, prevalece o preconceito, pois, embora haja muitos profissionais altamente qualificados nesse grupo disponível para contratação, o entendimento do mercado de trabalho é que a pessoa com deficiência é adequada apenas para executar tarefas operacionais e de baixa qualificação e complexidade.

Para avançar no combate ao preconceito e na integração da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho, apresentamos a proposta em epígrafe com o objetivo de garantir a esse grupo de trabalhadores o acesso à progressão profissional e ao exercício de funções compatíveis com sua qualificação profissional e disposição para o trabalho.

Em razão do elevado do seu elevado teor social, peço aos nobres Pares o apoio necessário para a aprovação da matéria.

Sala das Sessões, em de de 2019.

Deputado GIL CUTRIM