

PROJETO DE LEI Nº , DE 2017

(Da Sra. POLLYANA GAMA)

Acrescenta incisos ao art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para estabelecer que a contratação de pessoas com deficiência será, quando houver oferta local de mão de obra habilitada ou reabilitada, proporcional ao tipo de 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 §§ 5º e 6º:

“Art. 93.....

.....

§ 5º A contratação de que trata o *caput* deste artigo deverá ser feita de forma proporcional aos tipos de deficiência declarada pelos trabalhadores: física, auditiva, visual, mental ou múltipla, salvo quando não houver candidatos com deficiência habilitados ou reabilitados nas localidades dos estabelecimentos, nos termos do regulamento.

§ 6º A justificação para a dispensa da contratação nos termos do § 5º deste artigo será feita mediante certidão emitida pelo órgão do sistema público de emprego, atestando a falta de candidatos suficientes para a contratação proporcional. (NR)”

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

JUSTIFICAÇÃO

Dados da Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e do Ministério da Saúde publicados pela Empresa Brasil de Comunicação – EBC no dia 21 de agosto do ano de 2015 indicam que existem, no Brasil, 6,2% de pessoas com pelo menos um tipo de deficiência, seja física, intelectual, auditiva ou visual.

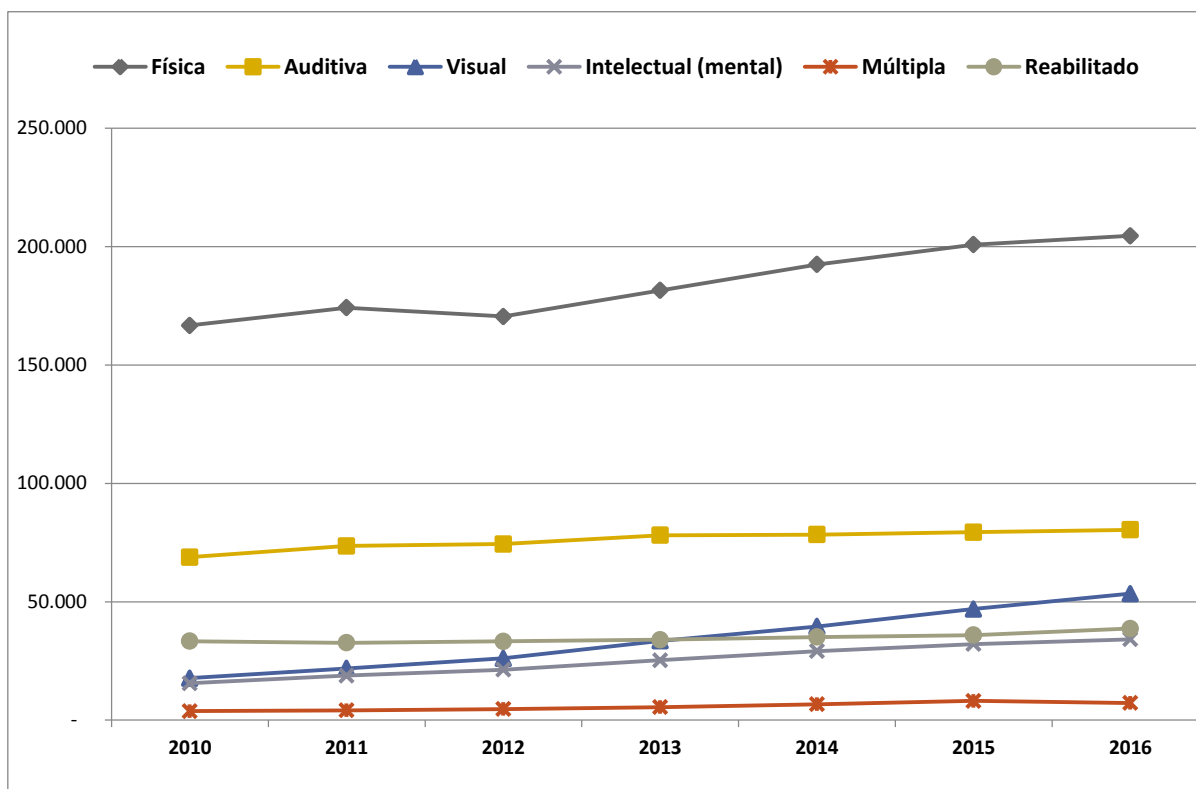
Nesse sentido, há 26 anos foi instituída uma política pública de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Trata-se do sistema de cotas estabelecido no art. 93 da Lei nº 8.213, de 1991. Por esse artigo, as empresas com 100 ou mais empregados são obrigadas a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, habilitadas.

Embora com a resistência de algumas empresas e com o desconhecimento das pessoas com deficiência dessa política, o sistema vem a cada dia sendo melhor implantado, com um crescimento acentuado nos últimos 6 anos, graças à intensa atuação da Inspeção do Trabalho que, antes de apenar, informa e orienta sobre o cumprimento da lei, oferecendo inclusive acesso aos empregadores a banco de dados público com oferta de mão de obra habilitada ou reabilitada.

No entanto percebemos que há uma grande prevalência na contratação de pessoas com deficiência física, em detrimento daquelas com os demais tipos de deficiência.

Em 2016, conforme dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do Ministério do Trabalho, foi constatada a seguinte distribuição de empregos formais por tipo de deficiência: física (48,88%), auditiva (19,21%), visual (12,77%), reabilitados (9,24%), intelectual (8,16%) e múltipla (1,74%).

O gráfico abaixo, elaborado com dados da RAIS 2016, pelo Ministério do Trabalho, também demonstra a predominância na contratação de pessoas com deficiência física conforme a evolução do estoque de empregos por tipo de deficiência entre 2010 e 2016.



Esses dados, dessa forma, demonstram a discriminação na contratação das pessoas com deficiência auditiva, visual, mental, com deficiências múltiplas e reabilitadas.

É claro que, em determinadas localidades, não há pessoas com essas deficiências habilitadas ou reabilitadas interessadas nas ofertas de trabalho. Nesse caso, as empresas estarão desobrigadas de contratar proporcionalmente mediante comprovação por certidão emitida pelos órgãos do sistema público de emprego da falta de candidatos na localidade.

Com a crise econômica, houve uma redução das contratações em 2017 de um modo geral o que acabou se refletindo na inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Segundo o Ministério do Trabalho¹, havia em março deste ano 355 mil pessoas ocupadas com deficiência, embora existissem 717 mil vagas reservadas para trabalhadores nessa condição, restando ainda 362 mil para ocupar.

¹ <https://mte.jusbrasil.com.br/noticias/500336841/ministerio-orienta-pessoas-com-deficiencia-sobre-o-acesso-as-vagas-disponiveis-no-mercado>

Assim, propomos que haja uma distribuição mais igualitária na contratação das pessoas com deficiência conforme o tipo de deficiência, tendo em vista um amplo leque de oferta de mão de obra disponível.

Para tanto, sugerimos acrescentar dispositivos ao art. 93 da Lei nº 8.213, de 1991, para determinar que contratação no sistema de cotas para pessoas com deficiência deverá ser feita de forma proporcional aos tipos de deficiência, salvo quando não houver candidatos com deficiência habilitados ou reabilitados nas localidades dos estabelecimentos.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos Ilustres Pares para a aprovação do presente projeto de lei.

Sala das Sessões, em de de 2017.

Deputada POLLYANA GAMA