

PROJETO DE LEI Nº , DE 2022

(Do Sr. JERÔNIMO GOERGEN)

Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para possibilitar o preenchimento alternativo da cota prevista para pessoas 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 com as seguintes alterações:

“Art. 93.

.....
.

§ 5º De forma alternativa, o cumprimento da cota prevista neste artigo poderá ser realizado mediante a contratação de parente em 1º (primeiro) grau ou de pessoa encarregada dos cuidados de pessoas com deficiência considerada grave ou incapacitante, no regime de teletrabalho.

§ 6º Não se incluem na base de cálculo de que trata o *caput* deste artigo as funções exercidas em condições insalubres, perigosas, penosas, em trabalho noturno ou que exija habilitação específica prevista em lei.

§ 7º Na ausência de profissionais qualificados para vagas ofertadas, comprovada pela publicação de 3 (três) editais consecutivos, com intervalo de 15 (quinze) dias entre eles, devidamente publicados em jornal de grande circulação na região da empresa e no sítio eletrônico do empregador, não será aplicada multa pelo não preenchimento das vagas oferecidas pelo prazo de 1 (um) ano, a contar do fim do oferecimento da vaga.”

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



JUSTIFICAÇÃO

Este Projeto de Lei visa dar novo regramento para a contratação de pessoa com deficiência de forma a tornar o instituto mais adequado à realidade da oferta e demanda de vagas.

O projeto inicia com a inclusão de § 5º ao art. 93 da Lei 8.213, de 1991, para garantir o direito ao cuidado, previsto no Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015) e na Convenção sobre os Direitos da Pessoas com Deficiência, norma constitucional e, ao mesmo tempo, permitindo a inserção no mercado de trabalho de parente em 1º (primeiro) grau ou de pessoa encarregada pelo cuidado de pessoas portadoras de deficiência considerada grave ou incapacitante.

Essa inclusão de parentes de 1º grau ou de cuidadores seria feita no regime de teletrabalho, como forma de assegurar que a pessoa com deficiência grave continuasse a ser assistida de forma adequada por sua rede de cuidado.

É fato que pessoas portadoras de deficiência, especialmente pessoas portadoras de deficiência mais severa, demandam cuidado ininterrupto das pessoas por elas encarregadas. Esse cuidado é tão intenso que as pessoas responsáveis precisam, muitas vezes, renunciar oportunidades no mercado de trabalho e outras possibilidades de obtenção de renda. É uma verdadeira escolha entre a cruz e a espada.

O período do isolamento social, provocado pela pandemia do novo coronavírus (COVID-19), serviu para demonstrar que diversas atividades e prestações de serviços podem ser efetuados no regime de teletrabalho. A contratação aqui preconizada é, portanto, perfeitamente compatível com o objetivo da presente medida.

Outro fator a ser considerado é o da enorme dificuldade enfrentada pelos setores produtivos para a contratação de pessoas com deficiência. Existe uma grande disparidade entre o contingente populacional nacional e a população com deficiência em busca por emprego.



Por essa razão, optamos por excluir da cota atividades que demandam higidez física e que provocam maior desgaste do trabalhador, como as exercidas em condições insalubres, perigosas, penosas ou em trabalho noturno. Exclui-se também aquelas atividades que é necessário obter habilitação específica prevista em lei, visto que a condição para o exercício da atividade é peculiar e o processo de aprendizagem decorre do curso específico para o exercício da atividade.

Além disso, para não apenar empresas que oferecem vagas, mas não encontram trabalhadores com deficiência qualificados para funções específicas, optamos por criar uma sistemática de oferecimento de vagas que, caso não redunde em contratação, cria uma janela para não aplicação de multa para aquela vaga específica pelo prazo de 1 (um ano).

Os números referentes ao ano de 2019¹ mostram que cerca de 4,5 milhões de pessoas com deficiência estão buscando oportunidade no mercado de trabalho, o que corresponde a somente 2,2% da população de todo o país. As possibilidades se mostram ainda mais restritas se considerarmos a população de 18 anos ou mais com deficiência, visto que apenas 16,6% tem ensino médio completo ou superior incompleto (aproximadamente 740 mil pessoas) e apenas 5% tem nível superior completo (aproximadamente 220 mil pessoas).

| 2019 | |
|------------------|-------------|
| População Brasil | 210.000.000 |
| Nordeste | 56.770.958 |
| Sudeste | 88.238.889 |
| Sul | 29.929.748 |
| Centro Oeste | 16.447.494 |
| Norte | 18.612.910 |

1 <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/31445-pns-2019-pais-tem-17-3-milhoes-de-pessoas-com-algum-tipo-de-deficiencia>



| | |
|--|------------|
| População PcD | 17.300.000 |
| População PcD acima 14 anos (mercado de trabalho) | 16.600.000 |
| Na busca de emprego | 4.648.000 |
| Nordeste | 1.472.486 |
| Sudeste | 1.876.862 |
| Sul | 631.198 |
| Centro Oeste | 301.190 |
| Norte | 366.262 |
| Por Grau de Instrução | |
| PcD ensino Médio Completo (ou Superior Incompleto) | 771.568 |
| Nordeste | 244.433 |
| Sudeste | 311.559 |
| Sul | 104.779 |
| Centro Oeste | 49.998 |
| Norte | 60.800 |

Além disso, o cenário de desequilíbrio entre a oferta de trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho é intensificado pelo justo recebimento de benefícios previdenciários, por parte das pessoas com deficiência, cujos valores se aproximam das faixas salariais ofertadas em vagas que prescindem de níveis mais altos de escolaridade ou em oportunidades ofertadas para primeiro emprego.

Os percentuais da reserva de vagas, previstos no artigo 93, da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, variam entre 2 a 5% do efetivo das empresas. Tais percentuais são desproporcionais ao contingente populacional de pessoas com deficiência em busca de oportunidades no mercado de trabalho, e ainda mais díspares, se forem observados critérios de escolaridade.

Sendo assim, possibilitar o cumprimento alternativo da cota pela contratação de parente em 1º grau ou da pessoa encarregada pelo



cuidado com portador de deficiência grave ou incapacitante ampliará o universo de possibilidades de contratação e permitirá que pessoas com deficiências graves ou incapacitantes permaneçam assistidas por sua rede de proteção.

Pelos mesmos motivos, retirar da base de cálculo funções desgastantes e criar mecanismo de salvaguarda para que empresas que desejam cumprir a cota, mas não encontra interessados com os requisitos, faz parte de um processo de correção do instituto para torna-lo mais justo.

Por essas razões, estamos certos de que contaremos com o necessário apoio de nossos ilustres Pares para a aprovação do presente projeto de lei.

Sala das Sessões, em de de 2022.

Deputado JERÔNIMO GOERGEN

2022-9568

