

**PROJETO DE LEI Nº                   , DE 2018**  
**(Do Sr. Alex Manente)**

*Altera a Lei 8.213, de 24 de junho de 1991, que “Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.”*

O Congresso Nacional decreta:

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

“Art. 93.....

.....

§4º Comprovada a oferta dos postos de trabalho e a impossibilidade de preenchimento dos percentuais acima estabelecidos pela ausência de candidatos no Sistema Nacional de Emprego, a empresa estará isenta de quaisquer penalidades. (NR) ”

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

## **JUSTIFICAÇÃO**

No Brasil, segundo estudos do IBGE, cerca de 6,2% dos cidadãos possuem algum tipo de deficiência. Visando garantir a inserção desses indivíduos no mercado de trabalho, foi elaborada a Lei nº 8.213/91 – Lei de Cotas. O artigo 93 da Lei determina que as empresas estarão obrigadas a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, obedecidas as proporções legais.

Todavia, algumas empresas têm dificuldade na contratação de deficientes. Apesar de oferecerem as vagas de emprego, conforme estabelece

a referida lei, não há o preenchimento de todos os cargos disponíveis, implicando a aplicação de sanções pelo Ministério do Trabalho.

Inclusive, atento a este cenário, o Tribunal Superior do Trabalho já firmou entendimento no sentido de não ser possível penalizar a empresa que tenta, mas que por fatos alheios a sua vontade, não logra êxito na admissão de trabalhadores com deficiência em número suficiente.

É inegável a meritória intenção do legislador em potencializar a inclusão de indivíduos portadores de necessidades especiais ao mercado de trabalho e ao convívio social. Contudo, apesar da nobre intenção do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho, a aplicação da lei não deve ocorrer de maneira desproporcional ao que é possível na realidade da contratação, tanto por parte do empregador, como por disponibilidade do empregado.

Logo, entendemos ser necessária a alteração da referida lei, para prever a hipótese de isenção de penalidade quando o preenchimento das vagas destinadas a pessoas portadoras de deficiência não ocorrer por razões alheias à vontade da empresa – com a comprovação de abertura e oferecimento de vagas e o não cumprimento dessas pelo órgão competente do Ministério do Trabalho, o Sistema Nacional de Emprego (SINE).

Diante do exposto, contamos com o apoio dos Nobres pares para a aprovação deste projeto de lei.

Sala das Sessões, em      de abril de 2018.

**Deputado ALEX MANENTE**  
**PPS/SP**