

**COMISSÃO DE DEFESA DOS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (CPD)**

**PROJETO DE LEI Nº 626 DE 2021**

Altera-se Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para dispor sobre a contratação de pessoas com deficiência.

**EMENDA Nº**

Dê-se a seguinte redação ao art. 2º e ao art. 3º, renumerando-se os demais:

Art. 1º. Esta lei dispõe sobre os prazos para preenchimento de percentual de contratação de beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência.

Art. 2º. O art. 93, § 1º e § 5º, da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte redação: (NR)

Art. 93. ....

§ 1º. A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado não implicarão em descumprimento do percentual previsto no caput deste artigo, desde que a vaga seja preenchida, por outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social, em até 40 (quarenta) dias, a contar do cumprimento do aviso prévio, quando houver.



**§ 5º. A dispensa imotivada de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social em contrato por prazo indeterminado não implicará em descumprimento do percentual previsto no caput deste artigo, desde que a vaga seja preenchida, por outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social, em até 40 (quarenta) dias, a contar do cumprimento do aviso prévio, quando houver. (NR)**

Art. 3º. O art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar acrescido do seguinte § 4º e § 6º: (NR)

Art. 93. ....

§ 4º. O cargo vago em razão de pedido de demissão da pessoa com deficiência ou de reabilitado da Previdência Social, poderá ser ocupado em até 90 (noventa) dias, por outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social, sem que se caracterize descumprimento do percentual previsto no caput deste artigo.

**§ 6º. Nos casos específicos de pedido de demissão espontâneo ou de dispensa ao final de contrato por prazo determinado, de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social, não haverá obrigatoriedade da reposição dessas vagas específicas, desde que esteja devidamente cumprida pela empresa a cota prevista no caput do art.93. (NR)**

Art. 4º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.”



## JUSTIFICAÇÃO

A inclusão socioeconômica de pessoas com deficiência é fundamental para a sociedade e para as empresas. As pessoas com essas características ganham oportunidades e as empresas tornam-se mais humanas e preparadas para os desafios de um mundo empresarial cada vez mais atento à diversidade, e à inclusão social.

Por esse motivo, apresentamos dois ajustes no PL 626/21, para fazermos constar dois novos parágrafos (§ 5º e § 6º), pelas razões abaixo.

Em relação ao parágrafo 5º, a nossa intenção é modernizar a legislação para viabilizar o cumprimento do dever legal e social das empresas cumprirem a cota de contratação de pessoas com deficiência. As empresas muitas vezes possuem dificuldade para contratar pessoas com deficiências, em razão de uma série de desafios.

Muitas vezes a vaga é disponibilizada e anunciada e mesmo com inúmeras parcerias com diversas entidades e organizações do terceiro setor que apoiam o desenvolvimento e a inclusão de pessoas com deficiência no mercado, por vezes, algumas questões dificultam a identificação de candidatos para essas vagas previstas na legislação de cotas para pessoas com deficiência.

Essa inclusão do § 5º, na forma da presente emenda é de interesse de pessoas com deficiência, pois simplifica procedimentos, sem prejudicar a inclusão obrigatória. Também é um avanço importante para empresas, pois confere prazo adequado e desembaraça os processos de desligamento e de contratação de pessoas que se encaixam nesse perfil previsto em lei.

No caso do parágrafo 6º, a aprovação da Emenda ora proposta estabelece que não haja obrigatoriedade da reposição de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social em caso de pedido de demissão espontânea, visto que o empregador não concorreu para esse fato, e também ao final dos contratos por prazo determinando, visto que a saída do trabalhador já é prevista desde a admissão. Observa-se, que a presente emenda não trará prejuízo ao cumprimento da cota, visto que o caput do art. 93, que traz essa obrigatoriedade, permanece em vigor.



Com essa inclusão do § 6º as empresas não deixarão de cumprir a cota e ficarão juridicamente mais protegidas contra autuações trabalhistas indevidas. Existem casos de empresas que passaram por reestruturações, reduções de quantidade total de funcionários, mudanças societárias e outros fatores decorrentes de estratégias voltadas à preservação da empresa neste período de crise decorrente da pandemia de Covid-19, que têm sido desconsiderados pelas autoridades de fiscalização.

Assim, essa emenda vai preservar o espírito de proporcionalidade que garante a inclusão social produtiva de pessoas com deficiência, fundamental garantirmos melhor qualidade de vida e integração social efetiva, sem desequilibrar as relações de trabalho com empregadores.

Esse equilíbrio é fundamental para a retomada da economia. Empresas saudáveis aumentam a sua atividade produtiva e sob maior demanda da atividade econômica aquecida tendem a contratar mais pessoas. Com um quadro de trabalhadores maior, conseqüentemente, mais pessoas com deficiência serão contratados. Por isso é fundamental preservar o teor original do art. 93 e aperfeiçoá-lo na forma que propomos.

Diante do exposto, conclamamos os ilustres pares para a aprovação da Emenda proposta, visando o aperfeiçoamento deste Projeto.

Sala da Sessões, em        de        de 2021.

Deputado JULIO CESAR RIBEIRO

