

PROJETO DE LEI Nº , DE 2021

(Do Sr. CARLOS BEZERRA)

Altera a redação Lei n.º 13.146, de 6 de julho de 2015, que Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), para dispor sobre a prevenção e repressão ao assédio moral de pessoa com deficiência no ambiente de trabalho.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Lei n.º 13.146, de 6 de julho de 2015, que Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), passa a vigorar acrescida do seguinte art. 38-A:

.....

“Art. 38-A. É dever do empregador assegurar ambiente de trabalho que proteja o trabalhador com deficiência de ações ou omissões que ofendam reiteradamente sua dignidade pessoal.

§ 1º O empregador é proibido de praticar e deve coibir a prática por preposto ou outro empregado de atos que promovam deboche, exposição vexaminosa, calúnia, difamação, injúria, sonegação de informações ou barreiras para o pleno desempenho das atividades laborais de empregado com deficiência.

§ 2º Não configura ofensa à dignidade o mero exercício do poder hierárquico e disciplinar do empregador e de seus prepostos nos limites da legalidade e do contrato de trabalho.

§ 3º A configuração de ação ou omissão que permita que o trabalhador com deficiência seja alvo de ofensas pessoais no ambiente de trabalho autoriza a rescisão indireta do contrato de trabalho, com o pagamento em dobro de todas as verbas trabalhistas rescisórias, independentemente das discussões sobre responsabilidade civil por danos morais.

§ 4º O empregador que praticar ou, tendo ciência de ação ou omissão descrita no § 3º, permitir a sua continuidade será passível de multa administrativa no valor de R\$ 10.000,00 (dez



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Carlos Bezerra

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD213145522500>

CD213145522500*

mil reais), a ser revertida em partes iguais ao empregado prejudicado e ao Fundo de Amparo ao Trabalhador.

§ 5º O processo de fiscalização, notificação, autuação e imposição de multas reger-se-á pelo disposto no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho.”

Art. 2º Esta lei entra em vigor após decorridos 90 (noventa) dias da data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

Dados levantados pela empresa vagas.com em conjunto com a Consultoria Talento¹ indicam que 40% (quarenta por cento) dos trabalhadores com deficiência enfrentaram preconceitos no mercado de trabalho. Desses, 57% (cinquenta e sete por cento) afirmam terem sofrido *bullying* por parte de empregadores e colegas de trabalho.

Colegas de trabalho imitando pessoas com deficiência ou apelidando-as por marcas corporais deveria ser coisa do passado. Não faz sentido permitir que tais atitudes, rotuladas com eufemismo como brincadeiras, aconteçam em ambientes que deveriam ser espaços de assimilação e valorização das pessoas com deficiência.

Diante desse cenário, pretendemos alterar o Estatuto da Pessoa com Deficiência para deixar mais clara a responsabilidade do empregador pela manutenção de um ambiente hígido também para as relações pessoais.

Dessa forma, optamos por deixar explícito que o empregador é proibido de praticar e deve coibir a prática de atos que promovam deboche, exposição vexaminosa, calúnia, difamação, injúria, sonegação de informações ou barreiras para o pleno desempenho das atividades laborais de empregado com deficiência.



¹ Disponível em <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2016/08/1802876-bullying-no-trabalho-e-frequente-para-profissionais-com-deficiencia.shtml>. Acesso em novembro de 2021
Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Carlos Bezerra
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD213145522500>

A falha a esse dever implica na possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho, com pagamento em dobro de verbas rescisória, sem prejuízo de eventual multa administrativa.

É tempo de velar por bens imateriais e garantir, não apenas vagas, mas também espaços saudáveis nas empresas para pessoas com deficiência. Cremos que estipular de modo mais claro essas obrigações colaborará para incluir de forma mais positiva esse grupo social nas empresas.

Ante o exposto, solicitamos o apoio dos nobres pares para a aprovação da presente proposição.

Sala das Sessões, em de de 2021.

Deputado CARLOS BEZERRA

2021-17241

