



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
Gabinete do Deputado Federal KIM KATAGUIRI

**COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA**

**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.

**Autor:** Deputado LUCAS GONZALES

**Relator:** Deputado KIM KATAGUIRI

**I – RELATÓRIO**

Trata-se de Projeto de lei de autoria do ilustre deputado Lucas Gonzales, que visa estabelecer prazos razoáveis para que as empresas tenham tempo hábil para preencher as vagas destinadas aos portadores de deficiência em caso de desligamento, sem justa causa, ou em caso de pedido de demissão.

Como justificativa, o autor argumenta que “o presente projeto de lei visa reparar um equívoco legal que tem provocado uma série de complicações para o grupo e para aqueles que os empregam. A cota, fixada pelo art. 93, é rígida, e não abarca exceções em circunstâncias em que ela é imprescindível.”

Submetido à apreciação da Comissão de Trabalho, de Administração e de Serviço, a proposição foi aprovada nos termos do voto do relator.

Na Comissão de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência, o relator, concluiu pela aprovação da proposição em análise.

Praça dos Três Poderes - Câmara dos Deputados  
Anexo IV, 7º andar, gabinete 744  
dep.kimkatguiuri@camara.leg.br  
CEP 70160-900 - Brasília-DF



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Kim Kataguiuri  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD235465227400>





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
Gabinete do Deputado Federal KIM KATAGUIRI

Nesta Comissão, compete ao relator, nos termos do art. 32, inciso IV do RICD, manifestar-se sobre os aspectos de constitucionalidade, juridicidade e técnica legislativa do Projeto de lei 636/21

É o relatório.

## II – VOTO DO RELATOR

Quanto aos aspectos constitucional e jurídico a proposição em questão atende aos pressupostos formais e materiais previstos na Constituição federal e está em conformidade com os princípios e normas do ordenamento jurídico brasileiro. Também foram observadas as normas regimentais e de técnica legislativa.

Em boa hora é o projeto de lei nº 626/21, que visa sanar a lacuna legal prevista no § 1º do art. 93 da Lei nº 8.213/91, que trata da cota de contratação de pessoas com deficiência.

Primeiramente, é preciso deixar claro a importância da determinação legal que obriga as empresas a contratarem pessoas com deficiência e o avanço que ela proporciona para a inclusão social desses cidadãos através do trabalho.

Nesse contexto, a empresa passa a ser um importante ator social responsável pela construção de uma sociedade mais justa e solidária colaborando com a inserção ao trabalho de aproximadamente 20% (vinte por cento) da população brasileira, conforme informativo divulgado na página oficial do Governo Federal. Além de cumprir a Lei, a empresa cumpre a sua função social exigida pelo Artigo 170, inciso III, da Constituição Federal.

Ocorre, contudo, que o processo seletivo de contratação de pessoas com deficiência, por vezes, apresenta dificuldades, podendo acontecer, por exemplo, quando as atividades exploradas pelo empreendimento se mostram incompatíveis com a capacidade laboral do portador de deficiência ou reabilitado, impedindo-o de desempenhar a função que se encontra disponibilizada; ou quando, mesmo tendo sido tomadas as providências cabíveis, não surgem pessoas suficientes e aptas à contratação, dentro do percentual estabelecido pela lei seja em relação à baixa qualificação dos candidatos ou mesmo pelo desinteresse desses indivíduos no trabalho.

Praça dos Três Poderes - Câmara dos Deputados  
Anexo IV, 7º andar, gabinete 744  
dep.kimkatguiiri@camara.leg.br  
CEP 70160-900 - Brasília-DF

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Kim Kataguiiri  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD235465227400>





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
Gabinete do Deputado Federal KIM KATAGUIRI

Apesar das dificuldadesregra, ainda assim, a empresa deve tomar todas as medidas possíveis para que a cota seja cumprida, sob pena de sofrer fiscalização com imposição de multas.

O § 1º determina que “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 somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social.”

Ou seja, enquanto não for contratado outro deficiente, aquele que já teve seu contrato de trabalho finalizado ou foi dispensado imotivadamente não poderá ser desligado da empresa enquanto não chegar o outro funcionário.

Não é razoável que assim o seja se considerarmos as dificuldades do empresariado em contratar pessoas com deficiência para cumprir a Lei. Tanto o é, que o Tribunal Superior do Trabalho vem entendendo pela relativização dessa obrigação quando o empresário demonstrar que as tentativas de contratação foram em vão.

Considerando as dificuldades narradas, a Justiça trabalhista tem firmado o seguinte entendimento:

“Nos termos da jurisprudência desta Corte, **não é cabível a condenação da reclamada pelo não preenchimento das vagas destinadas por lei aos portadores de deficiência ou reabilitados quando a empresa empreendeu todos os esforços possíveis para a ocupação das cotas legais, deixando de contratar a cota mínima por motivos alheios à sua vontade.** Na hipótese, o Tribunal Regional manteve a sentença que absolvera a reclamada da obrigação de fazer, consistente no preenchimento de vagas de postos de trabalho para deficientes, ao fundamento de que **a reclamada envidou esforços no sentido de divulgação de vagas e contratação de pessoas portadoras de necessidades especiais, sem, contudo, obter sucesso no pncimento da cota mínima legal** exigida pelo art. 93 da Lei 8.213/1991, em face da insuficiência de candidatos, acrescentando que não se evidencia conduta recalcitrante ou deliberada da empresa no sentido de furtar-se ao cumprimento da norma legal.” (TST. ARR nº 1588-24.2015.5.09.0654. 2ª Turma. Min. Rel. Maria Helena Mallmann. Data de julgamento: 14/9/2022)

Praça dos Três Poderes - Câmara dos Deputados  
Anexo IV, 7º andar, gabinete 744  
dep.kimkatguiuri@camara.leg.br  
CEP 70160-900 - Brasília-DF



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Kim Kataguiuri  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD235465227400>





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
Gabinete do Deputado Federal KIM KATAGUIRI

“(…) não há como se aferir que a empresa não cumpriu com o encargo que lhe foi fixado pela lei, apenas pelo fato de não ter preenchido as vagas reservadas para os portadores de deficiência habilitados e reabilitados. Para **as situações em que a empresa demonstra dificuldade em cumprir o número mínimo das contratações previstas no artigo 93 da Lei nº 8.213/1991, este Tribunal Superior tem afastado a aplicação de multa ou de qualquer outro tipo de penalidade, consoante se observa em vários Precedentes (...)**” (TST. Ag-AIRR nº 11713-38.2014.5.03.0077. 4ª Turma. Min. Rel. Guilherme Augusto Caputo Bastos. Data da publicação: 03/09/2021).

A proposição privilegia o princípio da proporcionalidade ao criar uma espécie de “regra de transição” para evitar que o empresariado seja multado até que se preencha novamente a vaga destinada às pessoas com deficiência.

A proporcionalidade, na concepção de alguns autores, seria um instrumento dosador e quantificador das medidas a serem aplicadas, o que ocorre, em momento posterior a ponderação de interesses, que é o momento de aplicação da razoabilidade. Trata-se do chamado lógica do razoável.

Assim, nos termos da proposição, 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.

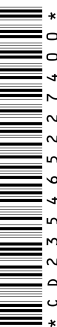
É importante deixar claro que o Projeto de lei 626/21 não altera em nada o dever legal do empresariado em contratar pessoas com deficiência, apenas estabelece uma regra de transição entre uma contratação e outra, para evitar punições desarrazoadas, amparado no entendimento da doutrina e jurisprudência do TST.

Diante do exposto, o parecer é pela constitucionalidade, juridicidade e adequada técnica legislativa do PL nº 626/21 e da emenda apresentada na Comissão de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência.

Praça dos Três Poderes - Câmara dos Deputados  
Anexo IV, 7º andar, gabinete 744  
dep.kimkatguiuri@camara.leg.br  
CEP 70160-900 - Brasília-DF



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Kim Kataguiuri  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD235465227400>





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
Gabinete do Deputado Federal KIM KATAGUIRI

Sala das Comissões, 19 de junho de 2023.

---

**Deputado KIM KATAGUIRI**  
**(UNIÃO/SP)**  
**Relator**

Apresentação: 19/06/2023 17:03:18.547 - CCJC  
PRL 1 CCJC => PL 626/2021

**PRL n.1**

Praça dos Três Poderes - Câmara dos Deputados  
Anexo IV, 7º andar, gabinete 744  
dep.kimkatguiiri@camara.leg.br  
CEP 70160-900 - Brasília-DF



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Kim Kataguiiri  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD235465227400>



\* C D 2 3 5 4 6 5 2 2 7 4 0 0 \*