

## COMISSÃO DE TRABALHO

### PROJETO DE LEI Nº 1.231, DE 2015

Apensados: PL nº 6.366/2016, PL nº 6.709/2016, PL nº 9.959/2018, PL nº 3.504/2019, PL nº 5.433/2019, PL nº 749/2021 e PL nº 2.680/2023

Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para incluir mecanismos de facilitação da contratação de pessoas com deficiência na iniciativa privada e medidas de compensação a serem adotadas quando a cota mínima não puder ser alcançada por razões alheias à vontade do empregador

**Autor:** Deputado VICENTINHO JÚNIOR

**Relatora:** Deputada FERNANDA PESSOA

## I - RELATÓRIO

A presente proposição, da lavra do Exmo. Deputado Vicentinho Júnior, **PL nº 1.231, de 2015**, altera a *Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para incluir mecanismos de facilitação da contratação de pessoas com deficiência na iniciativa privada e medidas de compensação a serem adotadas quando a cota mínima não puder ser alcançada por razões alheias à vontade do empregador.*

O art. 1º busca incluir parágrafos ao art. 93 da Lei nº 8.213, de 1991, para criar mecanismo de controle estatístico do preenchimento de percentual de cargos com beneficiários reabilitados e pessoas com deficiência mediante um banco nacional de currículos. Desse cadastro constariam interesses profissionais, escolaridade, qualificação profissional, habilidades e competências do trabalhador e disponibilidade para fixar residência em município diverso do domicílio atual. O cadastro seria acessível pelas entidades fiscalizadoras e pelos empregadores interessados em preencher vagas.



A proposta também, no art. 93-A proposto, exclui da base de cálculo das cotas “os postos de trabalho submetidos a condições de periculosidade ou insalubridade, nos termos do regulamento” e, no art. 93-B proposto, isenta de multa os empregadores que adotarem medidas compensatórias no caso de não conseguirem efetivamente contratar pessoas com deficiência.

O art. 4º propõe a adequação terminológica dos arts. 89 e 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para constar a expressão “pessoas com deficiência”. O último artigo, art.5º, é a cláusula que determina a vigência na data de sua publicação.

Em sua justificação, alega o nobre Autor que diversas “empresas reclamam da dificuldade para contratar pessoas com deficiência e atingir a cota mínima, em consequência da baixa oferta, sendo multadas por isso” e que tais empresas encontram dificuldades para acessar bancos de currículos relacionados a esse segmento da sociedade.

A proposição foi originariamente distribuída às Comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP); de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência e de Constituição e Justiça e de Cidadania, para apreciação conclusiva, conforme o art. 24, II, do Regimento Interno da Casa, sob o rito de tramitação ordinária.

Durante o prazo para apresentação de emendas na então CTASP foi apresentada uma emenda substitutiva de autoria do Deputado Sílvio Costa, que pretende:

- a) reduzir o percentual de contratação determinado no *caput* do artigo 93 e seus incisos;
- b) dar ao empregador a possibilidade de decidir se esse percentual incidirá sobre o quadro de empregados total ou sobre o número de postos de trabalho de cada unidade;
- c) permitir a contratação intermediada da pessoa com deficiência;



- d) facultar a parceria com órgãos governamentais de capacitação, quando a cota não puder ser cumprida; e
- e) propor que “*O Poder Executivo expedirá, em até 120 dias, decreto regulamentador do modo de capacitação pessoal de pessoas portadoras de necessidades especiais para adequação à presente lei*”.

O ilustre Parlamentar justifica a emenda substitutiva afirmando que a educação profissional é uma responsabilidade estatal e que não se deve onerar ainda mais as empresas.

Foram apensados seis projetos de lei à proposição sob apreciação.

O **PL nº 6.366, de 2016**, apresentado pela nobre Deputada Rejane Dias, acrescenta parágrafo ao art. 93 da Lei nº 8.213, de 1991, dispondo que, “*caso a Pessoa com Deficiência grave ou severa seja considerada inabilitada pelo empregador, fica facultada à empresa, para fins de cumprimento do disposto no caput, efetuar a contratação do pai ou da mãe ou do responsável por essa pessoa candidata à vaga destinada à pessoa com deficiência*”. Em sua justificação, a autora afirma que “*a ideia é ajudar a inserir no mercado de trabalho pais ou responsáveis por pessoas com deficiência grave ou severa a fim de gerar renda reduzir a pobreza e melhorar a qualidade de vida dessas famílias*”, dado o fato de que somente 40% das vagas para pessoas com deficiência são preenchidas.

O **PL nº 6.709, de 2016**, de autoria do ilustre Deputado Laércio Oliveira, também acrescenta parágrafo ao mesmo artigo da Lei nº 8.213, de 1991, dispondo que não será aplicada penalidade às empresas que, embora não tenham atingido a cota prevista, comprovem ter buscado “*a contratação nos programas oficiais de colocação de mão de obra, sites e organizações não governamentais que atuem na causa da pessoa com deficiência no local da contratação, e a oferta da vaga por meio de publicações em veículos de mídia local e regional de grande circulação*”; e que “*o insucesso na contratação foi devido a razões alheias à vontade do empregador*”.



O **PL nº 9.959, de 2018**, cujo autor é o ilustre Deputado Alex Manente, estabelece que, comprovada a impossibilidade de preenchimento dos postos de trabalho reservados a pessoas com deficiência e beneficiários reabilitados, em virtude de ausência de candidatos no Sistema Nacional de Emprego, a empresa estará isenta de quaisquer penalidades.

O **PL nº 3.504, de 2019**, de autoria da ilustre Deputada Maria Rosas, que acrescenta dispositivos à Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e à Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, a fim de dispor sobre a multa pela inobservância da cota destinada à contratação de pessoas com deficiência e destiná-la a entidades de defesa da pessoa com deficiência. As multas propostas são calculadas pelo número de trabalhadores com deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados multiplicados pelo valor mínimo previsto no art. 133 da CLT, acrescido de um valor que varia entre 20% a 50% em função do número total de empregados que a empresa possua.

O **PL nº 5.433, de 2019**, de autoria dos nobres Deputados Marcel Van Hattem e Paulo Ganime, que acrescenta parágrafo, ao art. 93 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, para afirmar que a empresa não será punida quando, por motivo alheio à sua vontade, não cumprir a cota prevista no *caput*, desde que comprove, através de divulgação em mídia impressa e eletrônica de grande circulação, que empreendeu todos os esforços para a contratação de beneficiários reabilitados ou de pessoas com deficiências habilitadas.

Por fim, o **PL 749, de 2021**, de autoria do Dep. Marcelo Aro, pretende alterar a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para dispor sobre o cumprimento da lei de cotas com a contratação de atleta ou treinador com deficiência.

O **PL nº 2.680, de 2023**, da lavra do Dep. Victor Linhalis, também objetiva alterar a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para permitir o cumprimento alternativo da cota para pessoas com deficiência pela contratação do pai ou da mãe de pessoa com deficiência.

Tendo em vista a aprovação da Resolução nº 1, de 2023, desta Câmara dos Deputados, houve a revisão do despacho para redistribuir a matéria para a Comissão de Trabalho (CTRAB), em substituição à Comissão



de Trabalho, de Administração e Serviço Público, extinta com a citada Resolução.

Fomos designadas para relatar a matéria em 16 de maio de 2023. O prazo para oferecimento de emendas esgotou em 1º de junho de 2023, sem novas contribuições no âmbito da CTRAB.

É o relatório.

## II – VOTO DO RELATORA

Compete a esta Comissão de Trabalho a análise do mérito trabalhista do Projeto de Lei nº 1.231, de 2015, e de seus 6 (seis) apensos. Previamente, ainda quando só havia três apensos, a matéria chegou a receber um parecer do Deputado Benjamim Maranhão que não foi apreciado. Parte do seu voto está incorporado na nossa presente análise.

Entendemos que a proposição principal e seus anexos tocam em ponto extremamente relevante: o cumprimento da cota de contratação de pessoas com deficiência. O Projeto principal, PL 1.231/2015 da lavra do nobre Deputado Vicentinho Júnior, quer estimular a contratação das pessoas com deficiência, mas reconhece ser necessárias a adoção de medidas de compensação como forma de isentar empregadores de multa na impossibilidade de cumprimento da cota.

A primeira medida propõe a criação de um banco nacional de currículos, como mecanismo para facilitar a conexão entre empregadores e candidatos a essas vagas. Contudo, no âmbito do Sistema Nacional de Emprego – SINE, já possuímos um sistema digital de intermediação de mão de obra, no qual as empresas ofertam vagas de emprego e os trabalhadores podem se cadastrar como pretendentes a um emprego. cremos que a melhor solução seria incorporar nesse sistema as informações específicas que possibilitariam melhorar o atendimento às cotas estabelecidas pelo art. 93 da Lei nº 8.213, de 1991.



A segunda medida procura retirar da base de cálculo da cota destinada aos trabalhadores com deficiência os postos de trabalho perigosos ou insalubre, nos termos do regulamento. A lógica da proposta é a de que não é possível nem justo ofertar tais tipos de empregos às pessoas com deficiência, dessa forma não se justificaria incluir tais postos de trabalho no contingente para cálculo da cota mínima legal.

Não vemos incompatibilidade entre o texto proposto e a Lei de Benefícios, uma vez que essa já exclui aprendizes da mesma base de cálculo. De fato, não se pode confundir os aprendizes com outros trabalhadores da empresa.

Além disso, cremos que a intenção do legislador é dar acesso a empregos de natureza indeterminada, não para funções de natureza apenas transitória como as que decorrem dos vínculos por prazo determinado, tempo parcial, intermitente ou trabalho temporário.

Por fim, quando o empregador, mesmo tendo feito todo o esforço para contratar o mínimo legal de pessoas com deficiência, não lograr êxito, o projeto estabelece medidas compensatórias que buscam ajudar na reversão das dificuldades que impedem tal contratação.

As medidas envolvem a concessão de bolsas de estudo em área compatível com o campo de atuação da empresa ou doações para instituições de ensino de sua região, que ajudem as pessoas com deficiência em seu processo de capacitação.

Sim, é fato que a baixa qualificação profissional dos trabalhadores com deficiência exerce papel preponderante na limitação de contratações. Essa baixa qualificação pode ser resultado tanto da falta de recursos, como da falta de oferta de vagas. Entre os recursos estão as condições de acesso às aulas, como acessibilidade física nos prédios escolares, transportes adaptados para sua locomoção de casa à escola, ou mesmo livros e materiais didáticos adaptados.

Nesse sentido, o Autor criou um mecanismo para adequar prazos e valores das medidas compensatórias de forma proporcional ao número de vagas não preenchidas.



O montante previsto para doação de bolsas de estudos equivalerá à contratação de um trabalhador com a menor remuneração praticada na empresa pelo prazo de um ano. Assim, o empregador fará um desembolso equivalente ao que faria com a contratação de um empregado e ficará isento da multa administrativa que lhe seria imposta pelo descumprimento da obrigação legal.

Ao final desse processo compensatório, existirão trabalhadores com deficiência capacitados na região e na área de atuação da empresa que forneceu a bolsa ou fez a respectiva doação. Assim, todos ganham: empregadores, trabalhadores com deficiência e a sociedade em geral.

Nesse sentido, a redação dada pelo PL nº 1.231, de 2015, ao art. 93-B atende, no mérito, ao que dispõem o **PL nº 6.709, de 2016**, o **PL nº 9.959, de 2018**, e o **PL nº 5.433, de 2019**.

As três proposições pretendem isentar de penalidades as empresas que não conseguirem preencher todas as vagas ofertadas a pessoas com deficiência, desde que comprovem que o descumprimento da cota se deu por razões alheias à sua vontade.

Por outro lado, o **PL nº 6.366, de 2016**, pretende permitir que o preenchimento das cotas de pessoas com deficiência também possa ser realizado por meio da contratação do pai, da mãe ou do responsável. A nosso ver, embora bem-intencionada, a medida proposta vai totalmente de encontro ao objetivo do dispositivo na Lei nº 8.213, de 1991, que é incentivar a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, razão pela qual julgamos que não pode ser acolhida. Por essa mesma razão, entendemos que o **PL nº 2.680, de 2023**, também não deve prosperar.

Por sua vez, o **PL nº 3.504, de 2019**, pretende fixar um critério de multa majorável de forma proporcional ao número de empregados do estabelecimento. Não cremos que o número de empregados seja motivo razoável para aumentar o valor da multa. Tal raciocínio implica dizer que empregados com deficiência tem maior ou menor proteção estatal em função do número de empregados da empresa contratante.



Por fim, o **PL 749, de 2021**, de autoria do Dep. Marcelo Aro, pretende alterar a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para estimular a participação de pessoas com deficiência no esporte de competição. Cremos que apesar de meritória, a ideia não guarda compatibilidade com o espírito da lei de cotas que pretende inserir pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Da mesma forma, a Emenda nº 1, de 2015, traz duas alterações importantes, em relação à proposição principal.

A primeira é a redução, em um ponto percentual, das alíquotas estabelecidas nos incisos I a IV do art. 93. Julgamos que tal alteração não deve ser implementada, até mesmo porque a implantação de uma base de dados que permitirá realizar a intermediação entre as vagas ofertadas e o cadastro de pessoas com deficiência dispostas a trabalhar poderá solucionar o problema da aparente insuficiência de trabalhadores para o preenchimento das cotas.

A segunda alteração diz respeito à possibilidade de a empresa considerar, como base de cálculo, o estoque total de seus empregos ou o número de empregos em cada um dos estabelecimentos. Consideramos que essa ideia não deve prosperar, pois, introduz mais um elemento de controle para a empresa e para a própria fiscalização.

Diante do exposto, somos pela aprovação, na forma do Substitutivo anexo, do **PL nº 1.231, de 2015**, do **PL nº 6.709, de 2016**, do **PL nº 9.959, de 2018**, e do **PL nº 5.433, de 2019**; e pela rejeição do **PL nº 6.366, de 2016**, do **PL nº 3.504, de 2019**, do **PL nº 749, de 2021**, do **PL nº 2.680, de 2023**, e da **EMC 1/2015 CTASP**.

Sala da Comissão, em        de        de 2023.

Deputada FERNANDA PESSOA  
Relatora

2023-15308



## COMISSÃO DE TRABALHO

### SUBSTITUTIVO AOS PROJETOS DE LEI NºS 1.231, DE 2015; 6.709, DE 2016; 9.959, DE 2018; E PL Nº 5.433, DE 2019

Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para incluir mecanismos de facilitação da contratação de pessoas com deficiência na iniciativa privada e medidas de compensação a serem adotadas quando a cota mínima não puder ser alcançada por razões alheias à vontade do empregador

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Os arts. 89 e 93, ambos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passam a vigor com a seguinte redação:

*“Art. 89. A habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, e às pessoas com deficiência, os meios para a (re)educação e de (re)adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive.*

.....”(NR)

*“Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:*

*§1º A dispensa imotivada no contrato por prazo indeterminado de empregado na condição estabelecida no caput somente poderá ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes, não necessariamente para o mesmo cargo, salvo se o empregador tiver preenchido o número mínimo de reserva de vagas prevista nesta Lei.*

*§ 3º Os percentuais mencionados nos incisos I a IV do caput deste artigo serão calculados sobre a totalidade dos cargos da empresa, excluídos os postos de trabalho:*

*I – ocupados por aprendizes, de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943;*

*II – submetidos a condições de periculosidade ou insalubridade, nos termos do regulamento;*

*III – por prazo determinado;*



*IV - regime de tempo parcial;  
V – na modalidade intermitente; ou  
VI – trabalho temporário regido pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974.*

.....  
§ 5º O cargo vago em razão de pedido de demissão da pessoa com deficiência ou de reabilitado da Previdência Social deverá ser ocupado em até 90 (noventa) dias, por outro trabalhador nas mesmas condições, sem que se caracterize descumprimento do percentual previsto no caput deste artigo.

§ 6º Para fins do disposto no § 2º deste artigo, as bases de dados do Serviço de Intermediação de Mão de Obra do Ministério do Trabalho serão adaptadas para incorporar obrigatoriamente, nos termos do Regulamento, as seguintes informações:

I – no caso da empresa, a relação dos postos de trabalho ofertados nos termos do caput deste artigo, com as respectivas descrições; e

II – no caso do trabalhador, além das demais informações relativas à sua qualificação profissional:

a) no caso do beneficiário reabilitado, os dados constantes do certificado de que trata o art. 92; e

b) no caso de pessoa com deficiência, a comprovação de que trata o § 2º do art. 2º da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.

§ 7º A empresa que não prestar as informações mencionadas no inciso I do § 5º deste artigo estará sujeita à multa de que trata o art. 133 desta Lei.” (NR)

Art. 2º A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigor acrescida do seguinte art. 93-A:

“Art. 93-A. As empresas que comprovem que, por razões alheias à vontade do empregador, não conseguiram completar o percentual mínimo de vagas reservadas às pessoas com deficiência, estarão isentas da multa correspondente, quando adotarem uma ou mais das seguintes medidas compensatórias:

I – oferta de bolsas integrais para pessoas com deficiência, mediante seleção pública e em área compatível com o campo de atuação da empresa, para:

a) cursos de capacitação ou qualificação profissional, com emissão de certificado, equivalendo cada cinco alunos a uma vaga, pelo prazo de duração do curso;

b) cursos regulares do ensino médio ou de formação técnica profissionalizante, reconhecidos pelo Ministério da Educação (MEC), equivalendo cada três alunos a uma vaga, pelo prazo de duração do curso;

c) cursos de graduação ou de pós-graduação, reconhecidos pelo MEC, equivalendo cada dois alunos a uma vaga, pelo prazo de duração do curso;

II – doação para instituições de ensino, situadas na região em que se insere o estabelecimento empresarial, e que contem com estudantes com deficiência matriculados, em valor anual



*equivalente a treze vezes a menor remuneração praticada na empresa, equivalendo cada doação nesse valor a uma vaga não preenchida, pelo prazo de um ano, para:*

*a) aquisição de livros e materiais didáticos adaptados, equipamentos e materiais específicos de apoio à formação educacional de pessoas com deficiência;*

*b) aquisição de veículos acessíveis destinados ao transporte de estudantes com deficiência;*

*c) realização de obras de acessibilidade e adaptação de ambientes às necessidades de pessoas com deficiência.*

*§ 1º. A adoção de medidas compensatórias não isenta as empresas da obrigação legal de contratar pessoas com deficiência, devendo ser renovada anualmente a comprovação do insucesso na tentativa de preenchimento das vagas nos limites legais.*

*§ 2º. Cada uma das medidas compensatórias previstas nas alíneas dos incisos I e II poderá ser adotada uma única vez.*

*§ 3º. As pessoas com deficiência beneficiárias das bolsas previstas no inciso I, após a conclusão do curso, terão prioridade de contratação nas empresas que as concederam, vedada nova isenção de multa por ausência de contratação nas vagas que motivaram as bolsas ofertadas.”*

Art. 3º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, em                      de                      de 2023.

Deputada FERNANDA PESSOA  
Relatora

2023-15308

