CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 396, DE 2024

(Do Sr. Carlos Chiodini)

Altera os critérios das cotas de contratação de pessoas com deficiências.

DESPACHO:
APENSE-SE À(AO) PL-1231/2015.

APRECIAÇÃO:
Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

PUBLICAÇÃO INICIAL
Art. 137, caput - RICD

Apresentação: 22/02/2024 16:09:10.697 - Mesa
PL n.396/2024

PROJETO DE LEI Nº , DE 2024

(Do Sr. CARLOS CHIODINI)

Altera os critérios das cotas de contratação de pessoas com deficiências.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei altera o art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que estabelece o regime jurídico de cotas para a contratação de pessoas com deficiências.

Art. 2º O art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a viger com a seguinte redação:

> "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 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, excetuada a dispensa por mútuo acordo prevista no art. 484-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

CD248999694200
Para verificar a assinatura, acesse https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD248999694200
Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Carlos Chiodini

Apresentação: 22/02/2024 16:09:10.697 - Mesa
PL n.396/2024

.....

§5º Quando se tratar de grupo empresarial, os percentuais de que trata este artigo serão calculados por empresa e não pela totalidade das empresas integrantes do grupo empresarial.

§6º Exclui-se do número de empregados estabelecido nos incisos de I a IV deste artigo:

a) empregados afastados há mais de 90 (noventa) dias e que estejam recebendo benefício previdenciário, salvo se for pessoa com deficiência;

b) as pessoas com deficiência empregadas; e

c) vagas destinadas a atividades que requeiram habilitações específicas não supríveis por pessoas com deficiências.

§7º O não cumprimento das cotas previstas neste artigo por exclusiva falta de mão de obra nos limites geográficos da empresa não enseja sanções administrativas.

§8º É responsabilidade do Estado, conforme regulamento, criar cadastro único de pessoas com deficiências e beneficiários reabilitados aptos a serem contratados para os fins deste artigo, não podendo estabelecer critérios restritivos que identifiquem as deficiências, devendo dar ampla divulgação às empresas.” (NR)

Art. 3º Esta Lei entra em vigor 1 (um) ano após a sua publicação.

CD248999694200

Para verificar a assinatura, acesse https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD248999694200
Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Carlos Chiodini

Apresentação: 22/02/2024 16:09:10.697 - Mesa
PL n.396/2024

JUSTIFICAÇÃO

O art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, é um extraordinário instrumento de inclusão social e de promoção da diversidade no mercado de trabalho, dispondo que empresas com mais de 100 empregados devem preencher de 2% a 5% dos seus postos de trabalho formais com beneficiários reabilitados do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) ou pessoas com deficiência (PCDs).

Conquanto a lei tenha o objetivo de promover a inclusão social e a diversidade no mercado de trabalho, ela pode falhar e penalizar as empresas em localidades onda não exista número suficiente de pessoas com deficiências para atender as cotas estabelecidas em lei.

A realidade tem demonstrado que a contratação nem sempre é possível, seja pela escassez de profissionais qualificados ou pela falta de interesse por parte dos candidatos com deficiência.

Nesse cenário, as empresas não conseguem atender as cotas estabelecidas e acabam por ser penalizadas com multas que podem ser expressivas, podendo vir a prejudicá-las economicamente e financeiramente, configurando, antes de tudo, uma injustiça.

As realidades geográficas devem ser levadas em consideração, quando a fiscalização do trabalho atua na verificação do cumprimento das cotas fixadas pelo art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, o que não está ocorrendo atualmente.

Outra questão de suma importância reside no fato de que muitas vezes na identificação do público formado pelas pessoas com deficiências por parte da fiscalização estatal, exclui-se, por exemplo, a visão monocular como deficiência sensorial, do tipo visual, como prevê a Lei nº 14.126, de 22 de março de 2021, o mesmo ocorrendo com as perdas auditivas unilaterais severas, cujo portador possui barreiras de comunicação social; ou ainda alguns transtornos como Transtorno de Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH), que assim como o Transtorno do Espectro Autista (TEA) implica em desafios de socialização pelo portador. A identificação pode

CD248999694200
Para verificar a assinatura, acesse https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD248999694200
Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Carlos Chiodini

Apresentação: 22/02/2024 16:09:10.697 - Mesa
PL n.396/2024

se dar utilizando o Código Internacional de Doenças (CID) e com caracterização através de laudo médico elaborado pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), pelo Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) da empresa ou particular.

Em face desse contexto, e para atualizar o dispositivo legal em questão, é que estamos propondo este projeto de lei para preservar importante conquista em prol das pessoas com deficiências

Em nome da defesa dos direitos das pessoas com deficiência, empresas não podem ser punidas, ainda que se desdobrem em esforços para cumprir com a cota legalmente estabelecida.

Defendemos que o espírito da legislação vigente deve ser resguardado, mantendo-se o compromisso com a inclusão de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho, ao mesmo passo em que propomos que os bons empregadores devem ser reconhecidos em sua boa-fé e boa vontade no esforço de cumprimento da lei, com respeito às particularidades locais, máxime quando sabemos que nosso país é geograficamente imenso e não pode ser tratado como se todos os municípios fosse iguais, o que redundaria em situações de flagrante injustiça, além de ferir o bom senso e a razoabilidade.

Ante o exposto, rogamos o apoio dos nossos ilustres Pares para a aprovação desta proposição legislativa, que busca, além de enfrentar os desafios que se impõem no sentido de buscar a otimização do cumprimento das cotas de contratação das pessoas com deficiência, o fazer isso em concordância com a necessidade de se permitir que as empresas tenham um mecanismo alternativo para atender os ditames legais que não inviabilizem as suas atividades econômicas.

Sala das Sessões, em de de 2024.

Deputado CARLOS CHIODINI

CD248999694200

Para verificar a assinatura, acesse https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD248999694200
Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Carlos Chiodini

LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991	https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei:1991-0724;8213
DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943	https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:decreto.lei:194305-01;5452
FIM DO DOCUMENTO	