



PARECER N° , DE 2025

Da COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS, em caráter terminativo, sobre o Projeto de Lei nº 33, de 2020, do Senador Jorge Kajuru, que *altera o art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para reforçar as sanções e dar transparência ao descumprimento das quotas de contratação de trabalhadores reabilitados e com deficiência e dispor sobre condições equitativas de desenvolvimento profissional, promoção e remuneração.*

Relatora: Senadora **LEILA BARROS**

I – RELATÓRIO

Em análise nesta Comissão, em caráter terminativo, o Projeto de Lei (PL) nº 33, de 2020, do Senador Jorge Kajuru, que altera o art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para reforçar as sanções e dar transparência ao descumprimento das quotas de contratação de trabalhadores reabilitados e com deficiência e dispor sobre condições equitativas de desenvolvimento profissional, promoção e remuneração.

O art. 1º da proposição insere os §§ 5º a 8º no art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

Os §§ 5º e 6º determinam que a empresa deve promover condições equitativas de desenvolvimento profissional, promoção e remuneração entre empregados com e sem deficiência. Do contrário, haverá pagamento da diferença salarial apurada, sem prejuízo de indenização no importe mínimo de cinquenta por cento da referida discrepância. Além disso, deverá o empregador infrator pagar multa no importe de, no mínimo, o teto dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS).





O § 7º, por sua vez, estabelece que a empresa que, após comprovadas tentativas, não conseguir preencher integralmente os cargos nos percentuais previstos no caput do referido art. 93 terá o valor da multa correspondente reduzido em vinte e cinco por cento, caso invista, no mínimo, igual valor no aperfeiçoamento profissional dos seus empregados com deficiência.

O § 8º impõe à União o dever de manter e publicar, na forma do regulamento, lista de empresas que cumprem ou não o disposto no citado dispositivo da Lei nº 8.213, de 1991.

O art. 2º do projeto determina que a lei oriunda de sua eventual aprovação entre em vigor após cento e oitenta dias de sua publicação.

A justificativa da proposição reside, em síntese, na necessidade de se estimular a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

O PL nº 33, de 2020, foi distribuído à Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa (CDH) e à Comissão de Assuntos Sociais (CAS), cabendo à última proferir decisão terminativa sobre a matéria.

Na CDH, foi proferido parecer pela aprovação da matéria, com três emendas.

A Emenda nº 1 – CDH esclarece que a multa prevista no aludido § 5º somente incidirá quando a discriminação ocorrer entre empregados que desempenhem funções similares.

A Emenda nº 2 – CDH suprime o § 7º que se busca inserir no mencionado art. 93, ao fundamento de que a redução da multa prevista no § 5º estimularia o descumprimento da política de quotas positivada no art. 93 da Lei nº 8.213, de 1991.

A Emenda nº 3 – CDH inclui no mencionado § 8º a obrigação de divulgar, também, as empresas que contratam pessoas com deficiência, mesmo sem ter a obrigação legal de fazê-lo. Além disso, há a renumeração do § 8º para § 7º, em decorrência do teor da Emenda nº 2 – CDH.





Em 14 de março de 2023, o Senador Alessandro Vieira apresentou parecer perante esta Comissão, concluindo pela aprovação do projeto de lei em foco, bem como das Emendas nºs 1, 2 e 3 – CDH. Referido parecer, entretanto, não foi objeto de apreciação por parte deste Colegiado, ante a circunstância de o Senador Alessandro Vieira não mais pertencer aos quadros da CAS.

II – ANÁLISE

Nos termos dos arts. 91, I, e 100, I, do Regimento Interno do Senado Federal, compete à CAS discutir e votar terminativamente projetos de lei, de autoria senatorial, afetos às relações de trabalho.

Além disso, a competência legislativa para disciplinar a matéria é privativa da União *ex vi* do art. 22, I, da Constituição Federal de 1988, cabendo ao Congresso Nacional dispor sobre as matérias de competência da União, à luz do art. 48, *caput*, da Carta Magna.

Por não se tratar de matéria reservada a lei complementar, a lei ordinária é o instrumento adequado para a sua inserção no ordenamento jurídico nacional.

No mérito, concorda-se com as razões expostas no parecer apresentado pelo Senador Alessandro Vieira, as quais transcrevemos:

A mera estipulação de quotas para pessoas com deficiência nas empresas brasileiras não tem se mostrado suficiente para promover a inclusão social destes trabalhadores.

Isso porque, além do notório e infundado preconceito incidente sobre o labor dos destinatários da norma cuja aprovação é buscada, o art. 93 da Lei nº 8.213, de 1991, não vem acompanhado de sanções que imponham o seu cumprimento pelo empresariado brasileiro.

Assim, o estabelecimento de multa pela inobservância do *caput* do mencionado art. 93, aliada à obrigatoriedade, sob pena de nova multa e indenização, de se promover condições equitativas de trabalho entre empregados com ou sem deficiência completam o arcabouço normativo que deve nortear a política inclusiva em testilha.

O empregador, ciente das sanções decorrentes de seu comportamento em desacordo com a norma legal, certamente





realizará todos os esforços necessários à observância do art. 93 da Lei nº 8.213, de 1991, sob pena, inclusive, de ter sua imagem manchada perante a sociedade brasileira, em decorrência da divulgação a lista de empresários que dão as costas para o seu dever de promover a inclusão laboral das pessoas com deficiência.

O PL nº 33, de 2020, é, portanto, meritório.

De fato, a existência de norma impositiva de comando destinado a concretizar o postulado da igualdade em seu sentido material somente rende efeitos no mercado de trabalho, quando acompanhada de mecanismos que impulsionem o seu cumprimento.

A imposição de sanções pecuniárias ao empregador que fechar os olhos para o comando previsto no art. 93 da Lei nº 8.213, de 1991, certamente estimulará a não mais ignorar a necessidade de se promover a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Da mesma maneira, a publicação de lista de empresas que cumprem e não cumprem o disposto no mencionado art. 93 serve de publicidade (negativa ou positiva) para as empresas abrangidas pelo citado dispositivo de lei.

Com isso, incentiva-se o consumidor consciente a procurar produtos e serviços de empresas que cumpram a sua função social, atendendo, pois, ao disposto no art. 5º, XXIII, da Carta Magna.

As emendas aprovadas pela CDH, da mesma maneira que a proposição em testilha, também merecem aprovação por esta Comissão.

A Emenda nº 1 – CDH, ao especificar que a multa prevista no citado § 5º somente incidirá quando a discriminação injurídica ocorrer entre empregados que exerçam funções similares, rende homenagem ao postulado da isonomia, no sentido de que somente haverá tratamento desigual ilegítimo diante de situações de fato que ostentem similaridade.

A Emenda nº 2 – CDH, ao eliminar o § 7º que se busca inserir no art. 93 da Lei nº 8.213, de 1991, ceifa da proposição mecanismo que poderia levar os empregadores a realizar cálculos econômicos, no sentido de aferir se compensa financeiramente cumprir, ou não, o comando legal





inclusivo em exame. Trata-se de emenda que evita o desvirtuamento da nobre finalidade do PL nº 33, de 2020.

Por fim, a Emenda nº 3 – CDH, ao dar publicidade positiva às empresas que cumprem a sua função social, mesmo sem ter a obrigação legal expressa de fazê-lo, estimula que mais empregadores atendam ao chamado do art. 93 da Lei nº 8.213, de 1991. Sua aprovação coroa os nobres propósitos do projeto em foco.

III – VOTO

Por essas razões, o voto é pela aprovação do Projeto de Lei nº 33, de 2020, bem como das Emendas nºs 1, 2 e 3 – CDH.

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relatora

