

# Resumo Executivo - [PL nº 3729 de 2015](#)

**Autor:** Alfredo Nascimento (PR/AM)

**Apresentação:** 24/11/2015

**Ementa:** Acrescenta o inciso VI ao art. 27 da Lei 8.666, de 21 de junho de 1993 - Lei de Licitações, para incluir a necessidade de empresas com 100 (cem) ou mais empregadas, preencherem de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com pessoas com deficiência, como requisito para a habilitação em licitações e dá outras providências.

**Orientação da FPA:** Contrária ao projeto

Comissão	Parecer	FPA
<b>Comissão de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência (CPD)</b>	Aprovado o Parecer.. Parecer da Relatora, Dep. Carmen Zanotto, pela aprovação do PL nº 3.729/2015, com substitutivo. <a href="#">Inteiro teor</a>	Contrária ao parecer do relator

## Principais pontos

- TORNA OBRIGATÓRIA, PARA O FIM DE HABILITAÇÃO NAS LICITAÇÕES, a demonstração do cumprimento do art. 93 da Lei nº 8.213/1991 pelas empresas interessadas em participar dos certames.

## Justificativa

- Atualmente, alguns segmentos empresariais encontram enormes dificuldades para cumprir a determinação legal sobre pessoas portadoras de deficiência.
- Em nenhum momento são levados em consideração a atividade exercida pela empresa e os riscos a que os deficientes ficarão expostos no exercício de determinadas funções, posto que a maioria deles não tem qualificação e preparo para a inserção no mercado de trabalho.
- As empresas encontram enorme dificuldade para promover a inserção do deficiente no mercado de trabalho, vez que a mão de obra não é qualificada e a própria legislação dispõe que não se pode exigir dele experiência anterior e muito menos qualificação profissional.
- Outro entrave imposto pela legislação quanto contratação de pessoa com deficiência prende-se à previsão de que a dispensa só pode ocorrer, nos contratos com prazo indeterminado, quando outro empregado deficiente for contratado no lugar do dispensado.
- Mesmo que a prestação de serviço não esteja sendo realizada de maneira satisfatória, a empresa deverá manter este funcionário em seu quadro até encontrar outro com deficiência para substituí-lo.
- Isso onera sobremodo a empresa, posto que, além de não ter a efetiva prestação de serviço daquele funcionário, deverá disponibilizar um terceiro empregado para complementar à execução daquela função.

- Percebe-se que o Estado apenas cria a lei para ser cumprida, impondo sanções para casos de descumprimento. Contudo, não fornece instrumentos para viabilizá-la e muito menos cria mecanismos de acesso para as pessoas com necessidades especiais às informações corretas sobre o benefício de se inserirem no mercado de trabalho.