



\*C0049257E\*

**CÂMARA DOS DEPUTADOS**

## **PROJETO DE LEI N.º 7.540, DE 2014** **(Do Sr. Sandro Mabel)**

Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho 1991, que "dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências", para fixar critérios de preenchimento de vagas reservadas para beneficiários reabilitados ou para pessoas com deficiência.

**DESPACHO:**

APENSE-SE À(AO) PL-1240/2011.

**APRECIÇÃO:**

Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário

**PUBLICAÇÃO INICIAL**

Art. 137, caput - RICD

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho 1991, passa a vigor com a seguinte redação:

Art. 93. ....

.....

§ 2º O Ministério do Trabalho e Emprego e o da Previdência Social deverão gerar estatísticas sobre o total de pessoas com deficiência habilitadas para o trabalho e de trabalhadores reabilitados, bem como as vagas por eles preenchidas, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.

§ 3º Nas empresas de trabalho temporário, na forma da Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974, e nas empresas de vigilância e segurança pessoal e patrimonial, a base de cálculo para aplicação dos percentuais referidos no *caput* será o número de trabalhadores efetivos nos serviços administrativos internos.

§ 4º Nas empresas de prestação de serviços terceirizados, aplicar-se-ão os percentuais referidos no *caput* ao número de trabalhadores efetivos no serviço administrativo interno, computando-se aqueles postos à disposição de terceiros na quota do estabelecimento tomador do serviço.

§ 5º Em qualquer caso, comprovado que as peculiaridades ou especificidades da atividade desenvolvida no estabelecimento tornam materialmente impossível a aplicação do percentual estabelecido no *caput*, o Ministério do Trabalho e Emprego, a requerimento do interessado, fixará o percentual aplicável.

§ 6º Em caso de escassez de trabalhadores com deficiência, comprovada pela efetiva demonstração de esgotamento dos meios razoáveis para apregoamento da vaga, de busca e de treinamento de candidato, o empregador comunicará o fato ao Ministério do Trabalho e Emprego, que emitirá a autorização

especial para preenchimento de vaga por pessoa não deficiente.

§ 7º A autorização especial para contratação de pessoa não deficiente não extingue a vaga reservada, que deverá ser permutada com a próxima vaga aberta no prazo estipulado na autorização. (NR)

Art. 2º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

### **JUSTIFICAÇÃO**

Com a publicação da Lei nº 8.213, de 24 de julho 1991, o País adotou o sistema de quotas, ou reserva de vagas, no setor privado como mecanismo de cumprimento da obrigação de inserir, no mercado de trabalho, a pessoa com deficiência.

Não obstante o valor social dessa Lei e os inegáveis avanços que ela promoveu no combate ao preconceito e no apoio à inserção social da pessoa com deficiência, é preciso reconhecer também que há problemas graves na aplicação do dispositivo jurídico.

Os números que emergem de todas as estatísticas demonstram que, após duas décadas de vigência da Lei, ainda há um conflito aberto e doloroso entre os órgãos públicos responsáveis pela fiscalização do cumprimento das quotas e as empresas que têm o ônus de preenchê-las.

A existência e a permanência desse conflito deixa claro que há problemas na lei e que é preciso olhar a realidade objeto da legislação e verificar a permanência de entraves à inserção e manutenção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Em síntese, estes entraves decorrem da falta de qualificação profissional, da carência de sistemas de habilitação e reabilitação e da falta de estímulos econômicos que ajudem as empresas a inserir esse trabalhador no mercado de trabalho.

O alto índice de autos de infração pelo descumprimento deixa claro que esses entraves são um problema da maioria das empresas e que não se trata de um grupo de empresas insubmissas, negligentes e insensíveis à lei e à

questão da pessoa portadora de deficiência. Ocorre que, por mais que as empresas se esforcem para cumprir a norma, não logram êxito, por falta de pessoas habilitadas.

A situação é tão grave que, seguidamente, as empresas têm buscado o Poder Judiciário em busca de um provimento que lhes reconheça a ausência de má-fé e a impossibilidade fática de cumprir a lei das quotas em toda sua plenitude.

Aos poucos, os membros da Justiça do Trabalho, ao examinarem os autos dos processos que movem as empresas contra as multas impostas, vêm se convencendo da boa-fé das empresas e da impossibilidade real de cumprimento da obrigação imposta pela Lei. Em razão disso, tornou-se comum os Tribunais Regionais do Trabalho confirmarem decisões que invalidaram os autos de infração aplicados. Também o Ministério Público do Trabalho frequentemente opta pela negociação com as empresas, formalizando Termos de Ajustamento de Conduta (TAC).

Por sua vez, os Auditores Fiscais do Trabalho, argumentando que não têm competência para flexibilizar a aplicação da lei, aplicam-na em sua literalidade, de forma burocrática, não importando o quão absurdo se revele o auto infracional. A solução, então, é a empresa ingressar com a competente medida judicial, buscando a anulação do auto de infração e a dispensa de cumprimento literal do texto da lei.

A judicialização da questão como forma única e prioritária para a solução do impasse, diante da inércia dos demais atores envolvidos na questão, é uma fórmula ruim para todos. É preciso coragem para avançar no debate, identificar as causas que impedem o cumprimento da lei e providenciar as soluções corretas e definitivas, sejam de ordem material, sejam de ordem legislativa.

A Lei nº 12.470, de 31 de agosto de 2011, que determinou a suspensão do Benefício de Prestação Continuada (BPC) ao invés do cancelamento em razão de exercício de atividade remunerada pela pessoa com deficiência, foi um passo importante decorrente do reconhecimento da escassez de trabalhadores para preencher as vagas abertas pelas empresas e de que era preciso buscar soluções.

Agora, é necessário ter coragem para avançar mais e flexibilizar a lei nos pontos em que se verificam gargalos que impedem a colocação de mais trabalhadores e dificultam a vida das empresas, criando uma cultura de revolta e sentimento de injustiça contra a lei das quotas.

O primeiro ponto é a aplicação literal dos percentuais às empresas de trabalho temporário e às empresas de vigilância. No primeiro caso, essas empresas contratam trabalhadores apenas para atender à necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços e o colocam à disposição de terceiros. Portanto, essas empresas não têm nenhuma possibilidade de controle e de manejo da qualificação e das habilidades exigidas do trabalhador contratado, sendo-lhes impossível traçar uma política consistente de contratação de pessoas com deficiência, já que os parâmetros são dados pelos tomadores do serviço.

No caso das empresas de vigilância, a natureza da atividade e as rígidas regras de exercício da profissão impedem o cumprimento da lei. De fato, a atividade exige o manejo de arma de fogo, material explosivo, incendiário e o enfrentamento de ações violentas. Essas características da atividade restringem muito as possibilidades de contratação de uma pessoa com deficiência, sem colocar em risco sua vida ou sua integridade física e psíquica. Basta verificar a ausência de pessoas com deficiência nos efetivos das polícias civis e militares, do Exército e da Polícia Federal para se constatar o que afirmamos.

Além disso, as empresas do ramo não são livres para contratar quem quiserem, pois a lei que regulamenta a atividade exige a aprovação em curso específico controlado pela Polícia Federal. Assim, qualquer empregado nessa atividade, mesmo aqueles alocados no serviço interno, são, antes de tudo, vigilantes aprovados em curso de formação. Vê-se que não é possível impor-se a essas empresas a mesma obrigação imposta às demais.

No caso das empresas terceirizadas, temos que a maior parte do efetivo atua no estabelecimento do tomador de serviços e são contratados de acordo com o seu perfil e as suas necessidades.

Assim, a empresa não pode obrigar um banco, por exemplo, a encaixar um trabalhador com deficiência visual nas suas especificações contratuais e nem obrigá-lo a investir para adaptar suas instalações para integrar um cadeirante.

Nada mais justo, pois, que a empresa terceirizada divida a responsabilidade pelo cumprimento das quotas com o tomador, que deverá, no contrato, obrigar-se a incluir esses trabalhadores.

Finalmente, temos a questão mais ampla de escassez de trabalhadores por falta de qualificação profissional. Quando a lei foi publicada, há mais de vinte anos atrás, o País já estava consciente de que a inserção desse trabalhador no mercado dependia diretamente da qualificação profissional. Isso, aliás, vale não só para os trabalhadores objetos da lei das quotas, como para os trabalhadores em geral.

Infelizmente, o Brasil não logrou, ainda, erigir uma política de formação de recursos humanos consistente com as necessidades sociais e econômicas que temos. O problema é tão grave que o atingimento da estabilidade econômica e de níveis constantes de crescimento da economia na última década levou o País à situação geral de escassez de mão de obra. Não é preciso muita análise para concluir que a situação é ainda mais grave entre as pessoas com deficiência, que têm de enfrentar barreiras muito maiores no esforço de se qualificarem para o mercado de trabalho.

É certo que a sociedade não pode virar as costas para as empresas e deixá-las à mercê de um problema para o qual elas não têm a solução efetivamente. A tarefa de educar e qualificar pessoas com deficiência para o mercado de trabalho não pode ser ônus exclusivo dos empregadores. Lembremos que as empresas já dão uma sólida e inestimável colaboração na política de qualificação de mão de obra ao financiarem os Serviços Nacionais de Aprendizagem, que têm se constituído, ao longo de décadas, em uma das mais importantes ferramentas de educação para o trabalho no País. É preciso que o Estado e as famílias brasileiras cumpram também com a sua parte.

O que propomos, então, é um mecanismo de convivência com a escassez de trabalhadores, controlado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, de modo que as empresas não sejam apenas injustamente. A flexibilização proposta nesta proposição, reflete apenas uma situação momentânea que pode perfeitamente ser superada e tornada mera salvaguarda, pois a solução correta para o problema é melhoramos sensivelmente a educação e a formação profissional de nossos jovens

e adultos. Havendo pessoal disponível, as empresas devem, podem e querem contratar trabalhadores com deficiência.

São essas as razões que nos levam a apresentar a Proposição em epígrafe, para a qual pedimos o apoio de nossos pares.

Sala das Sessões, em 13 de maio de 2014.

Deputado SANDRO MABEL

<b>LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS - CEDI</b>
--

**LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991**

Dispõe sobre os Planos de Benefícios da  
Previdência Social e dá outras providências.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

.....

**TÍTULO III  
DO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL**

.....

**CAPÍTULO II  
DAS PRESTAÇÕES EM GERAL**

.....

**Seção VI  
Dos Serviços**

.....

**Subseção II  
Da Habilitação e da Reabilitação Profissional**

.....

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 portadoras de deficiências, habilitadas, na seguinte proporção:

- I - até 200 empregados .....2%;
- II - de 201 a 500 .....3%;
- III - de 501 a 1.000 .....4%;

IV - de 1.001 em diante .....5%.

§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.

## **Seção VII**

### **Da Contagem Recíproca de Tempo de Serviço**

Art. 94. Para efeito dos benefícios previstos no Regime Geral de Previdência Social ou no serviço público é assegurada a contagem recíproca do tempo de contribuição na atividade privada, rural e urbana, e do tempo de contribuição ou de serviço na administração pública, hipótese em que os diferentes sistemas de previdência social se compensarão financeiramente. (*“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 9.711, de 20/11/1998*)

§ 1º A compensação financeira será feita ao sistema a que o interessado estiver vinculado ao requerer o benefício pelos demais sistemas, em relação aos respectivos tempos de contribuição ou de serviço, conforme dispuser o Regulamento. (*Parágrafo único transformado em § 1º pela Lei Complementar nº 123, de 14/12/2006*)

§ 2º Não será computado como tempo de contribuição, para efeito dos benefícios previstos em regimes próprios de previdência social, o período em que o segurado contribuinte individual ou facultativo tiver contribuído na forma do § 2º do art. 21 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, salvo se complementadas as contribuições na forma do § 3º do mesmo artigo. (*Parágrafo acrescido pela Lei Complementar nº 123, de 14/12/2006*)

## **LEI Nº 6.019, DE 3 DE JANEIRO DE 1974**

Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA,

Faço saber que o CONGRESSO NACIONAL decreta e eu sanciono a seguinte

Lei:

Art. 1º É instituído o regime de trabalho temporário, nas condições estabelecidas na presente Lei.

Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços.

## LEI Nº 12.470, DE 31 DE AGOSTO DE 2011

Altera os arts. 21 e 24 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre o Plano de Custeio da Previdência Social, para estabelecer alíquota diferenciada de contribuição para o microempreendedor individual e do segurado facultativo sem renda própria que se dedique exclusivamente ao trabalho doméstico no âmbito de sua residência, desde que pertencente a família de baixa renda; altera os arts. 16, 72 e 77 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre o Plano de Benefícios da Previdência Social, para incluir o filho ou o irmão que tenha deficiência intelectual ou mental como dependente e determinar o pagamento do salário-maternidade devido à empregada do microempreendedor individual diretamente pela Previdência Social; altera os arts. 20 e 21 e acrescenta o art. 21-A à Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993 - Lei Orgânica de Assistência Social, para alterar regras do benefício de prestação continuada da pessoa com deficiência; e acrescenta os §§ 4º e 5º ao art. 968 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil, para estabelecer trâmite especial e simplificado para o processo de abertura, registro, alteração e baixa do microempreendedor individual.

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Os arts. 21 e 24 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, passam a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 21. ....

.....  
 § 2º No caso de opção pela exclusão do direito ao benefício de aposentadoria por tempo de contribuição, a alíquota de contribuição incidente sobre o limite mínimo mensal do salário de contribuição será de:

I - 11% (onze por cento), no caso do segurado contribuinte individual, ressalvado o disposto no inciso II, que trabalhe por conta própria, sem relação de trabalho com empresa ou equiparado e do segurado facultativo, observado o disposto na alínea b do inciso II deste parágrafo;

II - 5% (cinco por cento):

a) no caso do microempreendedor individual, de que trata o art.18- A da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006; e

b) do segurado facultativo sem renda própria que se dedique exclusivamente ao trabalho doméstico no âmbito de sua residência, desde que pertencente a família de baixa renda.

§ 3º O segurado que tenha contribuído na forma do § 2º deste artigo e pretenda contar o tempo de contribuição correspondente para fins de obtenção da aposentadoria por tempo de contribuição ou da contagem recíproca do tempo de contribuição a que se refere o art. 94 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, deverá complementar a contribuição mensal mediante recolhimento, sobre o valor correspondente ao limite mínimo mensal do salário-de-contribuição em vigor na competência a ser complementada, da diferença entre o percentual pago e o de 20% (vinte por cento), acrescido dos juros moratórios de que trata o § 3º do art. 5º da Lei nº 9.430, de 27 de dezembro de 1996.

§ 4º Considera-se de baixa renda, para os fins do disposto na alínea b do inciso II do § 2º deste artigo, a família inscrita no Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal - CadÚnico cuja renda mensal seja de até 2 (dois) salários mínimos." (NR)

"Art. 24. ....  
Parágrafo único. Presentes os elementos da relação de emprego doméstico, o empregador doméstico não poderá contratar microempreendedor individual de que trata o art. 18-A da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, sob pena de ficar sujeito a todas as obrigações dela decorrentes, inclusive trabalhistas, tributárias e previdenciárias." (NR)

Art. 2º Os arts. 16, 72 e 77 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passam a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 16. ....  
I - o cônjuge, a companheira, o companheiro e o filho não emancipado, de qualquer condição, menor de 21 (vinte e um) anos ou inválido ou que tenha deficiência intelectual ou mental que o torne absoluta ou relativamente incapaz, assim declarado judicialmente;  
.....  
III - o irmão não emancipado, de qualquer condição, menor de 21 (vinte e um) anos ou inválido ou que tenha deficiência intelectual ou mental que o torne absoluta ou relativamente incapaz, assim declarado judicialmente;  
....." (NR)

"Art. 72. ....  
.....

§ 3º O salário-maternidade devido à trabalhadora avulsa e à empregada do microempreendedor individual de que trata o art. 18-A da Lei

Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, será pago diretamente pela Previdência Social." (NR)

"Art. 77. ....

§ 2º .....

II - para o filho, a pessoa a ele equiparada ou o irmão, de ambos os sexos, pela emancipação ou ao completar 21 (vinte e um) anos de idade, salvo se for inválido ou com deficiência intelectual ou mental que o torne absoluta ou relativamente incapaz, assim declarado judicialmente;

III - para o pensionista inválido pela cessação da invalidez e para o pensionista com deficiência intelectual ou mental, pelo levantamento da interdição.

§ 4º A parte individual da pensão do dependente com deficiência intelectual ou mental que o torne absoluta ou relativamente incapaz, assim declarado judicialmente, que exerça atividade remunerada, será reduzida em 30% (trinta por cento), devendo ser integralmente restabelecida em face da extinção da relação de trabalho ou da atividade empreendedora." (NR)

Art. 3º A Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 20. ....

§ 2º Para efeito de concessão deste benefício, considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

§ 6º A concessão do benefício ficará sujeita à avaliação da deficiência e do grau de impedimento de que trata o § 2º, composta por avaliação médica e avaliação social realizadas por médicos peritos e por assistentes sociais do Instituto Nacional de Seguro Social - INSS.

§ 9º A remuneração da pessoa com deficiência na condição de aprendiz não será considerada para fins do cálculo a que se refere o § 3º deste artigo.

§ 10. Considera-se impedimento de longo prazo, para os fins do § 2º deste artigo, aquele que produza efeitos pelo prazo mínimo de 2 (dois) anos." (NR)

"Art. 21. ....  
.....

§ 4º A cessação do benefício de prestação continuada concedido à pessoa com deficiência não impede nova concessão do benefício, desde que atendidos os requisitos definidos em regulamento." (NR)

"Art. 21-A. O benefício de prestação continuada será suspenso pelo órgão concedente quando a pessoa com deficiência exercer atividade remunerada, inclusive na condição de microempreendedor individual.

§ 1º Extinta a relação trabalhista ou a atividade empreendedora de que trata o caput deste artigo e, quando for o caso, encerrado o prazo de pagamento do seguro-desemprego e não tendo o beneficiário adquirido direito a qualquer benefício previdenciário, poderá ser requerida a continuidade do pagamento do benefício suspenso, sem necessidade de realização de perícia médica ou reavaliação da deficiência e do grau de incapacidade para esse fim, respeitado o período de revisão previsto no caput do art. 21.

§ 2º A contratação de pessoa com deficiência como aprendiz não acarreta a suspensão do benefício de prestação continuada, limitado a 2 (dois) anos o recebimento concomitante da remuneração e do benefício."

Art. 4º O art. 968 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil, passa a vigorar acrescido dos seguintes §§ 4º e 5º:

"Art. 968. ....  
.....

§ 4º O processo de abertura, registro, alteração e baixa do microempreendedor individual de que trata o art. 18-A da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, bem como qualquer exigência para o início de seu funcionamento deverão ter trâmite especial e simplificado, preferentemente eletrônico, opcional para o empreendedor, na forma a ser disciplinada pelo Comitê para Gestão da Rede Nacional para a Simplificação do Registro e da Legalização de Empresas e Negócios - CGSIM, de que trata o inciso III do art. 2º da mesma Lei.

§ 5º Para fins do disposto no § 4º, poderão ser dispensados o uso da firma, com a respectiva assinatura autógrafa, o capital, requerimentos, demais assinaturas, informações relativas à nacionalidade, estado civil e regime de bens, bem como remessa de documentos, na forma estabelecida pelo CGSIM." (NR)

Art. 5º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos:

I - em relação à alínea a do inciso II do § 2º e ao § 3º do art. 21 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, na forma da redação atribuída pelo art. 1º desta Lei, a partir de 1º de maio de 2011; e

II - em relação aos demais dispositivos, a partir da data de sua publicação.

Brasília, 31 de agosto de 2011; 190º da Independência e 123º da República.

DILMA ROUSSEFF  
Guido Mantega  
Fernando Damata Pimentel  
Garibaldi Alves Filho

**FIM DO DOCUMENTO**