



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 7.239, DE 2017 **(Da Sra. Mara Gabrilli)**

Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para incluir as empresas com 50 (cinquenta) até 99 (noventa e nove) empregados na relação de empresas que estão obrigadas a preencher seus cargos com pessoas com deficiência e com beneficiários reabilitados da Previdência Social, nos termos que especifica

DESPACHO:

APENSE-SE À(AO) PL-3785/2015.

APRECIÇÃO:

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

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD

O Congresso Nacional decreta:

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

“Art. 93. As empresas com 50 (cinquenta) ou mais empregados são obrigadas a preencher seus cargos com pessoas com deficiência e com beneficiários reabilitados da Previdência Social, na seguinte proporção:

I – de 50 (cinquenta) a 99 (noventa e nove) empregados, 1 (um) empregado;

II – de 100 (cem) a 200 (duzentos) empregados, 2% (dois por cento) do total de empregados;

III – de 201 (duzentos e um) a 500 (quinhentos) empregados, 3% (três por cento) do total de empregados;

IV – de 501 (quinhentos e um) a 1.000 (mil) empregados, 4% (quatro por cento) do total de empregados;

V – mais de 1.000 (mil) empregados, 5% (cinco por cento) do total de empregados.

.....
§ 4º O cumprimento da reserva de cargos nas empresas entre 50 (cinquenta) e 99 (noventa e nove) empregados passará a ser fiscalizado no prazo de 3 (três) anos.” (NR)

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

JUSTIFICAÇÃO

O Brasil adotou em 1991 a reserva de vagas de trabalho nas empresas com o objetivo de eliminar desigualdades historicamente acumuladas, garantindo a igualdade de oportunidades e tratamento, bem como de compensar as perdas provocadas pela discriminação e marginalização sofridas pelas pessoas com deficiência.

O art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, prevê que empresas com mais de 100 funcionários estão obrigadas à contratação de pessoas com deficiência ou reabilitadas da Previdência Social no percentual mínimo de 2 a 5% de seus funcionários, conforme o porte das empresas. O presente projeto de lei propõe alterar este artigo, de modo a estender referida obrigação legal às empresas com 50 a 99 empregados.

Esta proposta constou do texto aprovado por esta Casa que deu origem à Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), mas foi equivocadamente vetada pela Presidente da República. Na época, a referida alteração legislativa visava assegurar oportunidades para que um maior número de trabalhadores com deficiência pudesse ser incluído no trabalho.

De acordo com a Associação Nacional dos Membros do Ministério Público de Defesa dos Direitos dos Idosos e Pessoas com Deficiência, dados oficiais mostram que é maior o número e a distribuição de empresas com menos de 100 empregados em todo o território nacional.

Hoje, especialmente no momento em que nos encontramos na eminência de ver sancionada uma Lei da Terceirização, a presente proposta apresenta-se como uma medida necessária para mitigar os efeitos e as ameaças que essa lei poderá trazer na redução do número de postos de trabalho reservados às pessoas com deficiência.

Como bem sinalizado em Nota Pública veiculada pela Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho, “a terceirização indiscriminada, liberada com a aprovação do PL 4.302, trará como consequência, caso não vetada, a não inclusão social de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, vez que com a pulverização do desenvolvimento das atividades da empresa tomadora mediante contratação de empresas terceirizadas, haverá muito menos empresas com mais de 100 funcionários, aquelas que, por força do art. 93 da Lei nº 8.213/1193, tem a obrigação legal de contratar pessoas com deficiência, o que gerará ainda mais exclusão social a esses cidadãos”.

Não podemos esquecer que, no último Censo do IBGE, realizado em 2010, quase 20 milhões de brasileiros com deficiência declararam possuir alguma ocupação. No entanto, apenas cerca de 400 mil trabalhavam com carteira assinada. Um grande desperdício de potenciais!

Precisamos trabalhar para que esses números cresçam. Não o contrário. O Brasil demonstrará, deste modo, estar alinhado à prioridade número um da Agenda Hemisférica do Trabalho Decente da OIT (Organização Internacional do Trabalho), lançada em 2006, que é a geração de mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidade e de tratamento. As pessoas com deficiência têm imensa capacidade para contribuir com o desenvolvimento e o crescimento econômico de nosso País.

Certa de contar com o apoio dos nobres parlamentares, submeto a esta Casa a presente proposição legislativa.

Sala das sessões, em 29 de março de 2017

MARA GABRILLI
Deputada Federal

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG
Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL
Seção de Legislação Citada - SELEC

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 empregados2%;
- II - de 201 a 5003%;
- III - de 501 a 1.0004%;
- IV - de 1.001 em diante5%.

V - [\(VETADO na Lei nº 13.146, de 6/7/2015, publicada no DOU de 7/7/2015, em vigor 180 dias após sua publicação\)](#)

§ 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. [\(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 13.146, de 6/7/2015, publicada no DOU de 7/7/2015, em vigor 180 dias após sua publicação\)](#)

§ 2º Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos

empregados ou aos cidadãos interessados. (Parágrafo com redação dada pela Lei nº 13.146, de 6/7/2015, publicada no DOU de 7/7/2015, em vigor 180 dias após sua publicação)

§ 3º Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.146, de 6/7/2015, publicada no DOU de 7/7/2015, em vigor 180 dias após sua publicação)

§ 4º (VETADO na Lei nº 13.146, de 6/7/2015, publicada no DOU de 7/7/2015, em vigor 180 dias após sua publicação)

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 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015

Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA

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

LIVRO I PARTE GERAL

TÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de

igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

Parágrafo único. Esta Lei tem como base a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, ratificados pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, em conformidade com o procedimento previsto no § 3º do art. 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, em vigor para o Brasil, no plano jurídico externo, desde 31 de agosto de 2008, e promulgados pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, data de início de sua vigência no plano interno.

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

§ 1º A avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará:

- I - os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo;
- II - os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais;
- III - a limitação no desempenho de atividades; e
- IV - a restrição de participação.

§ 2º O Poder Executivo criará instrumentos para avaliação da deficiência.

.....
.....

FIM DO DOCUMENTO
