



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**

## **PROJETO DE LEI N.º 1.071, DE 2022**

**(Do Sr. Lucas Gonzalez)**

Altera-se a Lei Nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para tratar da contabilização dos contratos intermitentes no cumprimento do percentual de contratação de beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência.

**DESPACHO:**

APENSE-SE À(AO) PL-8923/2017.

**APRECIÇÃO:**

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

**PUBLICAÇÃO INICIAL**

Art. 137, caput - RICD

**PROJETO DE LEI Nº \_\_\_\_\_, DE 2022**  
**(Do Sr. Lucas Gonzalez)**

Altera-se a Lei Nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para tratar da contabilização dos contratos intermitentes no cumprimento do percentual de contratação de beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência.

Apresentação: 29/04/2022 10:59 - Mesa

PL n.1071/2022

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º. Esta lei dispõe sobre a forma de cálculo das vagas destinadas aos beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência.

Art. 2º. O art. 93 da lei 8.213, de 24 de julho de 1991 passa a vigorar acrescido do § 5º-

Art. 93 (...)

§ 5º Para fins de cálculo do disposto no caput deste artigo, não serão contabilizadas as contratações intermitentes, previstas no art. 443, § 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

Art. 3º. Essa lei entra em vigor na data de sua publicação.



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Lucas Gonzalez  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD220724089300>



### Justificação

Na tentativa de estimular a contratação de pessoas com deficiência, o art. 93 da Lei nº 8.213/1991, estatuiu que as empresas, com mais de cem empregados, devem abrigar em seu quadro funcional de 2% a 5% de pessoas com deficiência.

A normativa tem como essência gerar inclusão de grupo que, embora seja gabaritado, encontra dificuldades para além dos habituais para se inserir no mercado de trabalho.

Com o advento da lei nº 8.213/1991, que permite o contrato de trabalho intermitente, a lei 13.467/2017 que, embora não trate diretamente desta temática, foi amplamente afetada por esse novo regramento.

Dado que o trabalhador intermitente não está necessariamente vinculado a apenas um único empregador, na prática, o que tem acontecido é que um mesmo funcionário tem sido contabilizado para fins de cota, várias vezes - em um mesmo lapso temporal. Tal situação desvirtua o percentual original esculpido na lei nº 8.213/ 1991.

Na prática, empregadores que contratam o intermitente com o intuito de simplificar o quadro de funcionários, acaba por ter que ampliar o número de colaboradores para que se cumpra a regra da cota. Isto é, o efeito é quase inverso ao pretendido.

Nesse sentido, a lei 8.213/91 carece de importantes adaptações a fim de que se cumpra com maestria o fim para o qual foi criada - sem causar desequilíbrio para os demais destinatários da norma.

Sala de sessões \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 2022

**Lucas Gonzalez**

**NOVO/MG**



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Lucas Gonzalez  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD220724089300>



**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 empregados .....2%;
- II - de 201 a 500 .....3%;
- III - de 501 a 1.000 .....4%;
- IV - de 1.001 em diante .....5%.

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)

.....  
.....

## DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição,

DECRETA:

Art. 1º Fica aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, que a este decreto-lei acompanha, com as alterações por ela introduzidas na legislação vigente.

Parágrafo único. Continuam em vigor as disposições legais transitórias ou de emergência, bem como as que não tenham aplicação em todo o território nacional.

Art. 2º O presente decreto-lei entrará em vigor em 10 de novembro de 1943.

Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943, 122º da Independência e 55º da República.

GETÚLIO VARGAS.  
Alexandre Marcondes Filho.

## CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

---

### TÍTULO IV DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO

#### CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

---

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. *(“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)*

§ 1º Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. *(Parágrafo único transformado em § 1º pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

§ 2º O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência. *(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)*

Art. 444. As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o *caput* deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. *(Parágrafo único acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)*

---

## LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990,

e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

## **O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**

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

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art.2º .....

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.” (NR)

“Art. 4º .....

§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I - práticas religiosas;

II - descanso;

III - lazer;

IV - estudo;

V - alimentação;

VI - atividades de relacionamento social;

VII - higiene pessoal;

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.” (NR)

**FIM DO DOCUMENTO**