



CÂMARA DOS DEPUTADOS

***PROJETO DE LEI N.º 1.231, DE 2015** **(Do Sr. Vicentinho Júnior)**

Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para incluir mecanismos de facilitação da contratação de pessoas com deficiência na iniciativa privada e medidas de compensação a serem adotadas quando a cota mínima não puder ser alcançada por razões alheias à vontade do empregador

NOVO DESPACHO:

ÀS COMISSÕES DE:

TRABALHO;

DEFESA DOS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA;

PREVIDÊNCIA, ASSISTÊNCIA SOCIAL, INFÂNCIA, ADOLESCÊNCIA E FAMÍLIA; E

CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (ART. 54 RICD).

APRECIÇÃO:

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

S U M Á R I O

I - Projeto inicial

II - Projetos apensados: 6366/16, 6709/16, 9959/18, 3504/19, 5433/19, 749/21, 2680/23 e 4702/23

(*) Avulso atualizado em 9/10/23, em virtude de novo despacho e apensados (8).

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Acrescentem-se os §§ 3º a 5º ao art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, com a seguinte redação:

“Art. 93.

.....

§ 3º O controle estatístico tomará por base um banco nacional de currículos dos interessados em preencher vagas reservadas à pessoa com deficiência, em que, além da identificação civil do interessado, serão incluídos dados que permitam localizar seu perfil profissional, tais como:

I - interesses de trabalho;

II - habilidades profissionais;

III - escolaridade;

IV - qualificação profissional;

V - disponibilidade para fixação de residência em local diverso de seu domicílio atual e eventuais restrições.

§ 4º As empresas terão acesso ao banco de currículos, com a finalidade de:

I - localizar pessoas com interesse em preencher as vagas disponíveis, conhecer seu perfil e as contatar;

II - dar visibilidade, em campo próprio, às vagas disponíveis e às condições de contratação, por meio de anúncios gratuitos.

§ 5º O Ministério Público e os entes da federação terão acesso ao banco de currículos, com a finalidade de estimular e fiscalizar sua utilização.(NR)”

Art. 2º Acrescente-se à Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, o artigo 93-A, com a seguinte redação:

“Art. 93-A. Os percentuais de contratação de pessoas com deficiência serão aplicados sobre a totalidade dos trabalhadores que laborem na empresa, desconsiderados os postos de trabalho submetidos a condições de periculosidade ou insalubridade, nos termos do regulamento.”

Art. 3º Acrescente-se à Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, o artigo 93-B, com a seguinte redação:

“Art. 93-B. As empresas que comprovem que, por razões alheias à vontade do empregador, não conseguiram completar o percentual mínimo de vagas reservadas às pessoas com deficiência, estarão isentas da multa correspondente, quando adotarem uma ou mais das seguintes medidas compensatórias:

I – oferta de bolsas integrais para pessoas com deficiência, mediante seleção pública e em área compatível com o campo de atuação da empresa, para:

a) cursos de capacitação ou qualificação profissional, com emissão de certificado, equivalendo cada cinco alunos a uma vaga, pelo prazo de duração do curso;

b) cursos regulares do ensino médio ou de formação técnica profissionalizante, reconhecidos pelo Ministério da Educação (MEC), equivalendo cada três alunos a uma vaga, pelo prazo de duração do curso;

c) cursos de graduação ou de pós-graduação, reconhecidos pelo MEC, equivalendo cada dois alunos a uma vaga, pelo prazo de duração do curso;

II – doação para instituições de ensino, situadas na região em que se insere o estabelecimento empresarial, e que contem com estudantes com deficiência matriculados, em valor anual equivalente a treze vezes a menor remuneração praticada na empresa, equivalendo cada doação nesse valor a uma vaga não preenchida, pelo prazo de um ano, para:

a) aquisição de livros e materiais didáticos adaptados, equipamentos e materiais específicos de apoio à formação educacional de pessoas com deficiência;

b) aquisição de veículos acessíveis destinados ao transporte de estudantes com deficiência;

c) realização de obras de acessibilidade e adaptação de ambientes às necessidades de pessoas com deficiência.

§ 1º. A adoção de medidas compensatórias não isenta as empresas da obrigação legal de contratar pessoas com deficiência, devendo ser renovada anualmente a comprovação do insucesso na tentativa de preenchimento das vagas nos limites legais.

§ 2º. Cada uma das medidas compensatórias previstas nas alíneas dos incisos I e II poderá ser adotada uma única vez.

§ 3º. As pessoas com deficiência beneficiárias das bolsas previstas no inciso I, após a conclusão do curso, terão prioridade de contratação nas empresas que as concederam, vedada nova isenção de multa por ausência de contratação nas vagas que motivaram as bolsas ofertadas.

Art. 4º Nos artigos 89 e 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, substitua-se a expressão "pessoas portadoras de deficiência" por "pessoas com deficiência".

Art.5º. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

É inegável o mérito da instituição das cotas para contratação de pessoas com deficiência em empresas privadas com mais de cem empregados, por meio da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, diante das estatísticas que demonstram o enorme contingente dessas pessoas e a dificuldade de sua inclusão no mercado de trabalho.

Estudo publicado em 2011 pela Organização Mundial de Saúde (OMS) estima que mais de um bilhão de pessoas - aproximadamente 15% da população mundial - possuem deficiência moderada a grave. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) apontam que 45,6 milhões de pessoas têm algum tipo de deficiência, o que corresponde a 23,91% da população brasileira.

Mesmo nos países mais desenvolvidos, deficiência e pobreza encontram-se bastante associadas, sendo a exclusão do mercado de trabalho uma das principais razões dessa conexão. A OMS constatou que as taxas de empregabilidade são mais baixas e as taxas de desemprego muito mais altas entre as pessoas com deficiência em idade economicamente ativa, em comparação com as pessoas sem deficiência.

Quando a Lei de Cotas completava 21 anos, havia 306 mil pessoas com deficiência formalmente empregadas e, desse total, 72% haviam sido contratadas por influência da Lei, conforme os dados do Ministério do Trabalho e Emprego. Porém, para a Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, se todas as empresas do país cumprissem a Lei de Cotas, mais de 900 mil pessoas com deficiência estariam empregadas.

Essa defasagem envolve mais que uma eventual falta de sensibilidade do empregador ou seu receio de que o empregado com deficiência tenha menor produtividade. Entre as principais causas apontadas pelas empresas para a não contratação destacam-se a baixa escolaridade e a falta de qualificação profissional.

O Ministério da Educação reconhece que, apesar das crescentes taxas de inclusão dos alunos com deficiência nas escolas públicas e privadas do Brasil, muitos deles sequer chegam ao Ensino Médio. Em 2013, segundo dados do Observatório do Plano Nacional de Educação, havia mais de 800 mil estudantes com deficiência matriculados em todo o país, mas pouco menos de 50 mil (cerca de 6%) estavam no ensino médio. E o MEC aponta como causa a dificuldade de transporte acessível e de ambientes adaptados nas escolas. Em 2012, na rede total do ensino médio, apenas 39% das escolas possuíam dependências e vias adequadas a alunos com deficiência ou mobilidade reduzida e 45% delas contavam com banheiro adequado a estes estudantes.

Não são poucas as empresas que reclamam da dificuldade para contratar pessoas com deficiência e atingir a cota mínima, em consequência da baixa oferta, sendo multadas por isso. Relatam, ainda, sua dificuldade de acesso a bancos

de currículos relacionados a essa mão de obra.

Nesse contexto, assegurar o acesso das pessoas com deficiência à educação torna-se essencial para garantir a eficácia da Lei de Cotas, fazendo com que a demanda dessas pessoas por empregos seja cada vez maior e mais qualificada. Deve ser rompido o círculo vicioso da dificuldade de acesso à educação média e superior, que leva à desqualificação da mão de obra, que alimenta a pobreza e realimenta o ciclo. Que faz com que a maior parte das vagas oferecidas às pessoas com deficiência seja de baixa remuneração. Medidas concretas devem ser adotadas para assegurar a alteração desse quadro, que alia a deficiência ao preconceito e à pobreza.

Se por um lado, é urgente e imprescindível estimular a contratação de pessoas com deficiência, para ajudar a reverter esse triste quadro, por outro não se pode conceber que empresas sérias e responsáveis sejam injustamente punidas por algo que escapa à sua responsabilidade.

A multa, em si, não resolve o problema da baixa empregabilidade da pessoa com deficiência, nem pode ser adotada isoladamente, como uma panaceia para todos os males. A punição econômica deve ser aplicada, sim, mas para aquele empregador que deliberadamente descumpre a obrigação legal, agindo com preconceito ou má fé. Aos demais, que desejam cumprir a lei, mas não conseguem encontrar mão de obra suficiente para tanto, deve ser oferecida a possibilidade de fazê-lo por outro modo, inclusive por meio do fomento ao aprimoramento educacional e profissional das pessoas com deficiência. Assim, ao mesmo tempo em que o empresário cumprirá com sua responsabilidade social, contribuirá para que, no médio prazo, o mercado seja suprido por mão de obra qualificada.

É com esse intuito que apresentamos o presente projeto de lei, que busca incluir medidas de facilitação da contratação de pessoas com deficiência na iniciativa privada e mecanismos de compensação a serem adotados quando a cota mínima não puder ser alcançada por razões alheias à vontade do empregador.

A proposição apresenta solução para os problemas de contato entre empregadores e candidatos a empregados, por meio de um banco nacional de currículos destinado a estabelecer essa ponte. Ao permitir a visualização tanto da oferta de vagas quanto dos potenciais candidatos a ocupá-las, a dificuldade de contratação poderá ser minimizada.

Importante observar que os elementos propostos para esse banco de currículos não obstem nem se confundem com o cadastro nacional das pessoas com deficiência, de que trata o PL 7.699/2006, que institui a Lei Brasileira da Inclusão da Pessoa com Deficiência, aprovado pelo Plenário desta Casa, em março de 2015. Ao contrário, a ele se soma, incluindo informações que permitirão tanto a visualização das vagas disponíveis como pessoas com perfil adequado a elas.

A proposta também define para a base de cálculo sobre a qual

incidirá o percentual mínimo de contratação de pessoas com deficiência, excluindo os postos de trabalho submetidos a condições de periculosidade e insalubridade da totalidade dos trabalhadores a ser considerada.

E, quando o cumprimento da cota não for possível, por razões que fujam à vontade do empregador, medidas compensatórias poderão ser adotadas, todas elas de fundo educativo e profissionalizante. Desse modo, gradualmente se elevará a oferta de mão de obra de pessoas com deficiência, em termos numéricos e, principalmente, qualitativos.

As empresas poderão realizar doações de livros e materiais didáticos adaptados, equipamentos e outros materiais específicos de apoio à formação educacional, veículos acessíveis ou obras de acessibilidade e adaptação de ambientes às necessidades de pessoas com deficiência. Com isso, contribuirão para que sejam reduzidas as barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência no seu processo de formação educacional.

Também poderão ofertar bolsas integrais para cursos compatíveis com a área de atuação da empresa, que preparem pessoas com deficiência para a atuação profissional futura. Aqui incluímos também a possibilidade de bolsas para cursos regulares do ensino médio, diante do baixíssimo índice de alunos com deficiência matriculados nesse nível.

Por fim, o projeto substitui a expressão "*pessoas portadoras de deficiência*", utilizada na Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, por "*pessoas com deficiência*", adequando-a à forma atual e internacionalmente recomendada para as referências a este grupo, porque evidencia a pessoa e coloca a deficiência como uma característica.

Nobres Deputados e Deputadas, acreditamos firmemente que a proposição que ora apresentamos contribui para melhorar substancialmente as condições de vida e trabalho das pessoas com deficiência, ao mesmo tempo em que desonera os empregadores que agem de boa fé, isentando-os de multas injustas. E é por essas razões que confiamos em seu voto pela aprovação do projeto.

Sala das Sessões, em 22 de abril de 2015.

Deputado VICENTINHO JÚNIOR

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. 89. A habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, e às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a (re)educação e de (re)adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive.

Parágrafo único. A reabilitação profissional compreende:

- a) o fornecimento de aparelho de prótese, órtese e instrumentos de auxílio para locomoção quando a perda ou redução da capacidade funcional puder ser atenuada por seu uso e dos equipamentos necessários à habilitação e reabilitação social e profissional;
- b) a reparação ou a substituição dos aparelhos mencionados no inciso anterior, desgastados pelo uso normal ou por ocorrência estranha à vontade do beneficiário;
- c) o transporte do acidentado do trabalho, quando necessário.

Art. 90. A prestação de que trata o artigo anterior é devida em caráter obrigatório aos segurados, inclusive aposentados e, na medida das possibilidades do órgão da Previdência Social, aos seus dependentes.

Art. 91. Será concedido, no caso de habilitação e reabilitação profissional, auxílio para tratamento ou exame fora do domicílio do beneficiário, conforme dispuser o Regulamento.

Art. 92. Concluído o processo de habilitação ou reabilitação social e profissional, a Previdência Social emitirá certificado individual, indicando as atividades que poderão ser exercidas pelo beneficiário, nada impedindo que este exerça outra atividade para a qual se capacitar.

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%.

§ 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)*

.....

.....

PROJETO DE LEI N.º 6.366, DE 2016 (Da Sra. Rejane Dias)

Altera o art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre Cotas para a inclusão de pessoas com deficiência, para facultar às empresas a contratar o pai ou a mãe ou o responsável por pessoa com deficiência.

DESPACHO:
APENSE-SE AO PL-1231/2015.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º O art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar acrescido do seguinte § 4º:

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 deficiência, 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%.

§ 4º Caso a Pessoa com Deficiência grave ou severa seja considerada inabilitada pelo empregador, fica facultada à empresa, para fins de cumprimento do disposto no caput, efetuar a contratação do pai ou da mãe ou do responsável por essa pessoa candidata à vaga destinada à Pessoa com Deficiência.

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

JUSTIFICAÇÃO

Em todo o mundo, 20% das pessoas mais pobres têm algum tipo de deficiência e 80% das pessoas com deficiência – 15% da população mundial, no total – vivem em países em desenvolvimento. Estudos apontam que pessoas com deficiência são mais propensas a experimentar a pobreza e essa condição social também aumenta a incidência de problemas de saúde.

Durante a 9ª sessão da Conferência dos Estados Partes da Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), realizada em 14 de junho de 2016, o secretário-geral da ONU, Ban Ki-moon, destacou a importância dessas pessoas para a implementação da Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável inclusivo e quebrar o ciclo da invisibilidade. O evento marcou o 10º aniversário do tratado que protege esse grupo.

A deficiência não pode ser considerada uma incapacidade. Precisamos trabalhar cada vez mais para ajudar a criar um mundo de oportunidades e dignidade para todos que vivem em condições precárias, especialmente as crianças e jovens com deficiência grave ou severa. Esses são as principais vítimas.

Segundo o Relatório Mundial sobre a Deficiência, publicado pela Organização Mundial de Saúde em 2011, pelo mundo, quase todos os trabalhos podem ser realizados por alguém com deficiência, e no ambiente certo, a maioria das pessoas com deficiência pode ser produtiva.

Mas como documentado por vários estudos, tanto em países desenvolvidos quanto em desenvolvimento, pessoas com deficiência em idade de trabalhar apresentam baixas taxas de empregabilidade e taxas muito mais altas de desemprego do que pessoas sem deficiências (2-9). Menores taxas de participação no mercado de trabalho são uma das principais vias por meio do qual a deficiência pode levar à pobreza.

O artigo 27 da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), das Nações Unidas reconhece “o direito das pessoas com deficiência de trabalhar, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

Este direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceito no mercado laboral em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência”.

Além disso, a CDPD proíbe todas as formas de discriminação no emprego, promove acesso ao treinamento profissional e oportunidades para trabalhar por conta própria e exige acomodações razoáveis no ambiente de trabalho, entre outras disposições.

O art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que estabelece a contratação obrigatória de pessoas portadoras de deficiência, a fim de estimular a oferta de empregos para esse segmento da população, vem sendo cumprido apenas parcialmente.

Conforme reportagem do jornal Folha de São Paulo, intitulada “60% das vagas para pessoas com deficiência ficam vazias”, publicada em 26 de junho de 2016, com 25 anos, a Lei de Cotas para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho conseguiu preencher menos da metade dos postos por ela criados.

A lei define que empresas com a partir de cem funcionários tenham um percentual de profissionais com deficiência que varia entre 2% e 5% (quanto mais contratados, maior a cota).

As 39.260 empresas que se enquadram nessa regra teriam que reservar cerca de 828 mil vagas para pessoas com deficiência. Mas só 327.215 (39,5%) dessas vagas estavam preenchidas em 2014, ano de que são os últimos dados disponíveis.

No último ano, a situação foi agravada pela crise e muitos profissionais com deficiência foram demitidos, mesmo com a necessidade do preenchimento das cotas.

Segundo o Ministério do Trabalho, foram aplicadas 4.363 multas por descumprimento das cotas em 2015, com valor total de R\$ 159,3 milhões.

O número representa acréscimo de 61% em relação ao total de multas aplicadas no ano anterior. Em 2014, foram 2.696 multas, com valor total de R\$ 113,6 milhões.

Acreditamos que sempre existe alguma função em que a pessoa com deficiência irá adaptar-se aos critérios e as provas seletivas de seleção exigidos pelos empregadores. Por outro lado, tendo em vista que as empresas ainda encontram muita dificuldade na contratação de funcionários com deficiência, com o perfil desejado, mesmo flexibilizando os pré-requisitos, é que apresentamos este Projeto de Lei com o propósito de permitir que as empresas possam cumprir a cota dos portadores de deficiência em seus quadros, facultando às empresas contratar o pai ou a mãe ou o responsável por Pessoa com Deficiência grave ou severa.

A ideia é ajudar a inserir no mercado de trabalho pais ou responsáveis por pessoas com deficiência grave ou severa a fim de gerar renda reduzir a pobreza e melhorar a qualidade de vida dessas famílias.

Sala das Sessões, em 20 de outubro de 2016.

REJANE DIAS
Deputada Federal – PT/PI

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)

.....

DECRETO Nº 6.949, DE 25 DE AGOSTO DE 2009.

Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso IV, da Constituição, e

Considerando que o Congresso Nacional aprovou, por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, conforme o procedimento do § 3º do art. 5º da Constituição, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007;

Considerando que o Governo brasileiro depositou o instrumento de ratificação dos referidos atos junto ao Secretário-Geral das Nações Unidas em 1º de agosto de 2008;

Considerando que os atos internacionais em apreço entraram em vigor para o Brasil, no plano jurídico externo, em 31 de agosto de 2008;

DECRETA:

Art. 1º A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, apensos por cópia ao presente Decreto, serão executados e cumpridos tão inteiramente como neles se contém.

Art. 2º São sujeitos à aprovação do Congresso Nacional quaisquer atos que possam resultar em revisão dos referidos diplomas internacionais ou que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional, nos termos do [art. 49, inciso I, da Constituição](#).

Art. 3º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 25 de agosto de 2009; 188º da Independência e 121º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
Celso Luiz Nunes Amorim

CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**Preâmbulo**

Os Estados Partes da presente Convenção,

a) *Relembrando* os princípios consagrados na Carta das Nações Unidas, que reconhecem a dignidade e o valor inerentes e os direitos iguais e inalienáveis de todos os membros da família humana como o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo,

b) *Reconhecendo* que as Nações Unidas, na Declaração Universal dos Direitos Humanos e nos Pactos Internacionais sobre Direitos Humanos, proclamaram e concordaram que toda pessoa faz jus a todos os direitos e liberdades ali estabelecidos, sem distinção de qualquer espécie,

c) *Reafirmando* a universalidade, a indivisibilidade, a interdependência e a inter-relação de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais, bem como a necessidade de garantir que todas as pessoas com deficiência os exerçam plenamente, sem discriminação,

d) *Relembrando* o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos, a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, a Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, a Convenção contra a Tortura e Outros Tratamentos ou Penas Cruéis, Desumanos ou Degradantes, a Convenção sobre os Direitos da Criança e a Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e Membros de suas Famílias,

e) *Reconhecendo* que a deficiência é um conceito em evolução e que a deficiência resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas,

f) *Reconhecendo* a importância dos princípios e das diretrizes de política, contidos

no Programa de Ação Mundial para as Pessoas Deficientes e nas Normas sobre a Equiparação de Oportunidades para Pessoas com Deficiência, para influenciar a promoção, a formulação e a avaliação de políticas, planos, programas e ações em níveis nacional, regional e internacional para possibilitar maior igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência,

g) *Ressaltando* a importância de trazer questões relativas à deficiência ao centro das preocupações da sociedade como parte integrante das estratégias relevantes de desenvolvimento sustentável,

h) *Reconhecendo* também que a discriminação contra qualquer pessoa, por motivo de deficiência, configura violação da dignidade e do valor inerentes ao ser humano,

i) *Reconhecendo* ainda a diversidade das pessoas com deficiência,

j) *Reconhecendo* a necessidade de promover e proteger os direitos humanos de todas as pessoas com deficiência, inclusive daquelas que requerem maior apoio,

k) *Preocupados* com o fato de que, não obstante esses diversos instrumentos e compromissos, as pessoas com deficiência continuam a enfrentar barreiras contra sua participação como membros iguais da sociedade e violações de seus direitos humanos em todas as partes do mundo,

l) *Reconhecendo* a importância da cooperação internacional para melhorar as condições de vida das pessoas com deficiência em todos os países, particularmente naqueles em desenvolvimento,

m) *Reconhecendo* as valiosas contribuições existentes e potenciais das pessoas com deficiência ao bem-estar comum e à diversidade de suas comunidades, e que a promoção do pleno exercício, pelas pessoas com deficiência, de seus direitos humanos e liberdades fundamentais e de sua plena participação na sociedade resultará no fortalecimento de seu senso de pertencimento à sociedade e no significativo avanço do desenvolvimento humano, social e econômico da sociedade, bem como na erradicação da pobreza,

n) *Reconhecendo* a importância, para as pessoas com deficiência, de sua autonomia e independência individuais, inclusive da liberdade para fazer as próprias escolhas,

o) *Considerando* que as pessoas com deficiência devem ter a oportunidade de participar ativamente das decisões relativas a programas e políticas, inclusive aos que lhes dizem respeito diretamente,

p) *Preocupados* com as difíceis situações enfrentadas por pessoas com deficiência que estão sujeitas a formas múltiplas ou agravadas de discriminação por causa de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de outra natureza, origem nacional, étnica, nativa ou social, propriedade, nascimento, idade ou outra condição,

q) *Reconhecendo* que mulheres e meninas com deficiência estão frequentemente expostas a maiores riscos, tanto no lar como fora dele, de sofrer violência, lesões ou abuso, descaso ou tratamento negligente, maus-tratos ou exploração,

r) *Reconhecendo* que as crianças com deficiência devem gozar plenamente de todos

os direitos humanos e liberdades fundamentais em igualdade de oportunidades com as outras crianças e lembrando as obrigações assumidas com esse fim pelos Estados Partes na Convenção sobre os Direitos da Criança,

s) *Ressaltando* a necessidade de incorporar a perspectiva de gênero aos esforços para promover o pleno exercício dos direitos humanos e liberdades fundamentais por parte das pessoas com deficiência,

t) *Salientando* o fato de que a maioria das pessoas com deficiência vive em condições de pobreza e, nesse sentido, reconhecendo a necessidade crítica de lidar com o impacto negativo da pobreza sobre pessoas com deficiência,

u) *Tendo em mente* que as condições de paz e segurança baseadas no pleno respeito aos propósitos e princípios consagrados na Carta das Nações Unidas e a observância dos instrumentos de direitos humanos são indispensáveis para a total proteção das pessoas com deficiência, particularmente durante conflitos armados e ocupação estrangeira,

v) *Reconhecendo* a importância da acessibilidade aos meios físico, social, econômico e cultural, à saúde, à educação e à informação e comunicação, para possibilitar às pessoas com deficiência o pleno gozo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais,

w) *Conscientes* de que a pessoa tem deveres para com outras pessoas e para com a comunidade a que pertence e que, portanto, tem a responsabilidade de esforçar-se para a promoção e a observância dos direitos reconhecidos na Carta Internacional dos Direitos Humanos,

x) *Convencidos* de que a família é o núcleo natural e fundamental da sociedade e tem o direito de receber a proteção da sociedade e do Estado e de que as pessoas com deficiência e seus familiares devem receber a proteção e a assistência necessárias para tornar as famílias capazes de contribuir para o exercício pleno e equitativo dos direitos das pessoas com deficiência,

y) *Convencidos* de que uma convenção internacional geral e integral para promover e proteger os direitos e a dignidade das pessoas com deficiência prestará significativa contribuição para corrigir as profundas desvantagens sociais das pessoas com deficiência e para promover sua participação na vida econômica, social e cultural, em igualdade de oportunidades, tanto nos países em desenvolvimento como nos desenvolvidos,

Acordaram o seguinte:

Artigo 1

Propósito

O propósito da presente Convenção é promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente.

Pessoas com deficiência são aquelas que têm 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 igualdades de condições com as demais pessoas.

.....

PROJETO DE LEI N.º 6.709, DE 2016

(Do Sr. Laercio Oliveira)

Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

DESPACHO:
 APENSE-SE AO PL-1231/2015.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º A presente lei acrescenta no artigo 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, dispositivo para dispor sobre a não aplicação de penalidades à empresa que comprovar ter utilizado todos os meios possíveis para contratação de pessoas com deficiência e que não obteve êxito por razões alheias à sua vontade.

Art. 2º O art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar acrescido do parágrafo 3º, com a seguinte redação:

“Art. 93.

.....

§ 3º Quando não forem alcançados os percentuais estabelecidos neste artigo, não será aplicada nenhuma penalidade às empresas desde que:

I – comprove ter buscado a contratação nos programas oficiais de colocação de mão de obra, sites e organizações não governamentais que atuem na causa da pessoa com deficiência no local da contratação, e a oferta da vaga por meio de publicações em veículos de mídia local e regional de grande circulação; e

II – comprove que o insucesso na contratação foi devido a razões alheias à vontade do empregador.

..... (NR)”.

Art. 3º Esta lei entra em vigor na data da sua publicação.

JUSTIFICATIVA

Com a edição da presente norma a empresa que for penalizada e comprovar ter utilizado todos meios possíveis à contratação de pessoas com deficiência sem a obtenção

de êxito tendo em vista razões alheias à própria vontade será isentada da penalidade.

Nosso objetivo prever que, apesar de todos os esforços, há casos em que de maneira alguma é possível atender a obrigação legal e que a penalidade recebida se mostra injusta e desestimuladora de geração de empregos. Afinal, qual empresa investirá no seu crescimento, aumentando consequentemente seu quadro de funcionários, se sabe que tal implicação também gerará penalidade.

Há casos em que sequer aparecem interessados, pois há o pré-conceito da atividade, a impossibilidade de exercício de atribuições e etc.

Portanto, rogo o apoio dos nobres parlamentares à aprovação integral da matéria.

Sala das Sessões, em 14 de dezembro de 2016.

Deputado **LAERCIO OLIVEIRA**

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)

.....

PROJETO DE LEI N.º 9.959, DE 2018

(Do Sr. Alex Manente)

Altera a Lei 8.213, de 24 de junho de 1991, que "Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências."

DESPACHO:
APENSE-SE AO PL-1231/2015.

O Congresso Nacional decreta:

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

“Art. 93.....

.....

§4º Comprovada a oferta dos postos de trabalho e a impossibilidade de preenchimento dos percentuais acima estabelecidos pela ausência de candidatos no Sistema Nacional de Emprego, a empresa estará isenta de quaisquer penalidades. (NR) ”

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

JUSTIFICAÇÃO

No Brasil, segundo estudos do IBGE, cerca de 6,2% dos cidadãos possuem algum tipo de deficiência. Visando garantir a inserção desses indivíduos no mercado de trabalho, foi elaborada a Lei nº 8.213/91 – Lei de Cotas. O artigo 93 da Lei determina que as empresas estarão obrigadas a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, obedecidas as proporções legais.

Todavia, algumas empresas têm dificuldade na contratação de deficientes. Apesar de oferecerem as vagas de emprego, conforme estabelece a referida lei, não há o preenchimento de todos os cargos disponíveis, implicando a aplicação de sanções pelo Ministério do Trabalho.

Inclusive, atento a este cenário, o Tribunal Superior do Trabalho já firmou entendimento no sentido de não ser possível penalizar a empresa que tenta, mas que por fatos alheios a sua vontade, não logra êxito na admissão de trabalhadores com deficiência em número suficiente.

É inegável a meritória intenção do legislador em potencializar a inclusão de indivíduos portadores de necessidades especiais ao mercado de trabalho e ao convívio social. Contudo, apesar da nobre intenção do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho, a aplicação da lei não deve ocorrer de maneira desproporcional ao que é possível na realidade da contratação, tanto por parte do empregador, como por disponibilidade do empregado.

Logo, entendemos ser necessária a alteração da referida lei, para prever a hipótese de isenção de penalidade quando o preenchimento das vagas destinadas a pessoas portadoras de deficiência não ocorrer por razões alheias à

vontade da empresa – com a comprovação de abertura e oferecimento de vagas e o não cumprimento dessas pelo órgão competente do Ministério do Trabalho, o Sistema Nacional de Emprego (SINE).

Diante do exposto, contamos com o apoio dos Nobres pares para a aprovação deste projeto de lei.

Sala das Sessões, em 04 de abril de 2018.

Deputado ALEX MANENTE
PPS/SP

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)

.....

.....

PROJETO DE LEI N.º 3.504, DE 2019

(Da Sra. Maria Rosas)

Acrescenta dispositivos à Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e à Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, a fim de dispor sobre a multa pela inobservância da cota destinada à contratação de pessoas com deficiência e destiná-la a entidades de defesa da pessoa com deficiência

DESPACHO:

Deferido o Requerimento n. 1371/2022, conforme despacho do seguinte teor: Defiro. Apense-se o Projeto de Lei n. 3.504/2019 ao Projeto de Lei n. 1.231/2015.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que “*dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências*”, passa a vigorar acrescida do seguinte dispositivo:

“Art. 93-A. A multa por infração ao art. 93 desta lei é calculada na seguinte proporção:

I – para empresas com 100 (cem) a 200 (duzentos) empregados, multiplica-se o número de trabalhadores com deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido em até 20% (vinte por cento);

II – para empresas com 201 (duzentos e um) a 500 (quinhentos) empregados, multiplica-se o número de trabalhadores com deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de 20% (vinte por cento) a 30% (trinta por cento);

III – para empresas com 501 (quinhentos e um) a 1.000 (mil) empregados, multiplica-se o número de trabalhadores com deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de 30% (trinta por cento) a 40% (quarenta por cento);

IV – para empresas com mais de 1.000 (mil) empregados, multiplica-se o número de trabalhadores com deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de 40% (quarenta por cento) a 50% (cinquenta por cento).

§ 1º O valor mínimo legal a que se referem os incisos I a IV deste artigo é o previsto no artigo 133 desta lei.

§ 2º O valor arrecadado das multas será destinado ao Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT.”

Art. 2º A Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, que “*regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências*”, passa a vigorar acrescida do seguinte dispositivo:

“Art. 19-B. O CODEFAT poderá priorizar projetos de entidades de defesa de pessoas com deficiência, reconhecidas como de interesse público, nos termos da Lei nº 9.790, de 23 de março de 1999, para a destinação dos recursos arrecadados nos termos do art. 93-A da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.”

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

JUSTIFICAÇÃO

A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, determina uma cota mínima de contratação de trabalhadores com deficiência ou beneficiários reabilitados para empresas com mais de cem empregados.

Tal dispositivo visa diminuir o preconceito na contratação de pessoas com deficiência verificado em todos os setores da economia.

Caso a empresa não consiga atingir a referida cota, está sujeita a multa, prevista no art. 133 da Lei nº 8.213, de 1991, e cujos parâmetros para gradação são fixados pela Portaria do (antigo e hoje extinto) Ministério do Trabalho nº 1.199, de 28 de outubro de 2003.

Entendemos que os critérios para a aplicação da multa devem ser fixados na própria Lei de Benefícios (e não em portaria), bem como deve o valor arrecadado ser destinado ao Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, não deixando dúvida de que deve ser aplicada na proteção e qualificação do trabalhador com deficiência.

Nesse sentido, incluímos o art. 19-B à Lei que institui o FAT, autorizando o Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador – CODEFAT, a destinar verbas a entidades de defesa das pessoas com deficiência, desde que reconhecida como entidade de interesse público, obviamente sem fins lucrativos.

Os principais prejudicados pela inobservância das cotas para trabalhadores com deficiência são esses mesmos trabalhadores. É, portanto, razoável que as multas arrecadas pela infração legal sejam revertidas para as instituições que os defendem.

Contamos, portanto, com o apoio de nossos ilustres Pares a fim de aprovar o presente projeto de lei que contribui para a superação do preconceito contra o trabalhador com deficiência.

Sala das Sessões, em 12 de junho de 2019.

Deputada MARIA ROSAS

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)*

TÍTULO IV DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 133. A infração a qualquer dispositivo desta Lei, para a qual não haja penalidade expressamente cominada, sujeita o responsável, conforme a gravidade da infração, à multa variável de Cr\$100.000,00 (cem mil cruzeiros) a Cr\$10.000.000,00 (dez milhões de cruzeiros). *(Valor atualizado pela Portaria MPAS nº 4.478, de 4/6/1998, a partir de 1º de junho de 1998, para, respectivamente, R\$ 636,17 (seiscentos e trinta e seis reais e dezessete centavos) e R\$ 63.617,35 (sessenta e três mil seiscentos e dezessete reais e trinta e cinco centavos))*

Parágrafo único. *(Revogado pela Medida Provisória nº 449, de 3/12/2008, convertida na Lei nº 11.941, de 27/5/2009)*

Art. 134. Os valores expressos em moeda corrente nesta Lei serão reajustados nas mesmas épocas e com os mesmos índices utilizados para o reajustamento dos valores dos benefícios. *(Artigo com redação dada pela Medida Provisória nº 2.187-13, de 24/8/2001)*

Art. 135. Os salários-de-contribuição utilizados no cálculo do valor de benefício serão considerados respeitando-se os limites mínimo e máximo vigentes nos meses a que se referirem.

LEI Nº 7.998, DE 11 DE JANEIRO DE 1990

Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o
Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao
Trabalhador - FAT, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

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

Gestão

Art. 19. Compete ao CODEFAT gerir o FAT e deliberar sobre as seguintes matérias:

- I - (VETADO)
- II - aprovar e acompanhar a execução do Plano de Trabalho Anual do Programa do Seguro-Desemprego e do abono salarial e os respectivos orçamentos;
- III - deliberar sobre a prestação de conta e os relatórios de execução orçamentária e financeira do FAT;
- IV - elaborar a proposta orçamentária do FAT, bem como suas alterações;
- V - propor o aperfeiçoamento da legislação relativa ao seguro-desemprego e ao abono salarial e regulamentar os dispositivos desta Lei no âmbito de sua competência;
- VI - decidir sobre sua própria organização, elaborando seu regimento interno;
- VII - analisar relatórios do agente aplicador quanto à forma, prazo e natureza dos investimentos realizados;
- VIII - fiscalizar a administração do fundo, podendo solicitar informações sobre contratos celebrados ou em vias de celebração e quaisquer outros atos;
- IX - definir indexadores sucedâneos no caso de extinção ou alteração daqueles referidos nesta Lei;
- X - baixar instruções necessárias à devolução de parcelas do benefício do seguro-desemprego, indevidamente recebidas;
- XI - propor alteração das alíquotas referentes às contribuições a que alude o art. 239 da Constituição Federal, com vistas a assegurar a viabilidade econômico-financeira do FAT;
- XII - (VETADO);
- XIII - (VETADO);
- XIV - fixar prazos para processamento e envio ao trabalhador da requisição do benefício do seguro-desemprego, em função das possibilidades técnicas existentes, estabelecendo-se como objetivo o prazo de 30 (trinta) dias;
- XV - (VETADO);
- XVI - (VETADO);
- XVII - deliberar sobre outros assuntos de interesses do FAT.

Art. 19-A. O Codefat poderá priorizar projetos das entidades integrantes do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (Sinase) desde que:

- I - o ente federado de vinculação da entidade que solicita o recurso possua o respectivo Plano de Atendimento Socioeducativo aprovado;
 - II - as entidades governamentais e não governamentais integrantes do Sinase que solicitem recursos tenham se submetido à avaliação nacional do atendimento socioeducativo.
- (Artigo acrescido pela Lei nº 12.594 de 18/1/2012, publicada no DOU de 19/1/2012, em vigor 90 (noventa) dias após a publicação)*

Art. 20. A Secretaria-Executiva do Conselho Deliberativo será exercida pelo Ministério do Trabalho, e a ela caberão as tarefas técnico-administrativas relativas ao seguro-desemprego e abono salarial.

.....

.....

LEI Nº 9.790, DE 23 DE MARÇO DE 1999

Dispõe sobre a qualificação de pessoas jurídicas de direito privado, sem fins lucrativos, como Organizações da Sociedade Civil de

Interesse Público, institui e disciplina o Termo de Parceria, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA,

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

CAPÍTULO I
DA QUALIFICAÇÃO COMO ORGANIZAÇÃO DA SOCIEDADE CIVIL

Art. 1º Podem qualificar-se como Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público as pessoas jurídicas de direito privado sem fins lucrativos que tenham sido constituídas e se encontrem em funcionamento regular há, no mínimo, 3 (três) anos, desde que os respectivos objetivos sociais e normas estatutárias atendam aos requisitos instituídos por esta Lei. [Artigo com redação dada pela Lei nº 13.019, de 31/7/2014, publicada no DOU de 1/8/2014, em vigor 540 dias após a publicação](#)

Art. 2º Não são passíveis de qualificação como Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público, ainda que se dediquem de qualquer forma às atividades descritas no art. 3º desta Lei:

- I - as sociedades comerciais;
- II - os sindicatos, as associações de classe ou de representação de categoria profissional;
- III - as instituições religiosas ou voltadas para a disseminação de credos, cultos, práticas e visões devocionais e confessionais;
- IV - as organizações partidárias e assemelhadas, inclusive suas fundações;
- V - as entidades de benefício mútuo destinadas a proporcionar bens ou serviços a um círculo restrito de associados ou sócios;
- VI - as entidades e empresas que comercializam planos de saúde e assemelhados;
- VII - as instituições hospitalares privadas não gratuitas e sua mantenedoras;
- VIII - as escolas privadas dedicadas ao ensino formal não gratuito e suas mantenedoras;
- IX - as organizações sociais;
- X - as cooperativas;
- XI - as fundações públicas;
- XII - as fundações, sociedades civis ou associações de direito privado criadas por órgão público ou por fundações públicas;
- XIII - as organizações creditícias que tenham quaisquer tipo de vinculação com o sistema financeiro nacional a que se refere o art. 192 da Constituição Federal.

.....
.....

PORTARIA Nº 1.199, DE 28 DE OUTUBRO DE 2003

Aprova normas para a imposição da multa administrativa variável prevista no art. 133 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, pela infração ao art. 93 da mesma Lei, que determina às empresas o preenchimento de cargos com pessoas portadoras de deficiência ou beneficiários reabilitados.

A MINISTRA DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO INTERINA, no uso da atribuição que lhe confere o inciso II do parágrafo único do art. 87 da Constituição, resolve:

Art. 1º Esta Portaria fixa parâmetros para a gradação da multa administrativa variável prevista no art. 133 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, pela infração ao art. 93 da mesma Lei.

Art. 2º A multa por infração ao disposto no art. 93 da Lei nº 8.213, de julho de 1991, será calculada na seguinte proporção:

I - para empresas com cem a duzentos empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de zero a vinte por cento;

II - para empresas com duzentos e um a quinhentos empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de vinte a trinta por cento;

III - para empresas com quinhentos e um a mil empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de trinta a quarenta por cento;

IV - para empresas com mais de mil empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de quarenta a cinquenta por cento;

§ 1º O valor mínimo legal a que se referem os incisos I a IV deste artigo é o previsto no artigo 133, da Lei nº 8.213, de 1.991.

§ 2º O valor resultante da aplicação dos parâmetros previstos neste artigo não poderá ultrapassar o máximo estabelecido no artigo 133 da Lei nº 8.213, de 1991.

Art. 3º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

EVA MARIA CELLA DAL CHIAVON

PROJETO DE LEI N.º 5.433, DE 2019

(Dos Srs. Marcel Van Hattem e Paulo Ganime)

Acrescenta parágrafo, ao art. 93 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, para dispor sobre a hipótese de não cumprimento da cota de contratação de beneficiários reabilitados ou de pessoas com deficiência habilitadas.

DESPACHO:
APENSE-SE AO PL-6709/2016.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º O art. 93 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, fica acrescido do seguinte parágrafo 5º:

Art. 93

.....

§ 5º Não será punida a empresa que, por motivo alheio à sua vontade, não cumprir a cota prevista no caput, desde que comprove, através de divulgação em mídia impressa e eletrônica de grande circulação, que empreendeu todos os esforços para a contratação de beneficiários reabilitados ou de pessoas com deficiência habilitadas.

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

JUSTIFICAÇÃO

A legislação brasileira, por meio da Lei 8.213, 24 de julho de 1991, no intuito de promover a inclusão social e estimular a contratação de beneficiários reabilitados ou de pessoas com deficiência habilitadas, inseriu no ordenamento jurídico brasileiro a obrigação para que as empresas que possuam mais de 100 empregados preencham de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência.

Através da instituição de um mecanismo de cotas, o legislador buscou minimizar os efeitos das limitações enfrentadas por essa parcela da população, estabelecendo para essas pessoas um tratamento diferenciado, tendo em vista a situação especial em que elas se encontram.

Contudo, são inúmeros os casos em que as empresas têm encontrado dificuldades para cumprir a obrigação imposta pela referida lei, restando impossibilitadas de preencherem as vagas estabelecidas pela cota, não obstante tenham empregado todos os esforços para realização das contratações.

Além disso, o legislador não trouxe no texto da lei qualquer distinção quanto aos segmentos empresariais e das atividades a serem desempenhadas. Existem empresas que executam atividades incompatíveis com a porcentagem estabelecida pela legislação. Empresas que exercem atividades classificadas como de risco, bem como empresas do ramo da construção civil, apesar de abrirem vagas para realização das contratações, não conseguem contratar o mínimo exigido pela lei.

Outro aspecto a ser considerado é sobre a real disponibilidade das pessoas com deficiência habilitadas ou beneficiários reabilitados no mercado de trabalho. Por diversas vezes as vagas são amplamente disponibilizadas, mas não existe interesse e procura pelas vagas. O Censo 2010 constatou que 61,1% da população com 15 anos ou mais com deficiência não têm instrução ou tem apenas o fundamental incompleto. Esse dado corrobora para a constatação de que não existem profissionais em quantidade suficiente para o preenchimento de todas as vagas abertas.

Ao não cumprir a cota, a empresa poderá ser penalizada, podendo ser-lhe imputada uma multa que pode variar de R\$ 2.411,28 (dois mil quatrocentos e onze reais e vinte e oito centavos) a R\$ 241.126,88 (duzentos e quarenta e um mil cento e vinte e seis reais e oitenta e oito centavos) por colaborador não contratado.

O impasse causado pela dificuldade na contratação de pessoas com deficiência pelas empresas tem impactado também o Judiciário, tendo em vista o ajuizamento de diversas

ações com o objetivo de anulação das multas impostas às empresas.

Em 2016, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho pacificou a questão. A SDI-1 entendeu que a empresa não poderá ser responsabilizada pelo insucesso no cumprimento da exigência prevista no art. 93 da Lei 8.213/91, quando ficar comprovado que ela desenvolveu esforços para preencher a cota mínima.

Assim, a alteração legislativa aqui proposta visa adequar a legislação à realidade enfrentada no mercado de trabalho no que concerne à inclusão das pessoas com deficiência habilitadas ou beneficiários reabilitados, bem como para trazer segurança jurídica, tendo em vista o que já foi inclusive pacificado pelo Poder Judiciário, conforme dito anteriormente.

Com a aprovação do presente projeto de Lei, a atuação dos órgãos de fiscalização deverá levar em consideração o esforço do empresário no cumprimento da exigência legal, ao invés de uma simples visão cartesiana na exigência do cumprimento da cota.

Contamos, assim, com o apoio de Vossas Excelências para a aprovação do presente Projeto de Lei.

Sala das sessões, 10 de setembro de 2019.

Dep. Marcel van Hattem
(NOVO – RS)

Dep. Paulo Ganime
(NOVO – RJ)

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.
[\(Parágrafo acrescido pela Lei Complementar nº 123, de 14/12/2006\)](#)

.....

.....

PROJETO DE LEI N.º 749, DE 2021

(Do Sr. Marcelo Aro)

Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para dispor sobre o cumprimento da lei de cotas com a contratação de atleta com deficiência.

DESPACHO:
APENSE-SE AO PL-1231/2015.

PROJETO DE LEI Nº , DE 2021

(Do Sr. MARCELO ARO)

Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para dispor sobre o cumprimento da lei de cotas com a contratação de atleta com deficiência.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que *dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências*, passa a vigorar acrescido do seguinte § 5º:

“Art. 93.

.....

§ 5º O preenchimento dos cargos previsto no *caput* deste artigo poderá ser feito por intermédio de contratação de paratletas, surdoatletas ou de treinadores com deficiência de equipes desportivas que participem de competições oficiais, mediante a celebração de parceria com a entidade patrocinadora da equipe.” (NR)

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

JUSTIFICAÇÃO

Uma das iniciativas mais importantes para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho foi a aprovação da denominada lei da cota, que impõe às empresas com mais de cem empregados o preenchimento de parte de seus cargos com esse segmento da população. Assim, dependendo do número de empregados, as empresas terão que preencher entre 2% e 5% dos seus cargos com pessoas com deficiência.

Ocorre que, na prática, muitas empresas têm encontrado dificuldades em cumprir a exigência legal por motivos alheios à sua vontade.

Interessante observar que o próprio Tribunal Superior do Trabalho (TST) já teve oportunidade de decidir que as empresas não podem ser punidas se não conseguirem profissionais no mercado de trabalho em condições de preencherem as vagas disponíveis.

Nessa linha de raciocínio, tivemos conhecimento de uma prática muito salutar que tem sido adotada em Maringá, onde a União Metropolitana Paradesportiva de Maringá (UMPM) tem celebrado parcerias com empresas da região para o cumprimento da cota. Nesse molde, a empresa contrata o paratleta que compete pela UMPM, sendo essa contratação contabilizada na cota prevista na Lei nº 8.213, de 1991.

Essa nos parece uma experiência que merece ser replicada em todo o País, haja vista o benefício para todas as partes envolvidas. Por um lado, teremos o desenvolvimento das atividades paradesportivas, cujos atletas poderão investir mais tempo em suas preparações; de outro, as empresas conseguirão cumprir as metas exigidas em lei. Uma vez lançada a ideia, poderemos implementar um debate para o seu aprimoramento.

É inegável o alcance social do projeto de lei que ora apresentamos nesta Casa, motivo pelo qual esperamos contar com o apoio de nossos Pares para a sua aprovação.

Sala das Sessões, em de de 2021.

Deputado MARCELO ARO

2020-12369

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)

.....

PROJETO DE LEI N.º 2.680, DE 2023 (Do Sr. Dr. Victor Linhalis)

Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para dispor sobre o cumprimento da reserva de cargo pelo pai ou pela mãe de pessoa com deficiência.

DESPACHO:
APENSE-SE AO PL-6366/2016.



CÂMARA DOS DEPUTADOS
Deputado DR. VICTOR LINHALIS

Apresentação: 18/05/2023 11:45:18.803 - Mesa

PL n.2680/2023

PROJETO DE LEI Nº , DE 2023

(Do Sr. DR. VICTOR LINHALIS)

Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para dispor sobre o cumprimento da reserva de cargo pelo pai ou pela mãe de pessoa com deficiência.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que “Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências”, passa a vigorar acrescido do seguinte § 5º:

“Art. 93.

.....

§ 5º *A empresa que, comprovadamente, deixar de cumprir a reserva de cargos prevista no caput deste artigo após empreender todos os esforços para preenchimento dos cargos poderá, nos termos do regulamento, suprir a exigência da lei com a contratação de pai ou mãe de pessoa com deficiência para o cumprimento de jornada reduzida.” (NR)*

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

JUSTIFICAÇÃO

Câmara dos Deputados, Anexo IV, Gab. 845, Brasília/DF, CEP 70.160-900
Fone: (61) 3215-5845 e-mail: dep.dr.victorlinhalis@camara.leg.br





A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, estabeleceu a obrigatoriedade de as empresas com 100 ou mais empregadas reservarem um contingente de 2% a 5% dos seus empregados para a contratação de pessoa com deficiência, o que se mostrou uma importante medida de inclusão desse público específico e que representou, consequentemente, uma valiosa contribuição na busca da dignidade das pessoas com deficiência. Com efeito, esse dispositivo legal é um marco na luta pela inclusão da pessoa com deficiência na sociedade e contribuiu de forma decisiva para a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) publicou recentemente a Pesquisa Nacional de Saúde (PNS), segundo a qual existia no Brasil, no ano de 2019, 17,2 milhões de pessoas com dois anos ou mais com algum tipo de deficiência. Todavia observamos que, embora a pesquisa demonstre um grande número potencial de pessoas com deficiência para o cumprimento da reserva de cargos, o fato é que, muitas vezes, as empresas se veem impossibilitadas de cumprirem a lei, em que pese todo o esforço feito para tanto, tais como a publicação de anúncios em jornal, contato com o sistema Nacional de Emprego (Sine), contratação de empresas de recursos humanos, entre outras ações. E já há um reconhecimento expresso do Judiciário quanto a esse problema, haja vista as inúmeras decisões judiciais em que é comprovado o máximo empenho de empresas para contratação de pessoas com deficiência, malgrado o insucesso em preencher os cargos, o que leva ao não pagamento de multa pelo descumprimento da lei.

Assim, diante da importância da reserva de cargos para a dignidade da pessoa com deficiência, mas contrapondo-se à uma realidade fática de impossibilidade de preenchimento desses cargos pelas empresas, é que estamos apresentando o projeto de lei em tela.

Por intermédio dele, as empresas poderão, quando não lograrem êxito no cumprimento da lei de cotas, observadas as condições previstas em regulamento, preencher as vagas com a contratação de pais ou mães de pessoas com deficiência, que exercerão suas atividades em jornada reduzida de trabalho.

Tal medida beneficiará a pessoa com deficiência que necessita de cuidados em tempo integral e, ao mesmo tempo, as empresas, que terão condições de cumprir a exigência de reserva de vagas contida na Lei nº 8.213, de 1991.





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Deputado **DR. VICTOR LINHALIS**

Apresentação: 18/05/2023 11:45:18.803 - Mesa

PL n.2680/2023

Sendo incontestável o alcance social da presente proposta, estamos certos de contar com o apoio de nossos ilustres Pares para a aprovação do projeto de lei que ora submetemos à consideração do Parlamento.

Sala das Sessões, em de de 2023.

Deputado DR. VICTOR LINHALIS

2023-7057

Câmara dos Deputados, Anexo IV, Gab. 845, Brasília/DF, CEP 70.160-900
Fone: (61) 3215-5845 e-mail: dep.dr.victorlinhalis@camara.leg.br



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Dr. Victor Linhalis
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinaturas.camara.leg.br/CD239964840000>





CÂMARA DOS DEPUTADOS
CENTRO DE DOCUMENTAÇÃO E INFORMAÇÃO – CEDI
Coordenação de Organização da Informação Legislativa – CELEG

**LEI Nº 8.213, DE 24 DE
JULHO DE 1991 Art.
93**

<https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei:1991-0724;8213>

PROJETO DE LEI N.º 4.702, DE 2023
(Do Sr. Paulo Litro)

Altera o art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para permitir a ocupação de vagas de trabalho remanescentes não ocupadas por pessoas com deficiência.

DESPACHO:

APENSE-SE AO PL-1231/2015. POR OPORTUNO, REVEJO O DESPACHO DE DISTRIBUIÇÃO DA MATÉRIA PARA ADEQUÁ-LA AO ESTABELECIDO PELA RESOLUÇÃO DA CÂMARA DOS DEPUTADOS N.º 1/2023, ENCAMINHANDO-A À COMISSÃO DE PREVIDÊNCIA, ASSISTÊNCIA SOCIAL, INFÂNCIA, ADOLESCÊNCIA E FAMÍLIA (CPASF), EM SUBSTITUIÇÃO À COMISSÕES DE SEGURIDADE SOCIAL E FAMÍLIA, EXTINTA PELA MESMA RESOLUÇÃO.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI Nº , de 2023

(Do Sr. Paulo Litro)

Altera o art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para permitir a ocupação de vagas de trabalho remanescentes não ocupadas por pessoas com deficiência.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Esta Lei altera a norma que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, a fim de permitir a ocupação de vagas de trabalho destinadas a pessoas com deficiência por pessoas que não sejam deficientes ou reabilitadas, desde que essas vagas remanescentes estejam ociosas por mais de trinta dias.

Art. 2º O art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 93.

.....

§ 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, salvo o disposto no § 5º.

.....

§ 5º A vaga remanescente, não preenchida por pessoa com deficiência, ociosa por mais de 30 (trinta) dias, a contar da publicação de disponibilidade de vaga em cadastro oficial do governo, poderá ser ocupada por trabalhador não deficiente, conforme regulamentação do Ministério do Trabalho, desde que a próxima vaga disponível seja ofertada novamente à pessoa com deficiência. ” (NR)

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





CÂMARA DOS DEPUTADOS

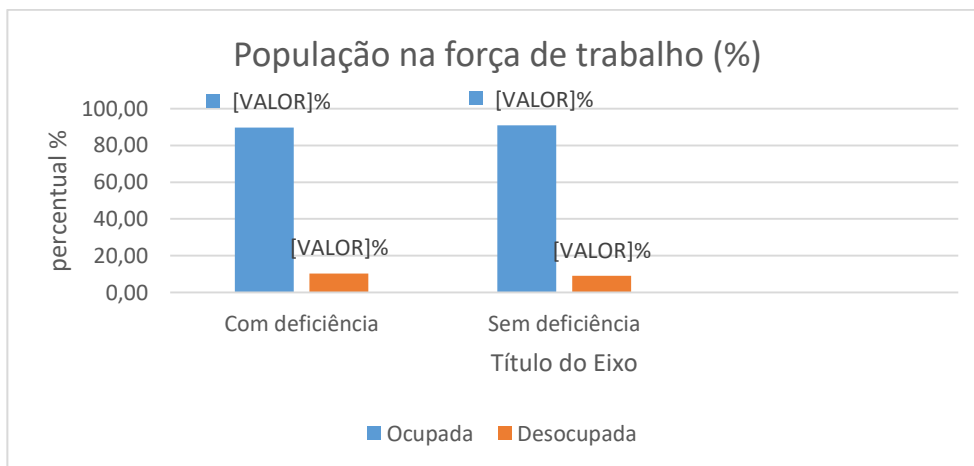
JUSTIFICATIVA

Muito se avançou com a lei de reserva de percentuais de vagas em empresas para pessoas com deficiência. Sem dúvida, uma política pública que significa uma vitória no desafiador caminho da inclusão de pessoas com deficiência no pleno acesso à vida em sociedade e como cidadãos ativos na economia.

Com a vigência da Lei de Cotas, o número de pessoas com deficiência empregadas foi paulatinamente crescendo, em um processo no qual pessoas e empresas foram se adaptando e aprendendo com os novos e desafiadores cenários. Nesse processo, com aproximadamente 32 anos de experiência com a política pública, muitos pontos fortes e fragilidades puderam ser analisados pois, como toda a política pública, que passa por ciclos, ajustes a partir da experiência não são apenas bem-vindos, mas, muitas vezes, necessários.

Os números poderiam ser melhores, contudo, de acordo com o IBGE (2019), da população na força de trabalho, a taxa de ocupação e desocupação de pessoas com e sem deficiência já está bem aproximada.

População na força de trabalho		
	Ocupada	Desocupada
Com deficiência	4.712 x 1000	485 x 1000
Sem deficiência	102.753 x 1000	9.254 x 1000



Fonte: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pesquisa/10099/0>

Ou seja, em termos de população na força de trabalho, a política conseguiu aproximar o *gap* de desigualdade. Por outro lado, há ainda um grande número de vagas para pessoas com deficiência no mercado que não estão conseguindo ser preenchidas. Estima-se que, em todo o país, quase 800 mil vagas para PCD sejam ofertadas atualmente.





CÂMARA DOS DEPUTADOS

Em estudo desenvolvido pelo Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho (CESIT) do Instituto de Economia (IE) da Unicamp (2019), constatou-se que no estado de São Paulo, em 2019, dos 317.179 postos de trabalhos disponíveis nas 11.751 empresas, foram ocupados 145.801 (46%), não tendo sido ocupados, portanto, 171.378 postos, ou seja, 54% das vagas reservadas para as pessoas com deficiência. Na área da 15ª Região, de 86.831 vagas previstas, foram ocupadas 40.532, equivalente a 53,3%. Portanto, 46.299 (46,7%) postos de trabalho formais assegurados pela reserva de vagas não foram preenchidos. Já na área da 2ª Região, conforme os dados, do total de 230.348 vagas previstas, foram ocupadas 105.269, correspondentes a 45,7% do total. Não foram ocupadas 125.079 (54,3%) dessas vagas.

Essa ociosidade de vagas também foi observada na Relação Anual de Informações Sociais (Rais 2021), que mostrou que apenas 1% de profissionais PCD ocupam essas vagas estabelecidas pelas cotas. Em 2016, o total de vagas reservadas e ocupadas era de 44,79%; então, durante cinco anos, podemos perceber que as organizações deram certa atenção ao cumprimento das leis para PCD.

Isso significa que aproximadamente mais da metade das posições que deveriam ser ocupadas por pessoas com deficiência ficam disponíveis, e as empresas acabam deixando de cumprir as cotas, acabam prejudicadas por não preencherem com a mão de obra necessária, o que pode impactar na produção ou na qualidade do serviço, e ainda pessoas não deficientes deixam de participar mais ativamente da economia mesmo com a existência de vagas ociosas.

Ao mesmo tempo em que o número de brasileiros ocupados vai se recuperando, internamente, as empresas observam uma certa dificuldade para o preenchimento integral das vagas para PCD.

Segundo dados do IBGE, 67,6% dos brasileiros com deficiência não possuem instrução ou têm ensino fundamental incompleto. Seria preciso trabalhar a educação de base, ainda com as crianças, para facilitar a entrada dos profissionais PDC no mercado de trabalho.

Natália Mônaco, coordenadora do Instituto Olga, destaca que para uma inclusão efetiva seria importante pensar em políticas de emprego amplas, que estejam ligadas a outras áreas, como saúde, educação, transporte e moradia.

Ou seja, o momento atual indica a premência de rever a política de cotas e investir, além dela, em políticas mais amplas de atenção à educação, capacitação profissional e espaços oficiais para captação de trabalhadores PCD. Isso porque é muito possível que a política, sozinha, tenha esgotado, no formato atual, sua capacidade de gerar mais





CÂMARA DOS DEPUTADOS

benefícios.

É a partir da análise do atual contexto que propomos o presente Projeto de Lei. Nunca no sentido da exclusão das cotas para PCD, mas, sim, no sentido de conferir à política alguma flexibilidade para que as empresas não fiquem com vagas de emprego ociosas, o que seria péssimo para a economia e para a população como um todo. Para isso, propomos a inclusão de um período de ociosidade o qual, quando esgotado, permita que as vagas ociosas sejam então ocupadas por outros trabalhadores.

Cabe ressaltar que 30 dias (um mês) de ociosidade já implica prejuízos para as empresas, mas avaliamos que, para garantir a política de cotas, esse período é necessário. Só então, quando esgotado o período de ociosidade, a empresa poderia ocupar essas vagas, sendo certo que há condicionante de que a próxima vaga em aberto seja destinada novamente à pessoa com deficiência.

Ao mesmo tempo, precisamos criar e organizar um banco de cadastro de vagas para PCD e de trabalhadores PCD, a cargo do Ministério do Trabalho, para que empresas e trabalhadores se encontrem, e seja viabilizada, assim, a garantia de que as vagas ociosas só poderão ser preenchidas caso não haja trabalhador PCD disponível neste cadastro único.

Nosso propósito é lidar com o desafio das tantas vagas ociosas, ao mesmo tempo em que organizamos esse cadastro único, que propiciará que as empresas encontrem seu trabalhador, e o trabalhador PCD encontre o seu tão almejado e importante trabalho.

Assim, diante do exposto e constatada a relevância da proposta, é que contamos com o apoio dos nobres pares desta Casa para a aprovação do presente projeto de lei.

Sala das Sessões, em de setembro de 2023.

Deputado PAULO LITRO
PSD/PR





CÂMARA DOS DEPUTADOS
CENTRO DE DOCUMENTAÇÃO E INFORMAÇÃO – CEDI
Coordenação de Organização da Informação Legislativa – CELEG

LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991 Art. 93	https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei:199107-24:8213
---	---

FIM DO DOCUMENTO