

PROJETO DE LEI Nº _____, DE 2025

(Da Sra. ERIKA KOKAY)

Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para tornar obrigatória a publicação de relatório semestral de transparência sobre o total de empregados e das vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social e dá outras providências.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º. Esta lei altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para tornar obrigatória a publicação de relatório semestral de transparência sobre o total de empregados e das vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social e dá outras providências.

Art. 2º O artigo 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar acrescido dos seguintes dispositivos:

“§ 2º.....

§ 2º-A. Fica determinada a publicação semestral pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados de relatórios de transparência sobre o total de empregados e das vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, observada a sistemática estabelecida pelo Ministério do Trabalho e Emprego em regulamento próprio e a proteção de dados pessoais de que trata a [Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018](#) (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais).



§ 2º-B. Os relatórios de transparência de que trata o parágrafo anterior apresentarão dados anonimizados e informações que possibilitem a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, associadas a informações que apontem para dados estatísticos acerca de outras possíveis desigualdades decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade, observada a legislação de proteção de dados pessoais e regulamento específico.

§ 2º-C. Nas hipóteses em que restar caracterizado o descumprimento das disposições constantes do art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991:

I- será aplicada multa administrativa correspondente ao valor de até 3,5% (três e meio por cento) da folha de salários do empregador, e de até 5% (cinco por cento) no caso de reincidência, limitado a 120 (cento e vinte) salários mínimos, sem prejuízo de outras sanções aplicáveis aos casos de discriminação contra pessoas com deficiência por restrição ou distinção que prejudique os seus direitos e liberdades.

II- a pessoa jurídica de direito privado apresentará em 90 (noventa) dias plano de ação para assegurar o devido preenchimento dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, estabelecendo metas e prazos, garantida a participação aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados e aos cidadãos interessados na discussão e implementação do referido plano.

§ 2º- D. A empresa que não conseguir preencher a totalidade dos cargos nos percentuais estipulados no caput deste artigo, uma vez devidamente comprovadas as tentativas, poderá ser beneficiada com a redução do valor da multa correspondente em até 30% (trinta por cento), desde que invista, no mínimo, igual valor em programas de treinamento e aperfeiçoamento profissional dos seus empregados com deficiência.” (NR)



Art. 3º Ato do Poder Executivo instituirá protocolo de fiscalização do cumprimento desta Lei.

Art. 4º. Esta Lei entra em vigor após decorridos 180 (cento e oitenta) dias de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

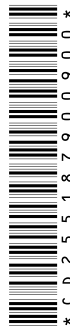
A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, estabeleceu um marco normativo fundamental para a inclusão profissional e o acesso equitativo ao mercado de trabalho das pessoas com deficiência e dos (as) beneficiários (as) reabilitados (as) da Previdência Social, ao instituir quotas para contratação pelas empresas com 100 (cem) ou mais empregados.

Conforme dispõe a Lei de Cotas, as empresas que têm de 100 a 200 empregados (as) devem manter em seus quadros 2% de funcionários (as) que sejam pessoas com deficiência. Já em organizações com um número de 201 a 500 trabalhadores (as), o percentual aumenta para 3%. Quando contar com 501 a mil empregados (as), a empresa deve ter 4% de trabalhadores (as) com deficiência contratados (as). Por fim, em empresas com mil ou mais empregados (as), a porcentagem estabelecida de 5%.

Indubitavelmente, que essa legislação trouxe avanços significativos desde sua implementação, impactando de forma destacada no crescimento do mercado de trabalho formal para pessoas com deficiência. Ainda que seja assim, o Ministério do Trabalho e Emprego já realizou, desde 2009, aproximadamente 150 mil auditorias em empresas por descumprimento da reserva legal e promoveu 478.837 contratos de trabalho de pessoas com deficiência ou reabilitadas do INSS por força direta da ação fiscal.¹

Prestes a completar 34 anos, infelizmente a citada lei ainda não é cumprida em sua inteireza. Apesar dos avanços, há muitos desafios a serem enfrentados para garantir a proteção integral dos direitos das pessoas com

¹ Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Julho/lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-33-nesta-quarta-feira-24>



deficiência e reabilitadas, eliminando as barreiras de acesso que impedem ou dificultam sua inserção social e econômica.

A título de exemplo, em 2023, foram realizadas 9.722 fiscalizações, gerando 5.451 autos de infração por descumprimento da lei. Como resultado direto dessas ações, foram contratadas 31.639 pessoas com deficiência ou reabilitadas. Sabe-se que apenas 53% das vagas reservadas estão preenchidas, mesmo com um potencial expressivo de trabalhadores elegíveis. É o que aponta levantamento da auditoria fiscal do Trabalho.

Frente a essa realidade, apresentamos esta proposição. O objetivo central é aprimorar os mecanismos de fiscalização do cumprimento da Lei de Cotas ao estabelecer a obrigatoriedade, por parte das empresas, da publicação de relatório semestral de transparência sobre o total de empregados e das vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários (as) reabilitados (as) da Previdência Social.

Para tanto, alteramos a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para determinar que as empresas com 100 (cem) ou mais empregados publiquem semestralmente relatórios de transparência sobre o total de empregados e das vagas efetivamente preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários (as) reabilitados (as) da Previdência Social, observada a sistemática estabelecida pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Havendo o descumprimento da normativa, o projeto prevê aplicação de multa administrativa de até 3,5% (três e meio por cento) da folha de salários do empregador, e de até 5% (cinco por cento) no caso de reincidência, limitado a 120 (cento e vinte) salários mínimos, sem prejuízo de outras sanções aplicáveis aos casos de discriminação contra pessoas com deficiência por restrição ou distinção que prejudique os seus direitos e liberdades.

Além disso, a pessoa jurídica de direito privado deverá apresentar em 90 (noventa) dias plano de ação para assegurar o devido preenchimento dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, estabelecendo metas e prazos, garantida a participação aos sindicatos, às entidades representativas dos (as) empregados (as) e aos cidadãos interessados na discussão e implementação do referido plano.



Por fim, estabelecemos cláusula para as situações em que a empresa não conseguir cumprir a cota legal, sendo necessária a comprovação das tentativas. Neste caso, ela poderá ser beneficiada com a redução do valor da multa correspondente em até 30% (trinta por cento), desde que invista, no mínimo, igual valor em programas de treinamento e aperfeiçoamento profissional dos seus empregados com deficiência.

Com tal proposição, buscamos fortalecer ainda mais o sistema de cotas como mecanismo imprescindível para combater a discriminação contra esse segmento, de modo a garantir sua inclusão e permanência no ambiente de trabalho. É preciso romper os estereótipos que ainda persistem em relação às pessoas com deficiência no mercado de trabalho e reconhecer que suas limitações não estão exatamente na deficiência propriamente dita, mas nas barreiras físicas e atitudinais impostas pela própria sociedade.

Face ao exposto, solicitamos o apoio dos (as) nobres Pares para aprovação desta proposição legislativa.

Sala das Sessões, em ____ de _____ de 2025.

Deputada **ERIKA KOKAY**

