

**CONGRESSO NACIONAL**

**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 676, DE 2015**

*Altera a Lei nº 8.213,  
de 24 de julho de 1991, que dispõe  
sobre os Planos de Benefícios da  
Previdência Social.*



CD/15787.90888-36

**EMENDA Nº                   , DE 2015**

A Medida Provisória nº 676, de 2015, passa a vigorar acrescida dos seguintes artigos:

*“Art. [...] Acrescente-se o seguinte §3º ao art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991:*

*“Art. 93 .....*

*.....*

*§3º As empresas contratantes, para preencher os requisitos legais, poderão dimensionar os percentuais legais com base no seu quadro de empregados designados para sua administração ou considerar, para tal dimensionamento, cada uma de suas frentes de serviço de forma individualizada.*

*.....” (NR).*

**JUSTIFICATIVA**

Atualmente o maior problema enfrentado pelas empresas no ato de contratação de pessoas reabilitadas ou deficientes físicos habilitados diz respeito à qualificação técnica exigida e às peculiaridades do serviço, tomando por exemplo, a área de asseio e conservação.

Ademais, mesmo levando-se em conta os setores em que há preponderância de trabalho intelectual, como o de informática, também há dificuldade de preencher as vagas dentro dos patamares da legislação vigente. Para colaborar, elencamos abaixo quais são (Lei n 8.213/91):

“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%.”

Diante dessa assertiva, verificamos uma enorme carência por parte do governo em qualificar melhor essas pessoas. Uma solução seria reduzir o percentual de vagas a serem preenchidas, pois, diuturnamente, é comprovado que, apesar de disponibilizar a vaga para os portadores de necessidades especiais, as empresas não conseguem o seu preenchimento, ante a inexistência de profissionais no mercado.

E o pior é que, mesmo comprovando o fato acima relatado, as empresas acabam sendo punidas, mediante auto de infração, pelas Superintendências Regionais do Trabalho. Ora, ignora-se totalmente o fato de que não é possível que a empresa “fabrique” ou obrigue tais indivíduos a fazer parte de seu quadro funcional.

Diante da inexistência de profissionais, a justiça vem anulando diversos autos de infração. Ocorre que, infelizmente, essa não é solução. Não podemos deixar que a classe patronal obtenha a garantia de seus direitos apenas recorrendo à justiça. Devemos levar em consideração que toda ação judicial demanda custos e que tal lacuna normativa acaba deixando-os à mercê da fiscalização, podendo sofrer sanções administrativas e fiscais a qualquer momento.

Para tanto, colacionamos entendimentos jurisprudenciais que só foram alcançados com o ajuizamento de ações. Quais sejam:

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. AUTO DE INFRAÇÃO. AUSÊNCIA DE PREENCHIMENTO DAS VAGAS DESTINADAS A PORTADORES DE DEFICIÊNCIA. PERCENTUAL DO ART. 93 DA LEI 8.213/91. DIFICULDADE PARA CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA. DESPROVIMENTO. Não há se falar em ofensa ao art. 93 da Lei 8.213/91 quando o eg. Tribunal Regional traz o entendimento de que a empresa comprovou, documentalmente, que se propôs a cumprir a norma legal, no sentido de



preencher percentual de vagas para contratação de pessoas reabilitadas pela Previdência Social ou portadoras de deficiência. O fato, tão-somente de o julgado regional ter considerado que a empresa não conseguiu contratar empregados, por comprovada dificuldade de encontrar mão-de-obra com o perfil previsto na norma, não denota ofensa literal ao dispositivo legal. Agravo de instrumento desprovido. Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR-1072-72.2010.5.10.0000, em que é Agravante UNIÃO (PGU) e Agravada CONTAL EMPREITEIRA DE REFORMAS E SERVIÇOS LTDA. ACÓRDÃO. 6ª Turma. ACV/cris/s." (grifos nossos), e

“RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIA FÍSICA OU MENTAL. O quadro fático delineado no acórdão regional é no sentido de que não houve qualquer verificação pela autarquia previdenciária (INSS) de que estivesse a empresa a descumprir o artigo 93 da Lei nº 8.213/1991, a saber, a existência de vaga capaz de ser provida por pessoa reabilitada ou deficiente habilitado. E, também, porque foi constatada a existência de trabalhadores em tal situação no quadro da empresa, embora ainda em número menor que o exigido por lei, mas sem indicativo de que novas vagas houvessem deixado de ser providas por pessoas reabilitadas ou deficientes habilitados. Recurso de revista não conhecido. Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº TST-RR-746/2000-007-10-85.4, em que é Recorrente MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO e Recorrida CAPITAL - EMPRESA DE SERVIÇOS GERAIS LTDA. ACÓRDÃO. 2ª Turma. GMRLP/mrm/llb/jl.” (grifos nossos).

Ou seja, entendemos que o texto legal deva ser revisto, pois o percentual em vigor demonstra-se exacerbado, e, conforme demonstrado, não ser possível o seu preenchimento, pelas empresas, ante a falta de pessoas no mercado.

Além disso, no setor de terceirização a situação piora, pois como os empregados ficam nas frentes de serviço não há lhes garanti, por vezes, as condições de trabalho necessárias. Isso porque a dependência direta da estrutura do contratante interfere diretamente na contratação.

Logo, na atual conjuntura, propomos um novo dimensionamento para o cumprimento dos referidos percentuais legais, de forma a permitir que estes sejam aplicados sobre o quadro funcional da administração da empresa ou mediante consideração de que seria por frente de serviço, como ocorre hoje em relação à área de medicina e segurança do trabalho.

Desse modo, peço aprovação da presente proposição.

Sala das Sessões, em                      de                      de 2015.

Deputado **LAÉRCIO OLIVEIRA**  
Solidariedade/SE

