

PROJETO DE LEI Nº 401/2019 E AS POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS NA APOSENTADORIA ESPECIAL

Maria Crislaine Sydorak³⁰
Marco Aurélio Serau Junior³¹

Resumo

O presente artigo tem como objetivo analisar as possíveis consequências que o projeto de lei em questão poderá trazer na aposentadoria especial por idade para pessoas com deficiência, discutindo assim se a seguridade social atingirá seus objetivos quanto a essas pessoas. Trata-se da dificuldade para a inserção no mercado de trabalho dessas pessoas por vários motivos, como por exemplo: preconceito, falta de adaptação nas empresas para contratar PCD entre outros. Esses fatores retardam o início da contribuição à previdência social, tornando mais viável receber a aposentadoria por idade no lugar da aposentadoria especial por tempo de contribuição, porém a maioria dos deficientes quase nunca alcançam a idade para se aposentar, pois a expectativa de vida deles é menor do que uma pessoa que não porta nenhuma deficiência.

Palavras-chave: Aposentadoria especial. Deficiência e aposentadoria por idade. Previdência.

DRAFT LAW 401/2019 AND THE POSSIBLE CONSEQUENCES ON SPECIAL RETIREMENT

Abstract

This article aims to analyze the possible consequences that the bill in question may bring to the special retirement by age for people with disabilities, thus discussing whether the social security system will achieve its goals regarding these people. It is about the difficulty in getting these people into the job market for several reasons, such as: prejudice, lack of adaptation in the companies to hire PCD, among others. These factors delay the beginning of the contribution to social security, making it more viable to receive an old-age retirement instead of a special retirement for contribution time, but most disabled people almost never reach the age to retire, because their life expectancy is lower than that of a person without any disability.

Keywords: Special retirement. Disability and old-age retirement. Social Security.

³⁰ Acadêmica de Direito na UFPR – Universidade Federal do Paraná.

³¹ Professor da UFPR - Universidade Federal do Paraná. Doutor e Mestre pela USP. Advogado. Consultor. Diretor Científico do IEPREV - Instituto de Estudos Previdenciários. Autor e coordenador de dezenas de obras jurídicas.

1 INTRODUÇÃO

A Seguridade Social é um sistema que tem como objetivo assegurar a proteção social dos indivíduos como: direito à saúde, previdência social e à assistência social. O objetivo desse trabalho é analisar como a Seguridade Social cumpre o seu papel na previdência em relação as pessoas portadoras de deficiência que se aposentam por meio da aposentadoria especial por idade.

A Aposentadoria Especial é um benefício antecipado, por isso carrega esse nome, pois se exige do trabalhador menos tempo de contribuição e menor idade. O benefício é concedido pela Previdência Social, sendo o INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) responsável pelo pagamento dos benefícios concedido aos trabalhadores que requerem o benefício devido a condições do exercício de sua profissão que tenham sido expostos à insalubridade (agentes químicos, físicos e biológicos que podem fazer mal à saúde) ou periculosidade, fatores que trazem risco de morte para o trabalhador e aos indivíduos que são portadores de deficiência por possuírem certas limitações para exercer as funções do trabalho.

A Constituição Federal assegura o direito da aposentadoria especial no art. 201, § 1, I:

A previdência social será organizada sob a forma do Regime Geral de Previdência Social, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, na forma da lei, a:

§ 1º É vedada a adoção de requisitos ou critérios diferenciados para concessão de benefícios, ressalvada, nos termos de lei complementar, a possibilidade de previsão de idade e tempo de contribuição distintos da regra geral para concessão de aposentadoria exclusivamente em favor dos segurados:

I - Com deficiência, previamente submetidos a avaliação biopsicossocial realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar;

II - Cujas atividades sejam exercidas com efetiva exposição a agentes químicos, físicos e biológicos prejudiciais à saúde, ou associação desses agentes, vedada a caracterização por categoria profissional ou ocupação.

Conforme a lei, a adoção de critérios diferenciados para a concessão do benefício com regras diferenciadas ocorre apenas para as pessoas que possuem alguma limitação corporal e às pessoas que estão expostas às substâncias que são prejudiciais à saúde.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) assegura o direito à previdência e a Lei Complementar nº 142/2013 regulamenta a concessão da aposentadoria especial à pessoa com deficiência.

Para a comprovação da deficiência é necessário que o indivíduo portador de deficiência passe por uma avaliação biopsicossocial para avaliar a sua deficiência e o seu grau para fins da concessão da aposentadoria antecipada.

A avaliação biopsicossocial está prevista no Estatuto da pessoa com deficiência no § 1º do artigo 2º:

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

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

I - os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo;

II - os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais;

III - a limitação no desempenho de atividades; e

IV - a restrição de participação.

Para fins de análise deste artigo, será levado em consideração os dados quanto à expectativa de vida de pessoas portadoras de deficiência intelectual com Síndrome de Down pois a expectativa de vida destas pessoas é de apenas 60 anos de idade.

2 A DEFICIÊNCIA E A DIFICULDADE DE INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Pessoas com deficiência para conseguirem entrar no mercado de trabalho sofrem a dificuldade de não encontrarem emprego, pois há fatores que dificultam esse acesso, como preconceito, falta de acessibilidade no local de trabalho para a inclusão delas no mercado de trabalho e entre outros.

A deficiência possui três graus: grave, média e leve e para fins de aposentadoria. A pessoa com deficiência grave precisa contribuir 25 anos, 29 anos moderada e 33 anos leve para homens e para as mulheres é necessário contribuir 20 anos no caso de deficiência grave, 24 anos deficiência moderada e 28 anos deficiência leve para solicitar a aposentadoria especial. Para se aposentar por idade é necessário ter no mínimo 60 anos de idade para homens 55 anos para mulheres.

A Lei 8.213/91 é a lei que assegura os benefícios da Previdência Social aos segurados por motivos de incapacidade, desemprego involuntário, idade avançada, tempo de serviço, encargos familiares e prisão ou morte do segurado para seus dependentes econômicos.

A mesma lei (em seu artigo 93, que é conhecido como Lei de Cotas) estabeleceu que as empresas privadas devem manter em seu quadro de funcionários entre 2 à 5% de trabalhadores com deficiência em seus quadros de empregados, sendo 2% até 200 empregados, 3% de 201 a 500 empregados, 4% de 501 a 1.000 empregados e 5% de 1001 empregados em diante, ficando evidente que há necessidade de parâmetros jurídico para a inclusão dessas pessoas na previdência social por meio da contratação nas empresas.

Mesmo diante dessa lei social que visa incluir essas pessoas no mercado de trabalho, as pessoas que portam deficiência ainda enfrentam problemas e dificuldades para conseguirem um emprego. Essas dificuldades estão relacionadas com preconceitos, falta de acessibilidade nos locais de trabalho e até mesmo a falta de informação dos

empregadores quanto à lei de inclusão das pessoas com deficiência.

O preconceito a maior barreira para a contratação, pois é um dos motivos que levam os empregadores a não contratarem pessoas com deficiência por acreditar equivocadamente que elas não consigam ser bem sucedida nas tarefas e que não exerçam seu trabalho com sucesso.

A pesquisa realizada por Priscila Neves-Silva, Fabiana gomes e Andréa Maria da Silva sobre a “Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de Trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva” trouxe algumas entrevistas realizadas com empresas e uma delas expôs a seguinte opinião:

Ele tinha aquele olho branquinho, sabe aquele olho branquinho que dá até aflição da gente olhar? Então eu pensei em colocá-lo pra trabalhar na central de relacionamento com o cliente. Mas como que eu ia colocar essa pessoa na central de relacionamento com o cliente? As pessoas iam ter dificuldade de olhar pra ele, porque dá aflição olhar pra ele com aquele olho branquinho, e o cliente, ele é muito exigente em alguns aspectos. Ele não aceita muito a diversidade. (Empresa 4, 2013)

Nesse ponto da pesquisa percebe-se como ainda há empregadores reagem com preconceito ao entrevistar uma pessoa portadora de deficiência.

Um dos problemas devido aos apontamentos realizados, é a demora que o indivíduo terá para entrar no mercado de trabalho, e sendo assim, a filiação na previdência privada irá ocorrer de forma tardia, contribuindo diretamente para a pessoa requerer apenas muito mais tarde o benefício da aposentadoria, muitas vezes conseguindo apenas se aposentar pela idade por não ter conseguido contribuir o suficiente para o sistema previdenciário.

3 DIFICULDADE DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA PARA OBTER SUA APOSENTADORIA

Cada nível de deficiência tem a exigência de anos diferentes de contribuição para a aposentadoria especial, que são: 25 anos de contribuição para nível grave, 29 anos de contribuição para grau médio e 33 anos grau leve para homens e para as mulheres é necessário: 20 anos grave, 24 modera e 28 leve de contribuição e para o segurado para se aposentar por idade é necessário comprovar a contribuição de 180 meses e idade mínima de 60 anos para homens e 55 anos para mulher.

Portadores de deficiência grave e média são os mais prejudicados, pois demoram para entrar no mercado de trabalho devido aos motivos citados no artigo e sendo assim quase nunca conseguem contribuir o tempo necessário para solicitar a aposentadoria, mas também não conseguem se aposentar por idade por não passarem da idade mínima, pois essas pessoas tem a expectativa de vida baixa.

Para o direito de recebimento da aposentadoria, pessoa com deficiência é aquela que possui impedimento de longo prazo físico, mental intelectual ou sensorial, conforme a Lei Complementar 142/2013 estabelece no artigo 2º:

Pessoa com deficiência aquela que tem 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 igualdade de condições com as demais pessoas.

Para fins de aposentadoria para pessoas portadoras de deficiência, o grau da deficiência será avaliado pelo INSS, conforme a Lei 142/2013 estabelece no artigo 5º: “Art. 5º O grau de deficiência será atestado por perícia própria do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, por meio de instrumentos desenvolvidos para esse fim.”

Atualmente a avaliação ocorre pelo modelo de avaliação biopsicossocial realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar que irá avaliar:

- I os impedimentos do corpo;
- II os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais;
- III a limitação do desempenho de atividades; e
- IV a restrição de participação.

O Projeto de Lei 401/2019 tem como objetivo alterar o Estatuto do Idoso para estabelecer que pessoa com deficiência seja considerada idosa com idade de 50 anos ou superior, ainda podendo ser reduzido esse limite de idade mediante avaliação biopsicossocial multidisciplinar da deficiência, pois o projeto de Lei foi baseado na baixa expectativa de vida das pessoas com deficiência.

Sendo assim, caso o Projeto de Lei venha a ser aprovado, é evidente que haverá a necessidade de uma reavaliação da Lei 142/2013, e mesmo sua alteração legislativa, especialmente no que regulamenta a concessão de aposentadoria da pessoa com deficiência.

O projeto de lei visa alterar a idade em que o deficiente é idoso por conta da baixa expectativa de vida das pessoas portadoras de deficiência. Atualmente a idade mínima para requerer o benefício é de 60 anos para homens e 55 para mulheres além de 15 anos de contribuição, mas portadores de deficiências média a alta tem expectativa de vida baixa, muitas vezes não alçam a idade mínima para requerer o benefício.

Nisso, o Projeto de Lei aqui debatido parece bastante oportuno.

4 A FALTA DE OPORTUNIDADE NO MERCADO DE TRABALHO E O AUXÍLIO BPC

O BPC (Benefício de prestação continuada) é um benefício da política da Assistência Social visando o combate à pobreza destinado a pessoa idosa com mais de 65 anos e pessoa deficiente de qualquer idade.

Para ter acesso ao benefício o indivíduo precisa comprovar a vulnerabilidade econômica, sendo exigido que a renda per capita da família seja inferior de $\frac{1}{4}$ (um quarto) do salário mínimo. Pessoas que possuem deficiência e requerem o benefício, além de comprovar a vulnerabilidade econômica, precisam auferir sua deficiência por meio de avaliação biopsicossocial.

Diferente da aposentadoria por contribuição, o BPC não gera pensão por morte

aos dependentes econômicos e o valor do benefício é de um salário mínimo.

Quando o beneficiário ingressa no mercado de trabalho, pode solicitar a suspensão do benefício em caráter especial e caso venha a sair do emprego, e após receber o seguro desemprego, poderá reativar o seu benefício.

Entre as deficiências, pessoas com deficiência mental estão entre as deficiências que mais recebem o benefício de assistência à pessoa com deficiência pois são as que mais encontram dificuldades de ingressar no mercado de trabalho.

O problema do BPC é que não é toda pessoa portadora de deficiência que consegue receber o benefício, pois o portador de deficiência que não consegue entrar no mercado de trabalho e se não estiver o estado de miserabilidade comprovada a renda familiar per capita $\frac{1}{4}$ do salário mínimo, não poderá receber o BPC, e por isso há a necessidade de políticas que incluam ainda mais essas pessoas no mercado de trabalho.

Além da falta de inclusão no mercado de trabalho, a pessoa portadora de deficiência que não conseguir comprovar o estado de miserabilidade para requerer o BPC, não poderá receber a aposentadoria caso não tenha comprovado a contribuição necessária e nem se aposentar por idade caso não tenha 60 anos e 15 anos de contribuição.

5 CONCLUSÃO

Conclui-se que pessoas portadoras de deficiência grave e média são as que mais sofrem com a falta de oportunidade para a inclusão no mercado de trabalho, logo não conseguem contribuir o mínimo para se aposentarem por tempo de contribuição e sendo assim, muitas delas não atingem a idade mínima de 60 anos para homens e 55 anos para mulheres para receberem o benefício.

Com a aprovação da PL 401/2019, que visa diminuir a idade idosa da pessoa com deficiência, será necessário analisar quanto a idade mínima para o deficiente se aposentar, pois por exemplo, hoje no Brasil pessoas portadoras de Síndrome de Down tem a expectativa de vida de 60 anos, e se for o caso de se aposentar por idade, é evidente que não consigam aproveitar a aposentadoria, além de que existem outras deficiências com expectativa de vida menor ainda.

Percebe-se a necessidade de reformar a lei que impõe a idade mínima para a pessoa que porta alguma deficiência se aposentar aos 60 anos, pois é necessário analisar cada grau de deficiência e suas peculiaridades para que o indivíduo consiga receber sua aposentadoria e utilizá-la.

Por mais que tenha o BPC, ele não é eficiente para todas as pessoas portadoras de deficiência, pois conforme demonstrado no artigo, o requisito $\frac{1}{4}$ do salário mínimo per capita da renda familiar muitas vezes não abrange todas as pessoas com deficiência, portanto, é necessário que tenha mais inclusão delas no mercado de trabalho e que os requisitos para receber a aposentadoria seja revisado de acordo com a expectativa de vida dessas pessoas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGOSTINHO, Theodoro. **Manual de direito previdenciário**. São Paulo: Saraiva, 2020.
- ALMEIDA, Thalita Carolina Da Silva. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2020.
- BARROS, Ana Paula do Nascimento. **Dependência e deficiência: um estudo sobre o Índice de Funcionalidade Brasileiro aplicado à aposentadoria (IFBr-A)**. 2016.
- BRASIL [Constituição, (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 maio 2022.
- BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Planalto. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm. Acesso em: 10 maio 2022.
- BRASIL. **Projeto de lei nº 401, 2019**. Senado. Disponível em: www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/135095. Acesso em: 10 maio 2022.
- BRASIL. **Lei Complementar nº 142, de 8 de maio de 2013**. Planalto. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp142.htm. Acesos em: 10 maio 2022.
- CUNHA, Sérgio Falcão da; FRANÇA, Inácia Sátiro Xavier de. Morbidade e mortalidade em pessoas com deficiência na Previdência Social do Brasil. **Cienc Cuid Saude**, v. 15, n. 2, p. 242-249, 2016.
- MARTINS, Daniel Vilela; BARBOSA, Rildo da Silva; SILVA, A. J. B. O desafio de envelhecer com síndrome de Down. *In*: Congresso internacional de envelhecimento humano: Avanços da ciência e das políticas públicas para o envelhecimento, Campina Grande PB. Recuperado de: http://www.editorarealize.com.br/revistas/cieh/trabalhos/Comunicacao_oral_idinscrito_2219_fd3cfca6328935e0a423fbb942201f26.pdf. Acesso em: 10 maio 2022.
- MONTEIRO, Líbia Gomes *et al.* Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 17, p. 459-480, 2011.
- NEVES, Luis Gustavo Bregalda. **Manual de Direito Previdenciário - direito da seguridade social**. Saraiva Educação SA, 2017.
- NEVES-SILVA, Priscila; PRAIS, Fabiana Gomes; SILVEIRA, Andréa Maria. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 20, p. 2549-2558, 2015.

PEREIRA, Éverton Luís; BARBOSA, Livia. Índice de Funcionalidade Brasileiro: percepções de profissionais e pessoas com deficiência no contexto da LC 142/2013. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 21, p. 3017-3026, 2016.

PORTELLA, André; SILVA, Antonio Pedro Ferreira da. Aposentadoria especial para pessoa com deficiência: apontamentos e reflexões iniciais. *Revista Quaestio Iuris*, v. 9, n. 1, p. 1-14, 2016.

RAMALHO CRISTINA, Ednéia; SOUZA RESENDE, João Batista. **Dificuldades da inclusão de deficientes físico no mercado de trabalho**. *Revista científica eletrônica de administração*, v. 5, n. 9, 2005.

SANTOS, Wederson Rufino dos. Pessoas com deficiência: nossa maior minoria. **Physis: revista de saúde coletiva**, v. 18, p. 501-519, 2008.

SANTOS, Wederson. Deficiência como restrição de participação social: desafios para avaliação a partir da Lei Brasileira de Inclusão. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 21, p. 3007-3015, 2016.

SERAU JUNIOR, Marco Aurélio; COSTA, José Ricardo Caetano. Direitos sociais da pessoa com deficiência no Brasil: trabalho, previdência e assistência social. *ANALES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA*, n. 46, 2017.

SILVA, João Roberto de Souza; DIEGUES, Débora; CARVALHO, Sueli Galego de. **Trabalho e deficiência**: Reflexões sobre as dificuldades da inclusão social. *Cadernos de Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento*, v. 12, n. 1, 2012.

SILVA, Gabriela Leite da. Aposentadoria dos portadores de deficiência: um avanço histórico na Previdência brasileira. **Revista Controle: Doutrinas e artigos**, v. 15, n. 1, p. 316-339, 2017.

URQUIZA, Thiago. **A relevância do grau de deficiência sob a égide do princípio da isonomia para concessão da aposentadoria especial por idade**. 2015.

WERNER FRIEDRICH, Ricardo. **Pessoa com deficiência no mercado de trabalho**: dificuldades na inclusão. *Seminário Internacional Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea*, 2016.

ZIMMERMANN, Cirlene Luiza. Aposentadoria especial da pessoa com deficiência segurada do regime geral de previdência social: Lei Complementar nº 142/2013. **Revista da AGU**, v. 13, n. 42, 2014.

Recebido em: 07 jun 2022. Aceito em: 10 jun. 2022.