

REDAÇÃO FINAL DO PROJETO DE LEI Nº 5524/2022

Estabelece cotas para pessoas com deficiência, no quadro de pessoal de empresas detentoras de concessão ou permissão de obras e serviços públicos no Município de Três Corações/MG.

O Povo do Município de Três Corações, por seus representantes na Câmara Municipal aprovou, e eu, em seu nome sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º As empresas prestadoras de serviços, contratadas, parceiras, concessionárias ou permissionárias de obras ou serviços públicos da Administração Pública do Município de Três Corações, obrigam-se a reservar 5% (cinco por cento) do total dos postos de trabalho, criados ou mantidos em função do contrato, da concessão ou permissão, para pessoas com deficiência.

§ 1º Para os fins desta Lei, Administração Pública Municipal compreende os órgãos da administração direta ou indireta, autarquias, fundações, institutos ou empresas, que fazem parte ou são vinculadas à estrutura administrativa de qualquer dos Poderes Municipais, ou ainda, mantidas ou controladas com o erário municipal.

§ 2º Para cálculo das vagas previstas nesta Lei, qualquer fração resultante da aplicação do percentual, estabelecido no *caput* deste artigo, sobre o total de postos de trabalho, criados ou mantidos por concessionária ou permissionária, será considerada como 1 (um) posto de trabalho.

§ 3º Os postos de trabalho serão preenchidos por pessoas com deficiência que apresentem aptidão para a execução das tarefas correlatas, observando-se as exigências e peculiaridades estritamente necessárias ao desempenho da função.

Art. 2º Quando a experiência for efetivamente necessária ao desempenho da função, a própria empresa deverá oportunizar que a pessoa adquira internamente as habilidades, a postura de trabalho e os conhecimentos exigidos para o exercício de certos cargos.

§ 1º De modo semelhante, ao candidato à vaga de trabalho, deve ser sempre dada a oportunidade de fazer um teste de aptidão para revelar suas reais condições de realizar o trabalho;

§ 2º A empresa, sempre que possível, deverá verificar a possibilidade de desmembrar as funções de forma a adequar o cargo às peculiaridades dos candidatos;

§ 3º Os instrumentos utilizados para a realização de entrevistas e testes com candidatos com deficiência devem estar em formato acessível para as diferentes deficiências, como, por exemplo, a presença de intérprete de sinais, quando o candidato for surdo, teste em Braille para os cegos, etc. No agendamento, é necessário que os candidatos informem previamente as suas necessidades para participar do processo seletivo;

§ 4º Ressalte-se que a prática da empresa concentrar-se, para contratação, em apenas um único tipo de deficiência, ou buscar apenas pessoas com deficiências leves para contratar, pode ser entendida como uma prática discriminatória;

§ 5º Aplicam-se, para as empresas e os candidatos com deficiência, todas as normas legais, as gerais e as específicas, que regem as diversas contratações para o trabalho.

Art. 3º Na seleção de candidatos com deficiência somente poderão ser utilizados critérios relativos ao exercício da atividade. Se os requisitos não forem estritamente técnicos, a empresa poderá incorrer em infração trabalhista e até penal por discriminação conforme determina o art. 373-A, I, II, V, da CLT, c/c art. 1º da Lei nº 9.029/95, que "Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências".

Parágrafo único. A empresa, ao negar emprego ou trabalho a uma pessoa com deficiência, deve explicar seu ato, devendo sua justificativa estar fundada em razões de natureza técnica, e não subjetiva. Assim, não bastam justificativas vagas e genéricas como a de que o candidato não se enquadra no perfil da empresa.

Art. 4º É importante que a empresa desenvolva um processo de acompanhamento do empregado com deficiência visando sua integração com os colegas e chefia e adaptação às rotinas de trabalho.

Art. 5º O respeito às limitações das pessoas com deficiência, que devem receber igualdade de oportunidades, não pode ser confundido com concessão de privilégios. Respeitar os limites e peculiaridades não significa que não seja exigido do empregado com deficiência o cumprimento das obrigações próprias do contrato de trabalho.

Art. 6º Todo edital de licitação, assim como, todo instrumento contratual celebrado entre a Administração Pública Municipal e terceiros, cujo objeto seja a prestação de serviços, concessão ou permissão de obras ou serviços públicos, estará subordinado a esta Lei.

Art. 7º O Poder Executivo Municipal regulamentará, no que couber, a presente Lei, no prazo máximo de 90 (noventa) dias, contados da data de sua publicação.

Art. 8º As despesas decorrentes da execução da presente Lei correrão por conta de dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

Art. 9º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, nos termos do art. 174 da Lei Orgânica Municipal.

Câmara Municipal de Três Corações, 19 de abril de 2022.

FABIANO JERÔNIMO
Presidente