

PROJETO DE LEI Nº , DE 2015

(Do Sr. LEOPOLDO MEYER)

Altera o art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para dispor sobre a forma de cálculo das quotas e a contratação de pessoas com deficiência na própria localidade.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigor com a seguinte redação:

Art.93.....

.....

§5º O percentual de cargos de que trata o caput deste artigo será aferido com base no número de empregados da empresa no País.

§ 6º No de caso dos incisos III e IV do caput deste artigo, o aferimento se fará com base no número de empregados do estabelecimento, observando-se, no preenchimento das quotas, a contratação de pessoas na própria localidade, salvo impossibilidade devidamente demonstrada. (NR)

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

JUSTIFICAÇÃO

A Lei nº 8. 213, de 1991, que “dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências”, assim dispõe sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência:

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%.

§ 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.

O Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, em seu art. 141, regulamentou o dispositivo da Lei, mas nada acrescentou de novo ao texto já existente.

Da mesma forma, o Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que “regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, que “dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção,” apenas reproduziu, no art. 36, as normas já existentes na legislação, mantendo os seus termos.

Assim, em momento algum, a legislação refere-se ao número de empregados em cada estabelecimento para fins de cálculo da reserva de vagas. A questão tornou-se controversa e algumas empresas entenderam que, por possuírem unidades em vários municípios, a aplicação

dos percentuais previstos na lei deveria se dar com relação ao estabelecimento específico, não se podendo tomar por base a empresa como um todo. A Justiça do Trabalho, no entanto, firmou o entendimento de que é o número total de empregados da empresa que deve ser tomado como base de cálculo para o preenchimento da cota legal. (TRT/MG Acórdão nº 00944-2007-024-03-00-5).

Por fim o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) decidiu, administrativamente, que tanto para verificar se a empresa está obrigada a ter pessoas com deficiência no seu quadro, como para fixar o percentual dos cargos a serem preenchidos, deve ser utilizado o número de empregados da totalidade de estabelecimentos da empresa no Brasil (art. 10, § 1º, da Instrução Normativa nº 20/01).

Qualquer um dos critérios possíveis de apuração das cotas (por empresa ou por estabelecimento) terá certamente pontos positivos e negativos. A apuração pelo total de empregados da empresa tem a virtude de enquadrar os pequenos estabelecimentos na obrigação da reserva legal. De outro modo, as grandes redes e cadeias de lojas, que proveem a maioria das vagas de emprego no País, estariam desobrigadas de contratar pessoas com deficiência, pois dificilmente possuem mais de cem empregados em cada estabelecimento. O ponto negativo é que esse critério permite que uma empresa com vários estabelecimentos preencha sua quota legal em alguns estabelecimentos em detrimento de outros. Isso se torna particularmente grave no caso de grandes estabelecimentos como o de montadoras de automóveis, que alteram de modo radical a paisagem social das cidades em que se instalam e se desobrigam de contratar localmente pessoas com deficiência, cumprindo a quota legal integralmente com a contratação na matriz ou em outras filiais.

Desse modo, a proposta que apresentamos mantém o critério de aferição das quotas pelo total de empregados da empresa até o limite de quinhentos empregados. A partir daí, propomos a aferição por estabelecimento, acrescentando a necessidade de contratação local. Com isso, pesamos que seja possível minimizar os aspectos negativos do critério hoje utilizado, que permite a exclusão das pessoas com deficiência que residem na área de influência econômica dos grandes estabelecimentos industriais.

Em razão do elevado teor social da matéria, pedimos aos nobres Pares o apoio necessário para a aprovação da matéria.

Sala das Sessões, em de de 2015.

Deputado LEOPOLDO MEYER