**PROJETO DE LEI Nº 44/2017**

**Obriga a Prefeitura Municipal de Sorocaba a contratar empresas que cumpram a Lei 8.213/91 que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, no tocante ao que estabelece as cotas para pessoa com deficiência e a Lei nº 13.146/2015 que dispõe sobre o Estatuto da Pessoa com Deficiência.**

A Câmara Municipal de Sorocaba decreta:

Art. 1º - As empresas que desejam contratar com a Prefeitura Municipal de Sorocaba deverão comprovar o cumprimento do art. 93 da Lei 8.213/91 que estabelece a obrigatoriedade de preenchimento no quadro de funcionários da empresa com beneficiários reabilitados ou com pessoas com deficiência.

**§ 1º –** Para comprovar o cumprimento disposto no *caput* somente serão aceitos documentos oficiais emitidos pelo Ministério do Trabalho ou órgãos a ele vinculados, dentro do prazo de validade do documento, no momento de seu credenciamento na Secretaria de Administração e posteriormente se vencido certame.

**§ 2º –** Somente nas contratações emergenciais que a Prefeitura fica desobrigada a contratar empresas que cumpram os dispositivos legais elencados no *caput*.

**Art. 2º -** Cabe a Prefeitura dar ciência expressa às empresas desta lei em todo o processo de contratação.

**Art. 3º -** As obrigações dispostas nesta lei deverão fazer parte integrante dos contratos firmados pela Prefeitura, convencionando-se as penalidades em caso de infração.

**Art. 4º -** No decorrer da vigência do contrato caberá a empresa, mensalmente, comprovar o cumprimento desta Lei, mediante a entrega dos documentos oficiais expedido pelo Ministério do Trabalho ou órgãos a ele vinculados, dentro do prazo de validade do documento.

**Art. 5º -** Ao verificar o descumprimento do art. 3º, no decorrer da contratação, caberá à Prefeitura notificar imediatamente a empresa para que cumpra referidas exigências no prazo de 30 dias contados da data da notificação.

**Parágrafo único** – A não adequação no prazo acima acarretará infração contratual grave, devendo a Prefeitura aplicar as penalidades convencionadas no contrato.

**Art. 6º -** As despesas com a execução da presente Lei correrão por conta de verba orçamentária própria.

**Art. 7º** - Esta Lei entra em vigor em 30 dias contados da data de sua publicação.

**Sala das Sessões, 20 de fevereiro de 2017.**

**PÉRICLES RÉGIS**

**Vereador**

**Justificativa:**

 Desde 1991, a Lei de Cotas (Lei Federal nº 8.213/91) define que todas as empresas privadas com mais de 100 funcionários devem preencher entre 2 e 5% de suas vagas com trabalhadores que tenham algum tipo de deficiência. As empresas que possuem de 100 a 200 funcionários devem reservar, obrigatoriamente, 2% de suas vagas para pessoas com deficiência; entre 201 e 500 funcionários, 3%; entre 501 e 1000 funcionários, 4%; empresas com mais de 1001 funcionários, 5% das suas vagas.

 Mesmo com quase 26 anos de vigência da Lei, o País ainda engatinha no seu cumprimento. No Brasil, segundo Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e do Ministério da Saúde, 6,2% da população brasileira possui pelo menos um tipo de deficiência, seja física, intelectual, auditiva ou visual.

 Deste público, o Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS) estima que 7 milhões poderiam estar empregados de acordo com legislação. Ainda segundo a pasta, caso as empresas seguissem a lei, pelo menos 827 mil postos de trabalho estariam disponíveis para essas pessoas; entretanto, apenas pouco mais de 381 mil vagas estão ocupadas. O próprio MTPS admite que as empresas só contratam pessoas com deficiência depois de serem multadas.

 Em Sorocaba, em 2015, o jornal Cruzeiro do Sul publicou uma reportagem mostrando que, na época, das 3.317 vagas que deveriam ser preenchidas por esse público, somente 1.610 estavam contratados, o que representa 51,5% das vagas sem ocupação. Na época, o Ministério informou que a cidade tinha 12 mil sorocabanos com capacidade laboral, ou seja, apenas perto de 30% deles estava empregado.

 Este Projeto de Lei tem por objetivo criar um instrumento para que a municipalidade passe a ser incentivadora de que as empresas cumpram um dever social, mas também que estejam dentro do que determinar a legislação. Não pode ser o Poder Público conivente ao contratar ou se conveniar com empresas que estejam em desacordo ao que consta na Lei.

 Nenhuma justificativa para o descumprimento da norma federal pode ser aceita, já que está determinado que a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

 Algumas empresas alegam não possuírem vagas adequadas a esses trabalhadores, já que muitos deles possuem limitações físicas ou intelectuais que dificultariam a inclusão, sem levar em conta que os postos de trabalho devem ser adaptados às pessoas, com e sem deficiência, e não as pessoas devem se adaptar aos postos de trabalho.

 Além do que, a Lei também considera crime negar ou dificultar o acesso da pessoa com deficiência ao emprego, trabalho ou promoção, em razão de sua condição, com pena de reclusão de 2 a 5 anos de prisão, e multa, conforme Art. 8º, da Lei nº 7.853/89, alterado pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência, Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.

**Sala das Sessões, 20 de fevereiro de 2017.**

**PÉRICLES RÉGIS**

**Vereador**