

Senhor Presidente

Senhores Vereadores

Este projeto de lei tem por objetivo dispor sobre a identificação das empresas que contratam com a Prefeitura Municipal de São Vicente, no que tange à prestação de informações referentes à obrigatoriedade do preenchimento das cotas de aprendizes e deficientes, com base em diversos dispositivos legais em vigor que garantem esses direitos; dentre eles a Lei Federal n.º 8.213, de 24 de julho de 1991, que garante a cota mínima de contratação para pessoas com deficiência; o Decreto Federal n.º 5598, de 1.º de dezembro de 2005 e a Lei Federal n.º 10.097, de 19 de dezembro de 2000, que dispõe sobre a contratação de jovens aprendizes.

A partir de dados coletados em uma pesquisa já realizada pela PNS (Pesquisa Nacional de Saúde) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e do Ministério da Saúde, foi constatado que 6,2% da população do país possui ao menos um tipo de deficiência, seja física, intelectual, auditiva ou visual.

Mesmo com 27 anos de vigência da Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991, Lei de Cotas, o país ainda engatinha no seu cumprimento, o de garantir a inserção de milhões de brasileiros no mercado de trabalho. Segundo a legislação, se a empresa tem entre 100 e 200 empregados, 2% das vagas devem ser garantidas a pessoas que tenham algum tipo de deficiência; entre 201 e 500 funcionários, 3%; entre 501 e 1000 funcionários, 4%; e empresas com mais de 1001 funcionários, 5% das suas vagas.

Ainda de acordo com os dados, o Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS) estima que, caso as empresas seguissem a lei, pelo menos 827 mil postos de trabalho estariam disponíveis para essas pessoas que se enquadram nas exigências da legislação. Porém, apenas 381mil vagas foram ocupadas. O próprio responsável pelo MTPS diz que o cumprimento da lei de contratação de pessoas com deficiência por parte das empresas só acontece após serem multadas.

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. 8.º, da Lei n.º 7.853/89, alterado pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência, Lei n.º 13.146, de 6 de julho de 2015.

Já a formação de jovens e adolescentes regulamentada pelo Decreto n.º 5.598, de 1.º de dezembro de 2005, proporciona a qualificação social e profissional adequada às demandas e diversidades dos adolescentes, em sua condição peculiar de pessoa em desenvolvimento, dos jovens, do mercado de trabalho e da sociedade quanto às dimensões ética, cognitiva, social e cultural do aprendiz. O empresário, por sua vez, além de cumprir sua função social, contribuirá para a formação de um profissional mais capacitado para as atuais exigências do mercado de trabalho e com visão mais ampla da própria sociedade.

A aprendizagem é uma ação de responsabilidade social e um importante fator de promoção da cidadania. Tal proposta também visa retirar o jovem da ociosidade, o que evita o envolvimento em atividades que levam ao mundo do crime e ao uso de drogas.

Uma vez que a Constituição Federal proíbe qualquer forma de trabalho até os 14 anos, ela é a única maneira de contratar adolescentes a partir dessa idade, e pode ser estendida a jovens de até 24 anos - ou de qualquer idade, no caso de pessoas com deficiência.

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. Vale ressaltar que medida semelhante já se encontra aprovada no Município de Sorocaba/SP, e em fase de tramitação em outros municípios.

Sendo assim, a presente matéria propõe que as empresas que firmem contrato com o Município cumpram e prestem as devidas informações quanto ao cumprimento das já mencionadas cotas de emprego e se adequem às normas federais em vigor, garantindo a acessibilidade e o pleno exercício dos direitos das pessoas com deficiência e dos jovens aprendizes, promovendo o auxílio a esse grupo de pessoas que nitidamente necessita de atenção.

Diante do exposto, submeto à apreciação deste egrégio plenário o seguinte:

PROJETO DE LEI N.º 8/19 - DOCUMENTO N.º 96/19

Dispõe sobre a identificação das empresas que contratam com o Município de São Vicente, cumpridoras das Leis e Decretos Federais referentes à obrigatoriedade do preenchimento das cotas de aprendizes e deficientes, e dá outras providências.

Art. 1.º - O objetivo desta Lei é verificar a situação das empresas que contratam com o município de São Vicente, no tocante ao cumprimento das leis e decretos federais que determinam o preenchimento das cotas de aprendizes e deficientes.

Parágrafo único - Esta Lei somente se aplica às empresas contratadas pelo Município que efetivamente estão obrigadas ao preenchimento das referidas cotas.

Art. 2.º - No ato da contratação, nas prestações de contas ou sempre que solicitado, as empresas que firmam contratos com a Prefeitura Municipal de São Vicente, para contratação de bens, serviços ou obras, deverão informar:

I - se cumprem o art. 93 da Lei Federal n.º 8.213, de 24 de julho de 1991, que estabelece a obrigatoriedade de preenchimento no quadro de funcionários da empresa com beneficiários reabilitados ou com pessoas com deficiência.

II - se cumprem as obrigações do Decreto n.º 5.598 de 1.º de dezembro de 2000, que regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências, e os artigos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovados pela Lei n.º 10.097, de 19 de dezembro de 2000, que preconizam a contratação de aprendizes.

III - se não estão efetivamente cumprindo as determinações legais, embora sejam obrigadas, expondo os motivos;

IV - se não se enquadram nestas obrigatoriedades, expondo os motivos.

Art. 3.º - A informação solicitada no art. 2.º deverá ser prestada por qualquer um dos documentos abaixo relacionados:

I - documento oficial expedido por órgão responsável pela fiscalização do trabalho;

II - documentos ou relatórios emitidos eletronicamente em sites governamentais;

III - documentos oficiais disponíveis na empresa para fiscalização;

IV - por uma declaração de próprio punho do responsável legal da empresa contratada.

§ 1.º - No decorrer da vigência do contrato a empresa se compromete a renovar a informação disposta no caput juntamente com a entrega dos documentos relacionados à comprovação da entrega dos bens, serviços ou obras.

§ 2.º - Nos contratos em que a entrega dos bens, serviços ou obras forem inferiores a 30 (trinta) dias, a obrigação descrita no § 1.º do art. 3.º passa a ser mensal.

Art. 4.º - Caso uma empresa seja a única para a contratação de bens, serviços ou obras indispensáveis às atividades operacionais, o município poderá dispensar o cumprimento do art. 2.º, fundamentando no processo os motivos desta excepcionalidade.

Art. 5.º - Cabe ao município dar ciência expressa às empresas desta Lei no processo de contratação.

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

Art. 7.º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação e será aplicada aos contratos firmados após essa data.

SALA MARTIM AFONSO DE SOUSA
Em 7 de fevereiro de 2019.

a) ESDRAS NASCIMENTO

Sec/br/cf