

**JUSTIFICATIVA**  
**PL 0151/2014**

A presente propositura tem como objetivo principal acrescentar nas disposições específicas em matéria de licitação e contratos administrativos no âmbito do Município de São Paulo exigência prevista na Legislação Federal com relação à contratação pelas Empresas de funcionários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência.

A Lei Federal nº 8.213/91, em seu art. 93, determina que as empresas privadas brasileiras com cem ou mais empregados estão obrigadas a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com pessoas com deficiência física, auditiva, visual ou intelectual. Para exemplificar:

“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.

Dados recentes do Ministério do Trabalho e Emprego mostram que atualmente existem cerca de 306 mil pessoas com deficiência formalmente empregadas no Brasil. Desse total, aproximadamente 223 mil foram contratadas porque essa Lei de Cotas passou a existir.

A Lei de Cotas tem o espírito de dar oportunidade de trabalho e emprego a uma parcela da população brasileira que, em tese, teve historicamente essa oportunidade negada, possui uma vocação politicamente correta de dirimir uma injustiça social coletiva. Essa é a parcela de pessoas que têm alguma deficiência física, auditiva, visual ou intelectual que, por desconhecimento, insegurança, medo ou preconceito, teria sistematicamente sido pretendida nos processos de recrutamento e seleção das empresas formais.

Trata-se, assim, de mais uma ação que visa fortalecer a empregabilidade da pessoa com deficiência e aprimorar as relações de trabalho na perspectiva da construção de um modelo de desenvolvimento sustentável e inclusivo.

Portanto, a propositura se mostra suficiente para adequar a legislação vigente de modo a acrescentar a norma exigência prevista em Lei Federal. Destarte, peço o apoio para a sua aprovação junto aos nobres integrantes deste Parlamento Municipal.”