

**PROJETO DE LEI Nº , DE 2016**  
**(Do Sr. ARNALDO FARIA DE SÁ)**

Acrescenta artigo à Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que *Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência)*, para sobre a *Semana de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho e no Emprego*.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, passa a vigorar acrescida do seguinte artigo 35-A:

*Art. 35-A. As empresas com 100 (cem) ou mais trabalhadores promoverão, em seus estabelecimentos, a Semana de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho e no Emprego, nos termos do regulamento, com o objetivo de:*

*I – implementar a contratação de pessoas com deficiência, nos termos do art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991;*

*II – identificar funções que possam ser exercidas por trabalhadores com deficiência e elaborar plano de ação que possibilite a sua inclusão nos estabelecimentos, como empregados, inclusive como aprendizes, nos termos do inciso I do “caput” deste artigo, bem como na condição de estagiários, autônomos ou prestadores de serviço;*

*III – identificar trabalhadores com deficiência, habilitados, à procura de trabalho ou emprego;*

*IV – conscientizar os empregadores, os trabalhadores e a sociedade sobre as habilidades e contribuições das pessoas com deficiência no trabalho e no emprego.*

*§ 1º A Semana de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho e no Emprego será desenvolvida sob a forma de auditorias, estudos de viabilização, cursos, treinamentos, seminários, palestras ou quaisquer outras modalidades de esclarecimento que visem a:*

*I – incluir pessoas com deficiência nos estabelecimentos, nos termos dos incisos I e II do caput deste artigo;*

*II – esclarecer os empregadores e os trabalhadores sobre tema.*

*§ 2º O Ministério do Trabalho, na realização da Semana de Inclusão das Pessoas com Deficiência no Trabalho e no Emprego, poderá:*

*I – determinar o período do ano para a realização do evento, que deverá ser único para o todo o País;*

*II – prestar as informações necessárias quanto à:*

*a) contratação das pessoas com deficiência por meio do sistema público de intermediação de mão de obra;*

*b) legislação específica sobre a contratação obrigatória e as medidas de proteção à saúde e a segurança dessa pessoas no ambiente de trabalho;*

*III – participar do evento por meio de campanha educativa nos meios de comunicação;*

*IV – emitir certificado de realização do evento às empresas que o requerem.*

*§ 3º As empresas dispensadas do cumprimento do disposto no art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, poderão participar da Semana de Inclusão das Pessoas com Deficiência, de forma individual ou coletiva, por meio de eventos organizados por elas próprias ou pelo Ministério do Trabalho.*

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

## JUSTIFICAÇÃO

A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da Organização das Nações Unidas estabelece, em seu art. 8º, que os Estados Partes se comprometem a adotar medidas imediatas, efetivas e apropriadas para conscientizar toda a sociedade sobre as condições das pessoas com deficiência e fomentar o respeito pelos direitos e pela dignidade dessas pessoas. Devem também promover a conscientização sobre suas capacidades e contribuições.

As medidas para esses fins incluem, entre outras, lançar e dar continuidade a efetivas campanhas de conscientização públicas.

Nesse ponto, sugerimos que seja promovida, no âmbito das empresas e nos meios de comunicação, a *Semana de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho e no Emprego*, uma campanha de conscientização dos empregadores, dos trabalhadores e da sociedade sobre as condições de empregabilidade das pessoas com deficiência. A campanha ora proposta visa notadamente ao cumprimento do disposto no art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que obriga as empresas com 100 ou mais empregados a preencherem de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas.

Além de serem contratados como empregados, os trabalhadores com deficiência também podem ser inseridos no mercado de trabalho como aprendizes (num contrato especial de trabalho), estagiários, autônomos ou prestadores de serviços.

Não nos faltam, portanto, instrumentos jurídicos para a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Nossa legislação quanto a este aspecto é considerada uma das mais avançadas do mundo, carecendo, no entanto, de eficácia pelos mais variados motivos.

Com relação às cotas de emprego, as empresas alegam não encontrar pessoas habilitadas para o preenchimento das vagas ou que não dispõem de postos de trabalho que permitam este tipo de contratação. Ou seja, apresentam todo tipo de dificuldade para não cumprir a lei, prejudicando milhares de pessoas com deficiência que estão procurando uma chance de renda e emprego.

No entanto não é somente apenando as empresas com multas ou outras sanções que vamos conseguir efetivar o direito das pessoas com deficiência ao trabalho e ao emprego. Há que se orientar e esclarecer os empregadores sobre vários aspectos da legislação a que estão submetidos, bem como os trabalhadores nessa condição sobre as normas que os protegem.

Além da questão específica da reserva de vagas, outros aspectos devem ser objeto de esclarecimento às empresas que contratarem pessoas com deficiência, a exemplo da acessibilidade aos locais de trabalho e da duração do trabalho. Assim, os empregadores também devem ser orientados sobre a existência de normas estabelecendo medidas que visam a eliminar, ou pelo menos diminuir, as barreiras físicas, organizacionais e também comportamentais impostas às pessoas com deficiências para o ingresso no mercado de trabalho.

Outro grande problema que impede o pleno acesso dessas pessoas ao trabalho e ao emprego é o preconceito. A deficiência não é empecilho para alguém produzir ou desenvolver uma atividade profissional. As pessoas nessa condição têm capacidade, responsabilidade, dedicação e podem ser mostrar competentes tanto quanto as pessoas que não tenham deficiência. Deve-se, nesse sentido, também esclarecer e conscientizar todos os empregados do estabelecimento quanto à capacidade dos trabalhadores com deficiência, evitando-se o preconceito no ambiente de trabalho.

Dessa forma, o esclarecimento sobre a legislação que protege as pessoas com deficiência e a conscientização sobre sua capacidade laboral são fundamentais para o acesso e a manutenção no trabalho e no emprego dessas pessoas.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos Ilustres Pares para a aprovação do presente projeto de lei.

Sala das Sessões, em 31 de maio de 2016.

Deputado ARNALDO FARIA DE SÁ