

PROJETO DE LEI N.º 11.263-A, DE 2018
(Do Sr. Carlos Henrique Gaguim)

Adiciona 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; tendo parecer da Comissão de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência, pela aprovação deste, do PL 2177/2019, e do PL 2190/2019, apensados, com substitutivo (relatora: DEP. FLORDELIS).

DESPACHO:

ÀS COMISSÕES DE:

DEFESA DOS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA; DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS E
CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (ART. 54 RICD)

APRECIÇÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

PUBLICAÇÃO DO PARECER DA
COMISSÃO DE DEFESA DOS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

I - RELATÓRIO

O **Projeto de Lei nº 11.263, de 2018**, do Deputado Carlos Henrique Gaguim, acrescenta o artigo 35-A 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 dispor sobre a Semana de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho e no Emprego.

Ao referido projeto foram **apensadas** as seguintes proposições:

Projeto de Lei nº 2.177, de 2019, do Deputado Marcos Pereira, que acrescenta o § 6º ao artigo 34 do Estatuto da Pessoa com Deficiência, para dispor que é dever do Poder Público estabelecer políticas de incentivos fiscais às pessoas jurídicas de direito privado que desenvolvam cursos de capacitação e habilitação profissional destinados às pessoas com deficiência;

Projeto de Lei nº 2.190, de 2019, da Deputada Maria Rosas, que dispõe sobre o Emprego Apoiado.

As proposições citadas, sujeitas à apreciação conclusiva pelas Comissões e em regime de tramitação ordinária, foram distribuídas à Comissão de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência (CPD) e à Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria, Comércio e Serviços (CDEICS), para análise do mérito, e à Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC), para apreciação quanto à constitucionalidade, à juridicidade e à técnica legislativa.

Designada relatora na CPD, não foram apresentadas emendas no prazo regimental.

É o relatório.

II - VOTO DA RELATORA

Os projetos em análise têm em comum o mérito de apresentar medidas para promover a inclusão e a permanência de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Nessa linha, o **Projeto de Lei nº 2.177, de 2019**, do Deputado Marcos Pereira, considerando a dificuldade que muitos gestores encontram para colocação do trabalhador com deficiência de acordo com as necessidades da empresa, pretende impor ao Poder Público o dever de estabelecer políticas de incentivos fiscais às pessoas jurídicas de direito privado que desenvolvam cursos de capacitação e habilitação profissional destinados às pessoas com deficiência.

Diante da relevância do trabalho realizado por essas pessoas jurídicas e tendo em conta que a capacitação e a habilitação profissional das pessoas com deficiência demandam investimentos em condições de acessibilidade que normalmente adicionam custos às empresas, consideramos justo que o Poder Público lhes conceda incentivos fiscais. Por isso **somos favoráveis à aprovação do Projeto de Lei nº 2.177, de 2019**, do Deputado Marcos Pereira.

Por sua vez, o **Projeto de Lei nº 11.263, de 2018**, do Deputado Carlos Henrique Gaguim, dispõe sobre a Semana de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho e no Emprego, evento de realização obrigatória para as empresas com cem ou mais empregados, com a finalidade de promover a contratação de trabalhadores com deficiência e a conscientização de todos sobre as habilidades e contribuições das pessoas com deficiência no trabalho.

Dessa forma, busca-se dar cumprimento aos compromissos assumidos pelo Brasil na Convenção da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, no sentido de conscientizar toda a sociedade sobre as condições das pessoas com deficiência, fomentar o respeito por seus direitos e sua dignidade (artigo 8) e promover diversas oportunidades de trabalho para essas pessoas (artigo 27).

Portanto, **somos favoráveis à aprovação do Projeto de Lei nº 11.263, de 2018**, do Deputado Carlos Henrique Gaguim. Porém observamos que é oportuno fazer algumas modificações no texto, quais sejam:

alterar o posicionamento da matéria na lei, do artigo 35-A para o art. 38-A, de forma que integre a Seção que trata da inclusão da pessoa com deficiência no trabalho;

nos §§ 2º e 3º do artigo 35-A do projeto (38-A no Substitutivo), trocar a expressão “o Ministério do Trabalho” por “a autoridade competente em matéria de inclusão das

pessoas com deficiência no mercado de trabalho”, porque aquele Ministério encontra-se extinto;

do inciso II do *caput* do artigo 35-A do projeto (38-A no Substitutivo), excluir a expressão “nos termos do inciso I do *caput* deste artigo”, para não gerar controvérsias sobre a consideração do aprendiz no cálculo da reserva de vagas para pessoas com deficiência prevista no artigo 93 da Lei nº 8.213, de 1991, já que o § 3º deste artigo determina que será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz;

no § 3º do artigo 35-A do projeto (38-A no Substitutivo), substituir a referência às “empresas dispensadas do cumprimento do disposto no art. 93 da Lei nº 8.213” pela menção às “empresas com menos de 100 (cem) trabalhadores”, porque entendemos mais adequado considerar diretamente o parâmetro previsto no projeto do que manter a vinculação ao dispositivo da Lei nº 8.213.

Consideramos também meritório o **Projeto de Lei nº 2.190, de 2019**, da Deputada Maria Rosas, que dispõe sobre o Emprego Apoiado, disciplinando mecanismos para promover a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência e de pessoas em risco de situação de exclusão social.

Tal como as demais proposições relatadas, esse projeto reforça o cumprimento dos compromissos assumidos pelo Brasil na Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e do artigo 35 do Estatuto da Pessoa com Deficiência, o qual dispõe que é finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.

Somos favoráveis à **aprovação do Projeto de Lei nº 2.190, de 2019**, da Deputada Maria Rosas, ressalvando apenas o conceito de pessoa com deficiência previsto no inciso I de seu artigo 4º. Neste ponto, entendemos que o conceito deve ser alterado para coincidir com o estabelecido na Lei nº 13.146, de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

Diante da necessidade de reunir as ideias dos projetos em análise e de fazer as referidas alterações pontuais, elaboramos um Substitutivo.

Ante o exposto, votamos pela **aprovação** do Projeto de Lei nº 11.263, de 2018, do Projeto de Lei nº 2.177, de 2019, e do Projeto de Lei nº 2.190, de 2019, **na forma do Substitutivo anexo**.

Sala da Comissão, em 23 de outubro de 2019.

Deputada FLORDELIS
Relatora

SUBSTITUTIVO AOS PROJETOS DE LEI
Nº 11.263/2018, Nº 2.177/2019 E Nº 2.190/2019

Dispõe sobre o Emprego Apoiado e acrescenta dispositivos 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 determinar a concessão de incentivos fiscais a pessoas jurídicas de direito privado que desenvolvam cursos de capacitação e habilitação profissional de pessoas com deficiência e instituir a Semana de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho e no Emprego.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O Emprego Apoiado, regido por esta lei, tem por objetivo fundamental contribuir para a inclusão no mercado de trabalho formal de pessoas com deficiência ou em risco de situação de exclusão social, especificadas no art. 4º desta lei, com especiais dificuldades para ter acesso ao mercado de trabalho e nele se manter, seja em um emprego ou em outra forma de trabalho ou empreendimento com geração de renda.

Parágrafo único. Consideram-se dificuldades especiais de acesso ao mercado de trabalho aquelas situações nas quais seja possível aferir que o desejo de trabalhar e os esforços pessoais das pessoas com deficiência ou em risco de situação de exclusão social não resultaram na obtenção de um emprego ou em outra forma de trabalho ou empreendimento com geração de renda ou, uma vez alcançado esse objetivo, não conseguiram nele se manter.

Art. 2º São princípios estruturantes do Emprego Apoiado:

- I – a dignidade da pessoa humana;
- II – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
- III – a erradicação da pobreza e da marginalização;
- IV – a redução das desigualdades sociais e regionais;
- V – a promoção do bem de todos, sem preconceitos ou quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 3º São princípios gerais e valores do Emprego Apoiado:

- I – presunção de empregabilidade, considerando que todas as pessoas, independentemente do nível ou tipo de deficiência e do grau de exclusão social, têm a capacidade e o direito ao trabalho;
- II – formalização do emprego, mediante contrato formal de trabalho celebrado com empresas regularizadas, conforme a legislação trabalhista e previdenciária;
- III – autodeterminação, no sentido de que o Emprego Apoiado contribui para as pessoas desenvolverem seus interesses e preferências, para expressarem seus gostos e para definirem seu plano de trabalho, segundo suas condições pessoais e o contexto social, fomentando os princípios de autogestão entre os usuários do serviço;
- IV – escolha informada, auxiliando as pessoas com deficiência ou em risco de situação de exclusão social a ter plena consciência de suas oportunidades, com a finalidade de que possam escolher de acordo com suas preferências e sejam cientes das consequências da sua escolha;

V – condições isonômicas de trabalho, devendo as pessoas com deficiência ou em risco de situação de exclusão social ter remuneração, condições de trabalho e benefícios iguais aos demais empregados que realizam funções idênticas ou equivalentes;

VI – valorização da capacidade e das habilidades, devendo as pessoas com deficiência ou em risco de situação de exclusão social ser consideradas de acordo com suas capacidades, habilidades, forças e interesses, e não por suas dificuldades;

VII – poder dos apoios, mediante o suporte necessário às pessoas com deficiência ou em risco de situação de exclusão social para superarem as barreiras e se realizarem pessoal e socialmente;

VIII – acessibilidade, devendo os serviços de Emprego Apoiado ser acessíveis a todas as pessoas com deficiência ou em situação de exclusão social;

IX – mudança de concepções e práticas, com o objetivo de apoiar a autodeterminação, a autonomia e o exercício de cidadania das pessoas com deficiência ou em risco de situação de exclusão social;

X – inclusão em redes sociais formais e informais, incentivo à participação das pessoas com deficiência ou em risco de situação de exclusão social nas redes da comunidade, com o objetivo de propiciar seu desenvolvimento pessoal e social;

XI – confidencialidade do provedor de serviços de Emprego Apoiado, que deve tratar de modo sigiloso os dados fornecidos pelas pessoas em busca de emprego;

XII – flexibilidade, a fim de atender à diversidade das necessidades dos usuários, podendo os serviços de Emprego Apoiado ser ajustados a requisitos específicos;

XIII – importância do uso da tecnologia assistiva e das tecnologias de informação e comunicação, devendo os serviços de Emprego Apoiado orientar seus usuários sobre as tecnologias relativas à adaptação do posto de trabalho.

Art. 4º Para efeitos desta lei, consideram-se:

I – pessoas com deficiência aquelas que têm impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas;

II – pessoas em risco de situação de exclusão social, entre outras:

- a) as com mobilidade reduzida;
- b) as que se encontram em situação de violência doméstica e familiar;
- c) as que se encontram em situação de liberdade assistida;
- d) as desocupadas de longa duração;
- e) as idosas em risco de exclusão social.

Art. 5º O Emprego Apoiado se constitui na tecnologia social que integra um conjunto de ações de assessoria, orientação, formação e acompanhamento personalizado, dentro e fora do local de trabalho, realizadas por profissionais especializados.

§ 1º Constituem ações imprescindíveis da metodologia do Emprego Apoiado:

I – ações prévias ao contrato de trabalho:

a) elaboração do Plano Personalizado de Ação Laboral e do Perfil Profissional da pessoa com deficiência ou em situação de risco de exclusão social especificadas na presente lei que procuram emprego ou trabalho;

b) prospecção do mercado de trabalho, que consiste na busca ativa de postos de trabalho compatíveis com o Perfil Profissional mencionado na alínea “a” deste inciso;

c) assessoria, orientação e informação à empresa sobre as necessidades de apoio ao trabalhador, inclusive sobre os processos de adaptação do posto ou local de trabalho, a acessibilidade e a tecnologia assistiva, quando sejam detectadas estas necessidades;

II – ações de apoio ao usuário no posto de trabalho:

a) apoio técnico ao trabalhador e formação ou treinamento nas atividades próprias do posto de trabalho;

b) orientação e assessoria ao empregador e aos demais empregados da empresa que tenham responsabilidades gerenciais para com o trabalhador ou compartilhem atividades com ele;

c) apoio ao trabalhador no desenvolvimento de habilidades de relacionamento no ambiente de trabalho, para que possa realizar suas atividades nas condições adequadas às suas necessidades;

d) acompanhamento e avaliação do processo de inserção e continuidade no posto de trabalho, periodicamente, conforme a necessidade.

§ 2º A omissão ou a não aplicação de qualquer uma das atividades ou fases descritas no § 1º deste artigo importa o uso inapropriado da tecnologia social de Emprego Apoiado.

§ 3º Independentemente da denominação, serão consideradas como Emprego Apoiado outras metodologias que compreendam o conjunto das ações descritas neste artigo.

Art. 6º Os serviços de Emprego Apoiado serão realizados com a finalidade de que a pessoa com deficiência ou em situação de risco de exclusão social obtenha, por meio deles, acesso ao emprego, em conformidade com as legislações trabalhista e previdenciária, ou a outras formas de geração de trabalho e renda, como o trabalho autônomo, a prática do empreendedorismo ou o trabalho em cooperativa.

§ 1º É vedada a utilização da metodologia do Emprego Apoiado com a finalidade de obter trabalho em oficinas protegidas de produção e em oficinas protegidas terapêuticas.

§ 2º Os serviços e programas de Emprego Apoiado deverão dispor de atendimento adequado ao grau de dificuldade de inclusão da pessoa com deficiência ou em situação de risco de exclusão social no mercado de trabalho no que tange à intensidade e à extensão dos apoios oferecidos, de acordo com o art. 5º desta lei, de forma a garantir a prestação eficiente dos referidos serviços para aqueles que enfrentam maior grau de exclusão.

§ 3º É vedada qualquer diferenciação, no tocante ao atendimento nos serviços e programas de Emprego Apoiado, entre pessoas com maior necessidade de apoio para atingir a sua inclusão no mercado de trabalho e pessoas que tenham menor grau de dificuldade.

Art. 7º Poderão realizar serviços de Emprego Apoiado:

I – instituições que contemplem, nos seus estatutos, o Emprego Apoiado como objeto social e disponham de técnicos de Emprego Apoiado;

II – os Serviços Nacionais de Aprendizagem;

III – Escolas Técnicas de Educação;

IV – entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência à pessoa com deficiência e à educação profissional;

V – sociedades comerciais, empresas, cooperativas e sindicatos;

VI – profissionais autônomos habilitados na forma do art. 8º desta lei.

Parágrafo único. As sociedades comerciais e as empresas poderão financiar serviços de Emprego Apoiado por meio de ações de responsabilidade social, em conformidade com esta lei.

Art. 8º As ações de Emprego Apoiado serão realizadas por consultores ou técnicos de Emprego Apoiado, assim considerados os profissionais especializados, com ensino superior completo e formação em curso de Emprego Apoiado de, no mínimo, 80 (oitenta) horas-aula.

Parágrafo único. Poderão também exercer ações de Emprego Apoiado os profissionais que comprovem experiência mínima efetiva de trabalho de um ano na metodologia de que trata esta lei.

Art. 9º As políticas e os serviços ou programas de Emprego Apoiado financiadas com recursos públicos serão gratuitos tanto para os usuários como para os empregadores que os contratem.

Art. 10. O art. 34 da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, passa a vigorar acrescido do seguinte § 6º:

“Art. 34.

.....

§ 6º É dever do Poder Público estabelecer políticas de incentivos fiscais às pessoas jurídicas de direito privado que desenvolvam cursos de capacitação e habilitação profissional destinados às pessoas com deficiência.” (NR)

Art. 11. A Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, passa a vigorar acrescida do seguinte artigo 38-A:

“Art. 38-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 aprendizes, 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 o tema.

§ 2º A autoridade competente em matéria de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho poderá, em relação à Semana de Inclusão das Pessoas com Deficiência no Trabalho e no Emprego:

I – determinar o período do ano para a realização do evento, que deverá ser único para 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 à segurança das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho;

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

IV – emitir certificado de realização.

§ 3º As empresas com menos de 100 (cem) trabalhadores poderão participar da Semana de Inclusão das Pessoas com Deficiência, de forma individual ou coletiva, por meio de eventos organizados por elas ou pela autoridade competente em matéria de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho”.

Art. 12. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, em 23 de outubro de 2019.

Deputada FLORDELIS
Relatora

III - PARECER DA COMISSÃO

A Comissão de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência, em reunião ordinária realizada hoje, aprovou o Projeto de Lei nº 11.263/2018, o PL 2177/2019, e o PL 2190/2019, apensados, com substitutivo, nos termos do Parecer da Relatora, Deputada Flordelis.

Estiveram presentes os Senhores Deputados:

Gilberto Nascimento - Presidente, Maria Rosas e Diego Garcia - Vice-Presidentes, Alcides Rodrigues , Alexandre Padilha, Dr. Luiz Antonio Teixeira Jr., Dra. Soraya Manato, Flordelis, Pastor Eurico, Paulo Freire Costa, Rejane Dias, Ricardo Guidi, Carlos Gomes, Carmen Zanotto, Delegado Antônio Furtado, Denis Bezerra, Dr. Zacharias Calil, Fábio Trad e João H. Campos.

Sala da Comissão, em 20 de novembro de 2019.

Deputado GILBERTO NASCIMENTO
Presidente

SUBSTITUTIVO ADOTADO PELA CPD AO PROJETO DE LEI Nº 11.263, DE 2018

Apensados: PL nº 2.177/201, e PL nº 2.190/2019

Dispõe sobre o Emprego Apoiado e acrescenta dispositivos 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 determinar a concessão de incentivos fiscais a pessoas jurídicas de direito privado que desenvolvam cursos de capacitação e habilitação profissional de pessoas com deficiência e instituir a Semana de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho e no Emprego.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O Emprego Apoiado, regido por esta lei, tem por objetivo fundamental contribuir para a inclusão no mercado de trabalho formal de pessoas com deficiência ou em risco de situação de exclusão social, especificadas no art. 4º desta lei, com especiais dificuldades para ter acesso ao mercado de trabalho e nele se manter, seja em um emprego ou em outra forma de trabalho ou empreendimento com geração de renda.

Parágrafo único. Consideram-se dificuldades especiais de acesso ao mercado de trabalho aquelas situações nas quais seja possível aferir que o desejo de trabalhar e os esforços pessoais das pessoas com deficiência ou em risco de situação de exclusão social não resultaram na obtenção de um emprego ou em outra forma de trabalho ou empreendimento com geração de renda ou, uma vez alcançado esse objetivo, não conseguiram nele se manter.

Art. 2º São princípios estruturantes do Emprego Apoiado:

I – a dignidade da pessoa humana;

II – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

III – a erradicação da pobreza e da marginalização;

IV – a redução das desigualdades sociais e regionais;

V – a promoção do bem de todos, sem preconceitos ou quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 3º São princípios gerais e valores do Emprego Apoiado:

I – presunção de empregabilidade, considerando que todas as pessoas, independentemente do nível ou tipo de deficiência e do grau de exclusão social, têm a capacidade e o direito ao trabalho;

II – formalização do emprego, mediante contrato formal de trabalho celebrado com empresas regularizadas, conforme a legislação trabalhista e previdenciária;

III – autodeterminação, no sentido de que o Emprego Apoiado contribui para as pessoas desenvolverem seus interesses e preferências, para expressarem seus gostos e para definirem seu plano de trabalho, segundo suas condições pessoais e o contexto social, fomentando os princípios de autogestão entre os usuários do serviço;

IV – escolha informada, auxiliando as pessoas com deficiência ou em risco de situação de exclusão social a ter plena consciência de suas oportunidades, com a finalidade de que possam escolher de acordo com suas preferências e sejam cientes das consequências da sua escolha;

V – condições isonômicas de trabalho, devendo as pessoas com deficiência ou em risco de situação de exclusão social ter remuneração, condições de trabalho e benefícios iguais aos demais empregados que realizam funções idênticas ou equivalentes;

VI – valorização da capacidade e das habilidades, devendo as pessoas com deficiência ou em risco de situação de exclusão social ser consideradas de acordo com suas capacidades, habilidades, forças e interesses, e não por suas dificuldades;

VII – poder dos apoios, mediante o suporte necessário às pessoas com deficiência ou em risco de situação de exclusão social para superarem as barreiras e se realizarem pessoal e socialmente;

VIII – acessibilidade, devendo os serviços de Emprego Apoiado ser acessíveis a todas as pessoas com deficiência ou em situação de exclusão social;

IX – mudança de concepções e práticas, com o objetivo de apoiar a autodeterminação, a autonomia e o exercício de cidadania das pessoas com deficiência ou em risco de situação de exclusão social;

X – inclusão em redes sociais formais e informais, incentivo à participação das pessoas com deficiência ou em risco de situação de exclusão social nas redes da comunidade, com o objetivo de propiciar seu desenvolvimento pessoal e social;

XI – confidencialidade do provedor de serviços de Emprego Apoiado, que deve tratar de modo sigiloso os dados fornecidos pelas pessoas em busca de emprego;

XII – flexibilidade, a fim de atender à diversidade das necessidades dos usuários, podendo os serviços de Emprego Apoiado ser ajustados a requisitos específicos;

XIII – importância do uso da tecnologia assistiva e das tecnologias de informação e comunicação, devendo os serviços de Emprego Apoiado orientar seus usuários sobre as tecnologias relativas à adaptação do posto de trabalho.

Art. 4º Para efeitos desta lei, consideram-se:

I – pessoas com deficiência aquelas que têm impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas;

II – pessoas em risco de situação de exclusão social, entre outras:

- a) as com mobilidade reduzida;
- b) as que se encontram em situação de violência doméstica e familiar;
- c) as que se encontram em situação de liberdade assistida;
- d) as desocupadas de longa duração;
- e) as idosas em risco de exclusão social.

Art. 5º O Emprego Apoiado se constitui na tecnologia social que integra um conjunto de ações de assessoria, orientação, formação e acompanhamento personalizado, dentro e fora do local de trabalho, realizadas por profissionais especializados.

§ 1º Constituem ações imprescindíveis da metodologia do Emprego Apoiado:

I – ações prévias ao contrato de trabalho:

a) elaboração do Plano Personalizado de Ação Laboral e do Perfil Profissional da pessoa com deficiência ou em situação de risco de exclusão social especificadas na presente lei que procuram emprego ou trabalho;

b) prospecção do mercado de trabalho, que consiste na busca ativa de postos de trabalho compatíveis com o Perfil Profissional mencionado na alínea “a” deste inciso;

c) assessoria, orientação e informação à empresa sobre as necessidades de apoio ao trabalhador, inclusive sobre os processos de adaptação do posto ou local de trabalho, a acessibilidade e a tecnologia assistiva, quando sejam detectadas estas necessidades;

II – ações de apoio ao usuário no posto de trabalho:

a) apoio técnico ao trabalhador e formação ou treinamento nas atividades próprias do posto de trabalho;

b) orientação e assessoria ao empregador e aos demais empregados da empresa que tenham responsabilidades gerenciais para com o trabalhador ou compartilhem atividades com ele;

c) apoio ao trabalhador no desenvolvimento de habilidades de relacionamento no ambiente de trabalho, para que possa realizar suas atividades nas condições adequadas às suas necessidades;

d) acompanhamento e avaliação do processo de inserção e continuidade no posto de trabalho, periodicamente, conforme a necessidade.

§ 2º A omissão ou a não aplicação de qualquer uma das atividades ou fases descritas no § 1º deste artigo importa o uso inapropriado da tecnologia social de Emprego Apoiado.

§ 3º Independentemente da denominação, serão consideradas como Emprego Apoiado outras metodologias que compreendam o conjunto das ações descritas neste artigo.

Art. 6º Os serviços de Emprego Apoiado serão realizados com a finalidade de que a pessoa com deficiência ou em situação de risco de exclusão social obtenha, por meio deles, acesso ao emprego, em conformidade com as legislações trabalhista e previdenciária, ou a outras formas de geração de trabalho e renda, como o trabalho autônomo, a prática do empreendedorismo ou o trabalho em cooperativa.

§ 1º É vedada a utilização da metodologia do Emprego Apoiado com a finalidade de obter trabalho em oficinas protegidas de produção e em oficinas protegidas terapêuticas.

§ 2º Os serviços e programas de Emprego Apoiado deverão dispor de atendimento adequado ao grau de dificuldade de inclusão da pessoa com deficiência ou em situação de risco de exclusão social no mercado de trabalho no que tange à intensidade e à extensão dos apoios oferecidos, de acordo com o art. 5º desta lei, de forma a garantir a prestação eficiente dos referidos serviços para aqueles que enfrentam maior grau de exclusão.

§ 3º É vedada qualquer diferenciação, no tocante ao atendimento nos serviços e programas de Emprego Apoiado, entre pessoas com maior necessidade de apoio para atingir a sua inclusão no mercado de trabalho e pessoas que tenham menor grau de dificuldade.

Art. 7º Poderão realizar serviços de Emprego Apoiado:

I – instituições que contemplem, nos seus estatutos, o Emprego Apoiado como objeto social e disponham de técnicos de Emprego Apoiado;

II – os Serviços Nacionais de Aprendizagem;

III – Escolas Técnicas de Educação;

IV – entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência à pessoa com deficiência e à educação profissional;

V – sociedades comerciais, empresas, cooperativas e sindicatos;

VI – profissionais autônomos habilitados na forma do art. 8º desta lei.

Parágrafo único. As sociedades comerciais e as empresas poderão financiar serviços de Emprego Apoiado por meio de ações de responsabilidade social, em conformidade com esta lei.

Art. 8º As ações de Emprego Apoiado serão realizadas por consultores ou técnicos de Emprego Apoiado, assim considerados os profissionais especializados, com ensino superior completo e formação em curso de Emprego Apoiado de, no mínimo, 80 (oitenta) horas-aula.

Parágrafo único. Poderão também exercer ações de Emprego Apoiado os profissionais que comprovem experiência mínima efetiva de trabalho de um ano na metodologia de que trata esta lei.

Art. 9º As políticas e os serviços ou programas de Emprego Apoiado financiadas com recursos públicos serão gratuitos tanto para os usuários como para os empregadores que os contratem.

Art. 10. O art. 34 da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, passa a vigorar acrescido do seguinte § 6º:

“Art. 34.

.....

§ 6º É dever do Poder Público estabelecer políticas de incentivos fiscais às pessoas jurídicas de direito privado que desenvolvam cursos de capacitação e habilitação profissional destinados às pessoas com deficiência.” (NR)

Art. 11. A Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, passa a vigorar acrescida do seguinte artigo 38-A:

“Art. 38-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 aprendizes, 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 o tema.

§ 2º A autoridade competente em matéria de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho poderá, em relação à Semana de Inclusão das Pessoas com Deficiência no Trabalho e no Emprego:

I – determinar o período do ano para a realização do evento, que deverá ser único para 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 à segurança das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho;

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

IV – emitir certificado de realização.

§ 3º As empresas com menos de 100 (cem) trabalhadores poderão participar da Semana de Inclusão das Pessoas com Deficiência, de forma individual ou coletiva, por meio de eventos organizados por elas ou pela autoridade competente em matéria de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho”.

Art. 12. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, em 20 de novembro de 2019.

Deputado GILBERTO NASCIMENTO

Presidente