

COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS

PROJETO DE LEI Nº 11.263, DE 2018

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

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), e institui a Semana de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho e no Emprego.

Autor: Deputado CARLOS HENRIQUE GAGUIM

Relator: Deputado AMARO NETO

I - RELATÓRIO

O Projeto de Lei nº 11.263, de 2018, do Deputado Carlos Henrique Gaguim, pretende acrescentar um novo artigo à Lei nº 13.146/2015, que Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência.

O novo artigo pretende instituir, para empresas com 100 (cem) ou mais trabalhadores, a obrigatoriedade da promoção da Semana de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho e no Emprego, segundo termos de regulamento. Os objetivos seriam: implementar a contratação de pessoas com deficiência, nos termos do art. 93 da Lei nº 8.213/91, identificar funções que possam ser exercidas por trabalhadores com deficiência, identificar trabalhadores com deficiência, habilitados e à procura de trabalho ou emprego, e conscientizar os empregadores, os trabalhadores e a sociedade sobre as habilidades e contribuições das pessoas com deficiência no trabalho e no emprego.



Ficaria reservada ao Ministério do Trabalho (sic) a possibilidade de definir o período do ano para a realização do evento, que deverá ser único para o todo o País, além de emitir certificado de realização do evento.

Foram apensados à proposição principal o PL nº 2.177/2019 e o PL nº 2.190/2019.

O PL nº 2.177/2019, de autoria do Deputado Marcos Pereira, também pretende alterar a Lei nº 13.146/15, acrescentando um novo parágrafo ao art. 34 da norma para determinar ao Poder Público a obrigação de criação de mecanismos de incentivos fiscais às empresas que invistam em cursos de capacitação e habilitação profissional às pessoas com deficiência.

O PL nº 2.190/2019, da Deputada Maria Rosas, pretende criar o “Emprego Apoiado”, cujo objetivo seria contribuir para a inclusão no mercado de trabalho formal de pessoas com deficiência ou em risco de situação de exclusão social.

A proposição traz uma série de princípios a serem respeitados na consolidação do Emprego Apoiado. O projeto assim define pessoas com deficiência ou em risco de situação de exclusão social, usuários dos serviços e programas de Emprego Apoiado:

I – pessoas com deficiência, assim consideradas aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, psicossocial, intelectual ou sensorial, e que, em razão de tais impedimentos, encontram dificuldades para se inserir plena e efetivamente na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas, em especial no acesso ao mercado de trabalho;

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

- a) com mobilidade reduzida;
- b) em situação de violência doméstica e familiar;
- c) em situação de liberdade assistida;
- d) desocupadas de longa duração;



e) idosas em risco de exclusão social.

A proposição define duas ações imprescindíveis no que definiu como metodologia do Emprego Apoiado. Haveria ações prévias ao contrato de trabalho constituídas de elaboração do Plano Personalizado de Ação Laboral e do Perfil Profissional da pessoa com deficiência ou em situação de risco de exclusão social, prospecção do mercado de trabalho e assessoria, orientação e informação à empresa sobre as necessidades de apoio ao trabalhador. Haveria, também, ações de apoio ao usuário no posto de trabalho, constituídas de apoio técnico e formação ao trabalhador, orientação e assessoria ao empregador, apoio ao trabalhador no desenvolvimento de habilidades de relacionamento no ambiente e acompanhamento e avaliação do processo de inserção e continuidade no posto de trabalho.

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

A proposição elenca as entidades que poderiam 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, que seriam 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.



As proposições estão sujeitas à apreciação conclusiva pelas Comissões e em regime de tramitação ordinária. Cabe à Comissão de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência (CPD) e à Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria, Comércio e Serviços (CDEICS) a análise do mérito, e à Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC), a apreciação quanto à constitucionalidade, à juridicidade e à técnica legislativa. A Comissão de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência (CPD) pronunciou-se favoravelmente a todas as proposições na forma de Substitutivo apresentado pela comissão que congrega a contribuição de todas as proposições apresentadas.

É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR

As propostas apresentadas estão relacionadas com direitos da pessoa com deficiência. Conforme art. 8º da Lei nº 13.146/15 (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência – Estatuto da Pessoa com Deficiência) é dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à sexualidade, à paternidade e à maternidade, à alimentação, à habitação, à educação, à profissionalização, ao trabalho, à previdência social, à habilitação e à reabilitação, ao transporte, à acessibilidade, à cultura, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à informação, à comunicação, aos avanços científicos e tecnológicos, à dignidade, ao respeito, à liberdade, à convivência familiar e comunitária, entre outros decorrentes da Constituição Federal, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e das leis e de outras normas que garantam seu bem-estar pessoal, social e econômico.

De acordo com Rissi e Fante (2015), importância do trabalho na vida do ser humano vai muito além do fato de que, através dele, satisfazemos nossas necessidades básicas. O trabalho, por si só, é revelador



da nossa humanidade, uma vez que possibilita ação transformadora sobre a natureza e si mesmo. Além disso, a nossa capacidade inventiva e criadora é exteriorizada através do ofício que realizamos. O trabalho para as PcD proporciona cidadania, saúde, dignidade, consumo, educação, inclusão, acessibilidade e respeito, quebrando paradigmas na sociedade. O trabalho possibilita uma relativa independência financeira, contribui para o auto-sustento e desperta a sensação de aceitação e de pertencimento numa população que, ao longo da história, sempre esteve às margens das oportunidades. A deficiência pode significar descrédito social ou desvantagem para alguns, assim como inspirar pena em outros. Tratando-se da deficiência física, o estigma pode ser mais reforçado, já que esta implica visivelmente o comprometimento de alguma capacidade motora e a alteração da estrutura de um ou mais segmentos do corpo humano (VASH, 1988).

O Emprego Apoiado é uma metodologia utilizada para inserir pessoas com deficiência ou em situação de vulnerabilidade social no mercado formal de trabalho, propiciando autonomia e vida independente às pessoas com deficiência, qualquer que seja ela.

Ao contrario do modelo convencional, onde primeiro busca-se capacitar e depois empregar, no Emprego Apoiado, encontra-se um emprego com o perfil compatível e treina-se para aquela atividade laboral in loco tendo como apoio um preparador laboral ou como pode ser chamado também de consultor ou técnico de emprego apoiado. Em algumas situações poderá ser necessário adaptar o ambiente, que pode ser de maneira estrutural ou mesmo introduzindo tecnologias assitivas, formação adaptações razoáveis em algumas dinâmicas e rotinas do local.

Mais recentemente, a Lei 13.146/2015, que entrou em vigor em 2016, instituiu a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa (LBI). No âmbito trabalhista, esta lei estabelece a importância da colocação competitiva do deficiente no mercado do trabalho. Para isso, força que sejam oferecidas ao trabalhador deficiente, recursos tecnológicos e a adaptação ao ambiente de trabalho. O termo “emprego apoiado” não está explícito neste instrumento legal, porém em seu artigo 35 deixa claro a possibilidade de praticá-lo quando considera promover e garantir condições de acesso e de permanência da



pessoa com deficiência no campo de trabalho. No artigo 37, a metodologia do Emprego Apoiado também se faz presente, quando expressa que a colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio, observadas como diretrizes de provisão de suportes individualizados que atendam as necessidades específicas da pessoa com deficiência e o respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência, bem como, por outro lado, a oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais. Segundo o iSocial, o Brasil é considerado um dos países mais avançados no que diz respeito à legislação para PcD. Apesar de se observar a evolução dos instrumentos legais, há barreiras comportamentais que impedem que as leis, decretos e portarias sejam efetivamente aplicados. A Declaração Madri (2002) sugere um bom caminho para compreendermos o processo de inclusão social ao identificar que as ações estão deixando de dar ênfase em reabilitar pessoas para se 'enquadrarem' na sociedade e adotando uma filosofia mundial de modificação da sociedade, isto é, mudança de paradigma do modelo médico para o social, a fim de incluir e acomodar as necessidades das PcD, efetivamente, na sociedade.

No Brasil, dados do IBGE apontam que 486 mil pessoas com deficiência estão empregadas, de um universo de 46 milhões de pessoas com deficiência, portanto menos de 1%, conforme divulgado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, o que é preocupante, ainda mais em virtude do País contar com a Lei de Cotas que fixa um percentual mínimo de contratação de pessoas com deficiência ou reabilitadas (Lei nº 8213/91).

Enquanto muitos discutem somente a entrada da pessoa no mercado de trabalho – e essa discussão é fundamental – poucos, contudo, param para pensar sobre o depois. E depois da contratação? Como apoiar um profissional com deficiência, a fim de que ele possa executar o trabalho dele da forma mais completa? Que ele tenha todos os subsídios necessários para poder contribuir com a empresa da melhor maneira

Portanto, como uma atribuição do Estado, e diante da temática apresentada consideramos as proposições importantes e concordamos com a



ideia apresentada em todos os projetos. Somos pela aprovação do PL 11.263/2018 na forma como foi proposto. Também concordamos com os termos do PL 2.177/2019, entretanto, julgamos mais adequado mudar a alocação da alteração proposta dentro da Lei nº 13.146/15. Entendemos que haveria maior harmonia ao texto caso fosse inserido no CAPÍTULO VI (Do Direito ao Trabalho), Seção II (Da Habilitação Profissional e Reabilitação Profissional), o que seria concretizado com a inserção de um novo § 8º no art. 36. Em relação ao PL 2.190/2019 também somos pela aprovação, com algumas alterações para melhor atender a quem a lei está direcionada, ou seja, as pessoas com deficiência.

Em relação ao Substitutivo apresentado pela Comissão de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência, entendemos haver uma forma mais adequada de compatibilizar o conjunto de ideias congregadas pelas proposições, na forma de um novo substitutivo.

Isso posto, somos pela **aprovação** dos Projetos de Lei nºs **11.263/2018, 2.177/2019 e 2.190/2019**, na forma do Substitutivo anexo, e pela **rejeição do Substitutivo da Comissão de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência**.

Sala da Comissão, em de de 2021.

Deputado AMARO NETO
Relator

2021-2323



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Amaro Neto
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD215856226500>



COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS

SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 11.263, DE 2018

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

Dispõe sobre Emprego Apoiado.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta lei dispõe sobre o Emprego Apoiado, compreendendo o conjunto de objetivos, princípios, valores, fases e serviços nela explicitados.

Art. 2º O Emprego Apoiado tem por objetivo contribuir para a inclusão no mercado competitivo de trabalho de pessoas em situação de deficiência significativa, para as quais haveria maior incidência de barreiras contra a sua autonomia no ambiente.

Parágrafo único. São consideradas pessoas com deficiência aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, psicossocial, intelectual ou sensorial, e que, em razão de tais impedimentos, encontram dificuldades para se inserir plena e efetivamente na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas, em especial no acesso ao mercado de trabalho.

§1º Outros segmentos e minorias com significativas e contínuas barreiras poderão se beneficiar desta política.

§2º Aos usuários do Emprego Apoiado é oferecido um atendimento para sua inclusão no campo de trabalho e nele se manterem, seja com um emprego ou com outra forma de trabalho ou empreendimento com geração de renda.

§3º Consideram-se usuários do Emprego Apoiado aqueles que:



a) não estão atendidos pelos sistemas tradicionais de colocação laboral ou;

b) não conseguem se manter em um emprego ou;

c) precisam de apoios customizados para o acesso a emprego, a sua manutenção ou promoção.

Art. 3º O Emprego Apoiado se inspira nos seguintes princípios e boas práticas de inclusão laboral:

I – Empoderamento;

II – Autodeterminação;

III - Exclusão zero;

IV - Planejamento centrado na pessoa;

V - Avaliação biopsicossocial da deficiência;

VI - Teoria dos apoios.

Art. 4º São valores do Emprego Apoiado:

I – Presunção de empregabilidade;

II – Equiparação de oportunidades, definido como o direito de trabalhar nos mesmos locais onde pessoas sem deficiência trabalham;

III – Independência;

IV – Equidade de condições no trabalho;

V – Foco nas capacidades e habilidades;

VI – Poder dos apoios;

VII – Importância da comunidade;

VIII - Importância das relações sociais.

Art. 5º O Emprego Apoiado é uma metodologia que se compõe de um conjunto de ações de consultoria, orientação, mediação, formação e acompanhamento personalizado, dentro e fora do local de trabalho, realizadas por profissionais habilitados.



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

I - Elaboração de um Perfil Vocacional para a aferição dos potenciais, interesses e necessidades de apoio à pessoa, a partir de uma avaliação ecológico-funcional, realizada preferencialmente na comunidade e constituída de entrevistas com o usuário do Emprego Apoiado, seus responsáveis e outras pessoas que o conheçam, bem como de observações em lugares frequentados por ele;

II - Desenvolvimento de emprego por meio de pesquisas junto a empresários para adequação de perfis vocacionais.

III - Acompanhamento pós-colocação, que será constituído de uma fase preliminar para aferição da adequação das condições iniciais de trabalho, e de uma fase contínua, feita a distância e com o objetivo de garantir a qualidade da inclusão, bem como o desenvolvimento de carreira dos usuários.

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

§3º A declaração do uso inapropriado nos termos do §2º deste artigo importa:

I - na proibição de concessão de incentivos fiscais, nos termos do inciso II do art. 9º desta lei;

II - suspensão de termos de parceria do Estado, para as organizações que recebam recursos para a execução de programas;

Art. 6º Os serviços de Emprego Apoiado serão realizados com a finalidade de que o seu usuário obtenha, por meio deles, o 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 ou em oficinas protegidas terapêuticas e outras formas de trabalho segregado.

§2º Os serviços e programas de Emprego Apoiado deverão dispor de atendimento adequado às dificuldades de inclusão do usuário no mercado de trabalho, no que tange à intensidade e à extensão dos apoios oferecidos, de acordo com o descrito no inciso VI do art. 4º desta lei, de forma a garantir a prestação eficiente dos referidos serviços para aqueles que enfrentam barreiras para inclusão.

§3º É exigida a observância das regras de acessibilidade em todas as ações, serviços e publicações de Emprego Apoiado, conforme determina o caput do art. 37 da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.

Art. 7º Poderão prestar serviços de Emprego Apoiado e receber subsídio dos governos federal, estadual e municipal através das instituições credenciadas:

I - As instituições privadas sem fins lucrativos que tenham por objetivo o atendimento pessoal e a educação profissional do usuário de Emprego Apoiado, que utilizem os valores e princípios da metodologia e que disponham de Consultores de Emprego Apoiado formalmente habilitados por organizações credenciadas;

II - Órgãos públicos e áreas afins que possuam equipes de consultores em Emprego Apoiado aptos a atender os usuários descritos;

III - Profissionais autônomos e consultores em Emprego Apoiado, habilitados na forma do art. 8º desta lei.

Art. 8º As ações de Emprego Apoiado serão realizadas por Consultores de Emprego Apoiado, desde que comprovem capacitação adquirida em curso de Emprego Apoiado com, no mínimo, 280 (duzentos e oitenta) horas teóricas e 132 (cento e trinta e duas) horas de estágio em instituições credenciadas.

Parágrafo único. A organização pública ou privada que, quando da aprovação desta lei, já disponha de um Programa de Emprego Apoiado



dentro dos critérios estabelecidos, deverá comprovar a experiência mínima de 2 (dois) anos de seus Consultores.

Art. 9º Os serviços ou programas de Emprego Apoiado, financiados com recursos públicos serão prestados gratuitamente tanto para os usuários como para os empregadores que os contratem.

§1º As organizações, com ou sem fins lucrativos, poderão financiar serviços de Emprego Apoiado por meio de ações de responsabilidade social em conformidade com esta Lei.

§2º É dever do Poder Público estabelecer políticas de incentivos fiscais às organizações que prestem serviço de Emprego Apoiado.

Art. 10 O detalhamento e a normatização da profissão de Consultor de Emprego Apoiado serão objeto de regulamentação complementar, que deverá ser elaborada após decorridos 180 (cento e oitenta) dias da promulgação desta Lei.

Art. 11 O detalhamento e a normatização de dotação orçamentária ao Emprego Apoiado deverão ser elaborados após decorridos 180 (cento e oitenta) dias da promulgação desta Lei.

Art. 12 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 à segurança dessas pessoas 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 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. 13 O art. 36 da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, passa a vigorar acrescido do seguinte “§ 8º” :

“Art. 38.

§ 8º. 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. 14 O parágrafo único do art. 37 da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, passa a vigorar com a seguinte redação:

Parágrafo único. A colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio do Emprego Apoiado, observadas as seguintes diretrizes:

I – prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho;

II – Provisão de apoios individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de Consultor de Emprego Apoiado e de modificações no ambiente de trabalho;

III – respeito no perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada;

IV – oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais;

V – realização de avaliações periódicas;

VI – articulação intersetorial das políticas públicas;



VII – possibilidade de participação de organizações da sociedade civil. (NR)

Art. 15 Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, em de de 2021.

Deputado AMARO NETO
Relator

2021-2323



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Amaro Neto
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD215856226500>

